**Análisis situacional por línea estratégica - componente de la Política Pública (PRELIMINAR)**

**<u>Línea estratégica: Sistemas de información.</u>**

**Componente 1. Sistema de información georreferenciado:**

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.

**Componente 2. Servicio Público de empleo:**

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 Tecnologías de la Información y Comunicación, existe resistencia o dificultad de algunos segmentos de la población para poder hacer un uso efectivo de esta herramienta.

**Componente 4. Identificación de fuentes de empleo:**

En la ciudad se han hecho esfuerzos en la década 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 periódica 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.

**Línea estratégica: Formación de talento humano.**

**Componente 5. Formación de demanda anticipada:**

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.

**Componente 11. Formación teórica, filosófica y psicosocial:**

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.

**Componente 16. Ciencia, tecnología e innovación:**

El distrito ha avanzado en este aspecto, contando en la actualidad con una Secretaría de la Tecnologías de la Información y Comunicación que recoje la estrategia del distrito en este ámbito. Frente al tema de empleo, en el último periodo de gobierno se ha avanzado con la estrategia Barrancabermeja Innovación Tecnología (BIT), donde se han creado un centro en funcionamiento y uno en

construcción donde se refuerza y promueve la integración del componente de innovación y tecnología, lo cual puede tener un impacto positivo en la generación de empleo y fortalecimiento de fuentes de ingresos acopladas a las nuevas tecnologías en el distrito. No se ha hecho una medición de resultados de los BIT, y dada su reciente puesta en marcha es prematuro plantear una evaluación de impacto de esta estrategia en el empleo, pero se recomienda poder desarrollarla.

Proyectó: Raúl Eduardo Gómez Puentes

CPS 1441 de 2023

Firma:

