e la Política Púb	Acciones esperadas
1	* Realizar una encuesta continua de hogares que permitiera poder conocer a una escala de comunas, corregimientos con mayor tasa de desempleo. *Base de datos voluntaria de desempleados de la ciudad.
2	* SENA como operador del Servicio Público de Empleo.
3	*Que el 100% de la mano de obra contratada sea local. * Mano de obra local es toda aquella que reside en el municipio. * El concepto de Mano de Obra Local no se limite al certificado de residencia.
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

Actores
Oficina Asesora de Planeación. Centros de investigación Universidades.
SENA Operadores del Servicio Público de Empleo en Barrancabermeja. Unidad del Servicio Público de Empleo.
Ministerio del Trabajo Empresas de diferentes sectores de la ciudad.

ñ

Categoría	#	Componente ACUERDO 005 DE 2008
Sistemas de información	1	Sistema de información georreferenciado
	2	Servicio Público de empleo
	4	Identificación de fuentes de empleo
Formación de talento humano	5	Formación de demanda anticipada

	11	Formación teórica, filosófica y psicosocial
	16	Ciencia, tecnología e innovación
Promoción y estímulos	3	Preferencialidad de la mano de obra local
	6	Estímulos a Red Empresas y Entidades socialmente responsables
	7	Cuota de población vulnerable
	8	Estímulos a la organización productiva
	9	Compensaciones a la comunidad

	10	Mercadeo de mano de obra local
Seguimiento y control	13	Seguimiento control y evaluación a la política pública
	14	Control jurídico
	15	Control Social
Divulgación y Comunicación	12	Divulgación y comunicación

Acciones esperadas
Identificar las áreas geográficas con mayores niveles de exclusión.
Superar la intermediación laboral ilegal a través de un sistema legítimo, reconocido por todos los actores (empresas y trabajadores) y que se adoptado por todos, especialmente las entidades públicas y sus contratistas.
Consolidar un sistema de información que identifique fuentes potenciales de empleo con enfoque prospectivo.
Generar oferta de formación que permita garantizar a las empresas el suministro del talento humano requerido en condiciones de calidad.

Generar en conjunto con todos los actores del sector trabajo acciones orientadas a fomentar una cultura de la responsabilidad e innovación social alrededor del empleo.
Formentar la educación de calidad, formación de capítal humano y la investigación.
Implementar dentro del sistema del sistema público de empleo criterios o mecanismos que permita priorizar la mano de obra local.
Crear incentivos para que los contratistas de la alcaldía vinculen mano de obral local y generen compras locales.
Establecer exensiones y estimulos para la vinculación de población vulnerable.
Crear incentivos para los contratistas de la Alcaldía vinculen mano de obra local.
Establecer mecanismos tendientes al fortalecimiento del relacionamiento de las comunidades con las empresas.

Promover la inclusión y el posicionamiento de la mano de obra local en la región y el país. Implementar estrategias para la retención de la mano de obra local.
Implementar instancias y desarrollar las acciones orientadas a contar con la trazabilidad de la implementación de la PPE y sus distintos componentes.
Diseñar un régimen sancionatorio que penalice los desvios e incumplimientos de la PPE.
Diseñar un sistema de organización de veedurías ciudadanas para ejercer control social frente a la implementación de la política.
Diseñar una estrategia de comunicación apoyada en patrocinios que permitan sensibilizar, informar, convocar e incorporar el mayor número de entidades.

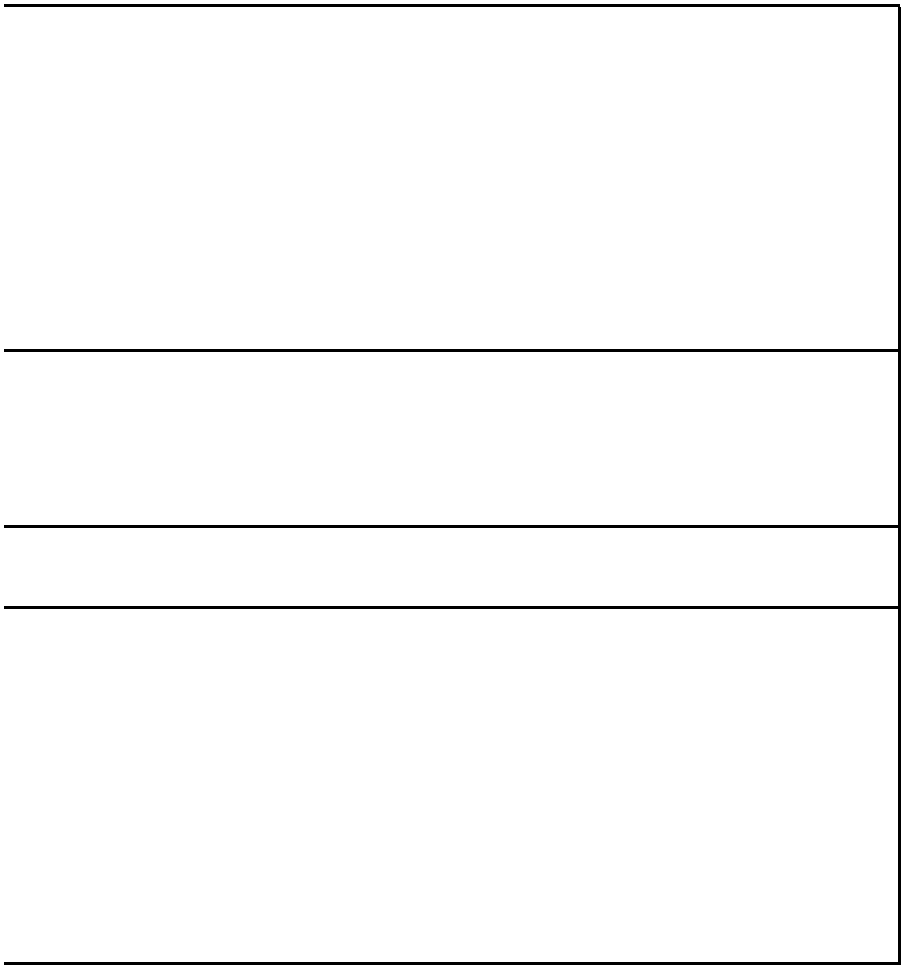
Acciones implementadas
En 2011 y 2013 se desarrollaron las encuestas Hogares por parte del CER en alianza con Fundesmag y Ecopetrol. Ejercicio de levantamiento de información por parte del DANE.
Desde 2008 se han venido desarrollando el Servicio Público de Empleo, en la actualidad la ciudad cuenta con tres (3) operadores del Servicio del Empleo: SENA, Cafaba y Comfenalco. Desde la Alcaldía (2012-2015; 2016-2019 y 2020-2023) se han adelantado acciones para la promoción del SPE y los servicios de intermediación laboral legal.
Creación de Directorios de Proveedores de Bienes y Servicios de los corregimientos del Llanito y Centro con el objetivo de consolidar la oferta de empresas o Proveedores de bienes y Servicios. Base de proveedores de bienes y servicios, Corregimiento El Centro y El Llanito. 2013: El CER realizó un estudio sectorial de aquellos donde se concentra la mano de obra de la ciudad. Se encuestó a empresas para identificar cuáles eran los perfiles que se iban a requerir.
2008-2011: programa de becas de la Alcaldía en alianza con Fundesmag. 2012-2015: proceso de formación y cualificación Barrancabermeja Clase Mundo. 2016-2019: profesionalización de gestores culturales. Se crea y se institucionaliza el Programa Escuela de formación artística y cultural del municipio de Barrancabermeja, mediante el Acuerdo 009 del 2018; en donde se incluye procesos de formación que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y de sus ingresos. Tener el histórico de graduados y las áreas donde se encuentra.

2016-2019: Se implementó un programa de promotores de la cultura ciudadana para desarrollarse con los estudiantes en sus prácticas y alfabetización de educación secundaria y con los beneficiarios de los subsidios de educación superior.
2012-2015: Creación de la Secretaría de la TIC. 2012-2015: Plan Prospectivo en Ciencia Tecnología e Innovació de Barrancabermeja.
Actualizacion de requisitos del certificado territorial según decreto 265 del 15 de julio 2019. La problemática más grande que existe es la falta de empleo, el concepto de mano de obra local está en el decreto 1668 de 2016. Se generó un proceso de acuerdo de voluntades que abrió la posibilidades a que las personas con cédula de nacido en Barrancabermeja, pueden acceder como empleo local en el sector refinación.
2020-2023: Se creó la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento como dependencia responsable para interactur y generar acciones que permitan dinamizar, entre otros, al sector empresarial de la ciudad. Generación de pliegos de contratación a contratistas de la alcaldía incluyendo las disposiciones de la Ley 2046 de 2020.
Desarrollo de los programas de empleo social (escobitas) en las diferentes administraciones como estrategia para la generación de oportunidades de empleo para la población más vulnerable del distrito.
2016-2019: Fortalecimiento a la producción y comercialización de productos de economía campesina y de pan coger que funcionan en esquema de mercados abiertos mediante la estrategia de mercados campesinos
Se han promovido los escenarios de concertación entre empresas y comunidades más no existe una estrategia formalizada para promover o incentivar la entrega de compensaciones a las comunidades.

2016-2019: Se realizó la Primera Feria Internacional de Turismo en donde articulamos la transferencia de conocimiento de agencias de viaje internacional y local con el fin de dar a conocer las Rutas turísticas, sus Fuentes Hídricas, sus corregimientos y sitios turísticos. Además, a través del ciclo de capacitaciones durante el evento se fomentó la conservación de los recursos naturales, conservación de tradiciones culturales y sociales, la promoción de productos artesanales porque Barrancabermeja es Turismo Industrial, Turismo Ecosistemas – Naturaleza y Turismo Cultural.
2008-2011: Se creó el Comité de Seguimiento a la Política Pública. 2016-2019: Se ajustó la conformación del Comité para incluir otras gremios (principalmente del sector hidrocarburos).
No se identifican acciones en este aspecto.
Creación e implementación de espacios de diálogo y concertación para el desarrollo territorial del Corregimiento El Centro y Corregimiento el Llanito, el cual tiene como objetivo establecer y articular relaciones de respeto, transparencia y confianza entre la comunidad, la Alcaldía Municipal, el Proyecto La Cira Infantas y Ecopetrol S.A; en aras de avanzar en el fortalecimiento del territorio. Espacios que son desarrollados a través de instancias de Diálogo y Concertación de Empleo y Laboral y la Instancia de Bienes y Servicios, que buscan garantizar la inclusión de la mano de obra local y la contratación de bienes y servicios del municipio de Barrancabermeja.
2008-2011: Se implementó la Alianza para el Talento Humano Clase Mundo Barrancabermeja en el marco de la cual se generó una estrategia de comunicación y divulgación de las acciones orientadas a la formación de capital humano en la ciudad.

Síntesis situacional
Al día de hoy no existe un sistema de información georreferenciado, aunque existen múltiples bases de datos (algunas de ellas no estructuradas) con información del mercado laboral de la ciudad. La información está fragmentada.
Persisten los fenómenos de intermediación laboral irregular que motivaron este componente del Acuerdo 005 de 2008. En el ámbito nacional se generó el Mecanismo de Protección al Cesante (Ley 1636 de 2013), lo cual abrió la posibilidad a que existieran más operadores del Servicio Público de Empleo. No obstante, este crecimiento del sistema, en la actualidad, pese a que la normatividad establece que todas las empresas deben publicar sus vacantes a través del SPE, en general, las empresas diferentes al sector hidrocarburos no hacen uso del SPE para sus procesos de contratación.Se identifican tensiones recurrentes entre algunos sectores y el servicio público de empleo, asimismo, al ser una plataforma basada en Tecnologias de la Información y Comunicación, existe resistencia o dificultad de algunos segmentos de la población para poder hacer un uso efectivo de esta herramienta.
En la ciudad se han hecho esfuerzos en la decada del 2010-2020 por contar con información sobre demanda laboral anticipada, no obstante esa información no se ha actualizado de manera permanente, lo cual hace que en la actualidad no se tenga información períodica sobre las fuentes de empleo proyectadas. Por lo cual se debe concluir que no se cuenta con un sistema de información sobre las fuentes potenciales de empleo con enfoque prospectivo. No obstante, cabe señalar que se tiene información de la distribución sectorial de empleo a partir de los ejercicios desarrollados por el DANE y el Observatorio de Mercado Laboral del Magdalena Medio.
El distrito ha contado durante la última década con una década con dos estrategias de formación de capital humano, por un lado el programa de becas de educación superior para las personas más vulnerables y/o en condición de pobreza, el cual se ha sostenido en el tiempo; y por otra parte con programas de formación de talento en temas técnicos vinculados principalmente a la industria como el programa Barrancabermeja Clase Mundo. Estas estrategias combinadas han permitido que el distrito cuente con un stock de capital humano suficiente para atender las demandas presentes, no obstante, el mercado laboral local, de acuedo con las cifras de empleo, no ha tenido la capacidad de absorción de la mano de obra calificada formada en la ciudad, lo que se expresa en dos fenómenos: una alta tasa de desempleo y procesos de migración de la mano de obra formada hacia otros centros urbanos en búsqueda de oportunidades de colocación.

A la vigencia se han realiado esfuerzos aislados en terminos de formación, especialmente orientada hacia los estudiantes de educación básica y media. No obstante, en lo correspondiente a estrategias de formacuón en responsabilidad social



Notas
Se han hecho esfuerzo para contar con informacón. Tener en cuenta que la información desagregada por comunas y corregimientos puede reforzar los procesos de conflictividad.
Se debe cerrar la brecha a la intermediación laboral; y faltan más herramientas, más compromiso, más mecanismos de sanción a quienes realizan intermediación ilegal. Se debe establecer acciones para que las denuncias lleguen a feliz término. El SPE se ha vinculado con el sector extractivo, y a los demás sectores no se les exige la implementación del SPE. Se requiere que haya una mayor fuerza del SPE. Se requiere tener información del SENA para ver si ellos tienen cifras que permita tener información del comportamiento del SPE.