

Análisis de la percepción de empresarios y sindicatos de trabajadores respecto a las políticas de empleo implementadas en el distrito de Barrancabermeja 2018 al 2022

Eduardo José Montiel Brango y Juan Esteban Mendivelso Mancilla

Trabajo para optar el título de Economista

Directora

Maryi Yurany Olarte Dueñas

Magíster en Administración

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Economía

2024

Resumen

Las dinámicas de mercado laboral en el Distrito de Barrancabermeja se han caracterizado a través de los años por una fuerte base industrial y petrolífera, que ha actuado como la principal actividad económica en la ciudad, pero que, a su vez, se ha visto marcada por una gran incidencia de indicadores como el desempleo y la informalidad laboral, presentando así una realidad económica muy propia de la región. El presente documento abarca un estudio del mercado laboral con el objetivo de analizar la percepción de empresarios y organizaciones de trabajadores sobre las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022, a través de una matriz comparativa que permita establecer similitudes y diferencias entre los resultados de indicadores y la percepción de los actores del mercado de trabajo, resaltando los escenarios previos a la pandemia y la posterior reactivación económica en el territorio, por lo cual la investigación se establece mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, recopilando información de primera mano para la aplicación de un muestreo no probabilístico a conveniencia. Concluyendo en términos generales que la percepción acerca las políticas de empleo, se determina por intereses, posturas políticas y temores y aversión frente a la incertidumbre.

Palabras claves: desempleo, informalidad, mercado laboral, percepción, políticas de empleo

Abstract

Labor market dynamics in the District of Barrancabermeja have been characterized over the years by a strong industrial and oil base, which has acted as the main economic activity in the city, but which, in turn, has been marked by a high incidence of indicators such as unemployment and labor informality, thus presenting an economic reality very specific to the region. This document covers a study of the labor market with the objective of analyzing the perception of entrepreneurs and workers' organizations on the employment policies implemented in Barrancabermeja in the period between 2018 and 2022, through a comparative matrix that allows establishing similarities and differences between the results of indicators and the perception of labor market actors, highlighting the scenarios prior to the pandemic and the subsequent economic reactivation in the territory, for which the research is established through a qualitative approach of descriptive type, collecting first-hand information for the application of a non-probabilistic sampling at convenience. In general terms, it was concluded that the perception of employment policies is determined by interests, political positions and fears and aversion to uncertainty.

Keywords: employment policies, informality, labor market, labor unions, perception

Contenido

Introducción.....	10
1. Análisis de la percepción de empresarios y sindicatos de trabajadores respecto a las políticas de empleo implementadas en el distrito de Barrancabermeja 2018 al 2022.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.1.1 Formulación del problema	14
1.1.2 Sistematización del problema	14
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Objetivo general	14
1.2.2 Objetivos específicos	15
1.3 Justificación	15
2. Marco Referencial	16
2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional.....	16
2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional.....	20
2.1.3 Antecedentes en el ámbito local.....	25
2.2 Marco Teórico.....	28
2.2.1 Mercado de trabajo.....	28
2.2.2 Definición políticas públicas.....	36
2.2.3 La Percepción.....	42
2.3 Marco legal	43
3. Diseño Metodológico	47
3.1 Metodología	47

3.1.1 Tipo de investigación	48
3.1.2 Diseño de la investigación	48
3.1.3 Fases de la investigación	49
3.1.4 Instrumentos de recolección y análisis de información	50
3.1.5 Operacionalización de variables.....	51
3.1.6 Caracterización de la población	53
3.1.7 Muestreo.....	57
4. Resultados.....	58
4.1 Políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja durante el periodo comprendido entre los años 2018-2022	58
4.1.1 Estrategias gobierno municipal 2018-2019.....	59
4.1.2 Estrategias gobierno distrital 2020-2021	61
4.1.3 Estrategias gobierno nacional 2018-2022	64
4.2 Comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo de Barrancabermeja durante el periodo comprendido entre los años 2018-2021.....	69
4.2.1 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2018	69
4.2.2 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2019	72
4.2.3 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2020	73
4.2.4 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2021	76
4.2.5 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2022	78
4.2.6 Análisis contenido políticas públicas vs comportamiento indicadores	83
4.3 Similitudes y diferencias en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores	86

4.3.1 La percepción de las políticas de empleo en Barrancabermeja.....	86
4.3.2 Impacto de la pandemia del covid-19	92
4.3.3 Cambios en el sector empresarial y sindical pre y postpandemia	95
4.3.4 Situación actual de los empresarios y sindicatos	97
4.3.5. La reforma laboral del presidente Gustavo Petro.....	99
5. Conclusiones.....	104
Referencias	108
Apéndices	134

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Clasificación de políticas activas de empleo</i>	40
Tabla 2. <i>Marco normativo Políticas de empleo y mercado de trabajo en Barrancabermeja</i>	43
Tabla 3. <i>Procedimientos recolección y/o análisis de información</i>	50
Tabla 4. <i>Matriz de análisis de información</i>	51
Tabla 5. <i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	52
Tabla 6. <i>Caracterización agremiaciones empresas en Barrancabermeja</i>	54
Tabla 7. <i>Caracterización sindicatos de trabajadores en Barrancabermeja</i>	55
Tabla 8. <i>Programas, proyectos y acciones de promoción de la empleabilidad ejecutados por la Alcaldía de Barrancabermeja 2018-2019</i>	59
Tabla 9. <i>Acciones de promoción de la empleabilidad Alcaldía de Barrancabermeja 2020-2022</i>	62
Tabla 10. <i>Comparativo acciones implementadas Políticas públicas de empleo</i>	68
Tabla 11. <i>Comportamiento de los indicadores del mercado de trabajo 2018-2022</i>	84
Tabla 12. <i>Análisis comparativo percepción de empresarios y sindicatos sobre las acciones de las políticas de empleo</i>	102

Lista de figuras

Figura 1. <i>Registro nuevas empresas en Barrancabermeja 2013 - 2018</i>	70
Figura 2. <i>Tasa de mortalidad empresarial 2014-2018.....</i>	71
Figura 3. <i>Distribución tipo de empresas en Barrancabermeja 2019</i>	72
Figura 4. <i>Indicadores de mercado laboral Barrancabermeja 2018 - 2020</i>	75
Figura 5. <i>Comportamiento tasa de desempleo 2018 - 2021</i>	78
Figura 6. <i>Stock de empresas vigente en Barrancabermeja 2018-2022</i>	79
Figura 7. <i>Empresas liquidadas en Barrancabermeja 2018-2022</i>	80
Figura 8. <i>Tasa Global de Participación 2018 - 2022.....</i>	81
Figura 9. <i>Tasa de ocupación Nacional y Barrancabermeja 2018 al 2022</i>	82
Figura 10. <i>Tasa de desempleo nacional y Barrancabermeja</i>	83
Figura 11. <i>Percepción sobre las políticas de empleo en Barrancabermeja.....</i>	87
Figura 12. <i>Percepción sobre el impacto de la pandemia del Covid 19.....</i>	93
Figura 13. <i>Percepción situación pre y postpandemia</i>	95
Figura 14. <i>Percepción sobre la situación actual de su sector.....</i>	97
Figura 15. <i>Percepción reforma laboral.....</i>	99

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Guía de preguntas a empresarios.....</i>	134
Apéndice B. <i>Guía de preguntas a sindicatos de trabajadores</i>	136
Apéndice C. <i>Formato consentimiento informado</i>	138
Apéndice D. <i>Documento autorización de uso de derechos de imagen:fotografías y fijaciones audiovisuales (videos) y de propiedad intelectual otorgado a Universidad SantoTomas .</i>	139

Introducción

El distrito de Barrancabermeja es un municipio de gran relevancia para la economía colombiana, donde las actividades económicas se rigen por la industria petroquímica y donde se sitúa la refinería más grande del país, todo esto sin dejar de lado labores como la operación portuaria, los servicios logísticos para el transporte, la ganadería, la pesca, la agricultura y el comercio. Sin embargo, otro aspecto característico de la dinámica económica de esta importante ciudad industrial son los altos índices de desempleo e informalidad, razón por la cual diferentes entidades gubernamentales han implementado políticas y estrategias en materia de empleabilidad para así disminuir en gran medida estas cifras en la región.

Teniendo en cuenta estos aspectos fundamentales del mercado laboral es que surge la necesidad de estudiar más detalladamente las percepciones de los diferentes sectores que componen la realidad económica de la ciudad, considerando las interacciones entre trabajadores, empresarios, sindicatos e incluso entidades gubernamentales, junto con la aplicación de normativas y regulaciones en materia de derecho con el fin de identificar resultados positivos producto las estrategias implementadas que puedan mejorar las dinámicas económicas propias de la región.

**1. Análisis de la percepción de empresarios y sindicatos de trabajadores respecto
a las políticas de empleo implementadas en el distrito de Barrancabermeja
2018 al 2022**

1.1 Planteamiento del problema

Las políticas de empleo representan la intervención gubernamental en el mercado de trabajo con el propósito de crear empleo y la protección de los desempleados, siendo sin duda aspectos prioritarios para los ciudadanos y por ende para el Estado. Como lo indican Arango y Hamann (2013) “el desempeño del mercado de trabajo es un elemento clave del éxito de una sociedad y del bienestar de sus integrantes” (p.8), entre otros motivos, porque su dinamismo depende de factores demográficos, la estructura impositiva y la demanda agregada.

Según Resico (2010) el termino política de empleo “abarca todas las actividades de la política económica destinadas a incidir en la situación de empleo del factor de producción trabajo” (p. 244). En ese sentido, existen dos vertientes principales de estas políticas, en primer lugar, las políticas pasivas, caracterizadas por el otorgamiento de prestaciones sociales a la población desempleada y en segundo lugar las políticas activas, que promueven acciones para que las personas desempleadas puedan encontrar empleo a través de la mediación entre demanda/oferta y formación de los desempleados. Además, en este tipo de política se busca incentivar el aumento de los puestos de trabajo.

En relación con lo anterior, es el Ministerio del Trabajo (2012) el encargado de liderar las políticas de empleo del país, “enfocado en el mantenimiento de las relaciones laborales, individuales y colectivas, de calidad o apropiadas; para la inspección, vigilancia, y control

del trabajo; para la protección social; y para incidir en el mercado de trabajo”. En los escenarios locales, dicho ministerio ha buscado a través de la construcción colectiva de Planes Locales de Empleo, fijar metas y programas, que promuevan condiciones favorables para el aumento de la oferta de trabajo, la población económicamente activa y la tasa general de participación. En el caso de Barrancabermeja, se incluyó como municipio priorizado en el Plan de la Región del Magdalena Medio. Dicho documento destaca que los principales problemas del mercado de trabajo en el departamento de Santander se relacionan con desequilibrios regionales y subregionales de oferta y demanda laboral, baja capacidad de absorción de la población joven a las dinámicas de la demanda en el mercado laboral, informalidad e ingresos insuficientes, el requerimiento de estrategias para mejorar el clima de inversión, la generación de nuevos emprendimientos y el fortalecimiento de los ya existentes (Ministerio de trabajo, 2013).

Respecto al mercado laboral, es de destacar que las teorías económicas tienen distintas perspectivas del funcionamiento de los mercados de trabajo. Según Figueroa (1993) para algunos es un “mercado perfecto, para otros imperfecto, de mercado interno o externo, de mercado único o segmentado. Para unos se trata estrictamente de mercado de trabajo, para otros de mercado de mano de obra, para otros de mercado de fuerza de trabajo” (p. 177).

En Colombia, la fuente oficial de información sobre los indicadores del mercado laboral, es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- quien a través de su estudio denominado “Gran encuesta integrada de hogares” -GEIH- caracteriza las condiciones de empleo de las personas, indagando si están trabajando y en que lo hacen, sus ingresos y cobertura de seguridad social en salud, o si por el contrario se encuentran en búsqueda de empleo, permitiendo además el cruce con las variables de sexo, edad, estado

civil y nivel educativo (DANE, 2022). Es importante destacar, que solo desde el año 2018 inició la recolección de información en Barrancabermeja en el marco de la GEIH, lo cual, permite comprender porque son escasos los análisis sobre el comportamiento de los indicadores del mercado laboral en el distrito, a pesar de que según cifras del DANE (2022) la tasa de desempleo del distrito en el 2022 se ubicó en 18,5%, una de las más altas del país. El reporte anual de mercado laboral del DANE se genera bajo la modalidad de año vencido para las localidades de Barrancabermeja, Buenaventura, Tumaco, Soacha y Rionegro.

Respecto a las características de Barrancabermeja, el crecimiento económico y demográfico del distrito han estado relacionados con la presencia de la empresa de refinería Ecopetrol, la cual, tiene la mayor producción de combustibles del país (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, 2017) convirtiéndola en el sector ancla de la ciudad y la región del Magdalena Medio, facilitando el desarrollo de otros sectores secundarios, tales como la industria metalmecánica y los servicios de ingeniería, rezagando a las demás actividades económicas a ser negocios emergentes (COMPETITICS, 2015).

En ese sentido, la dependencia de la economía local a las dinámicas de la industria petrolera ha generado entre otros efectos, una conflictividad por el rechazo a la contratación de mano de obra foránea, razón por la cual desde el año 2008 fue aprobada la Política Pública de empleo de Barrancabermeja, que tenía entre otros propósitos la defensa de la mano de obra local, junto a la disminución del desempleo y la informalidad laboral. No obstante, como lo señalan (Villate, 2013) y (Merlano, 2016) a pesar de haber transcurrido varios años desde su aprobación, no se ha realizado el seguimiento y evaluación correspondiente, para conocer qué resultados se han alcanzado y oportunidades de mejora.

En consecuencia, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.1.1 Formulación del problema

- ¿Qué percepción tienen los empresarios y sindicatos de trabajadores, respecto a las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo 2018-2022?

1.1.2 Sistematización del problema

A continuación, se relacionan las preguntas problemáticas que se desarrollaran mediante el cumplimiento de los objetivos específicos del presente proyecto de investigación, preguntas que contribuyen a responder a la formulación del problema de investigación.

1. ¿Cuál ha sido el comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral en Barrancabermeja del año 2018 al 2022?
2. ¿Qué estrategias, programas, proyectos y acciones de generación de empleo han sido implementadas en Barrancabermeja en el periodo 2018 al 2022?
3. ¿Qué similitudes y diferencias existen entre las percepciones de los empresarios y sindicatos de trabajadores?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la percepción de empresarios y organizaciones de trabajadores sobre las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018-2022, a través de una matriz comparativa, que permita establecer similitudes y diferencias entre los resultados de los indicadores y la percepción de los actores del mercado de trabajo.

1.2.2 Objetivos específicos

- Definir las características de las políticas de empleo y el comportamiento de indicadores del mercado laboral en Barrancabermeja en el periodo 2018-2022.
- Identificar la percepción de los empresarios y representantes de las organizaciones de trabajadores de Barrancabermeja sobre las políticas de empleo aplicadas en Barrancabermeja y su relación con los indicadores de mercado de trabajo.
- Establecer que similitudes y diferencias existen en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores, en contraste con los indicadores de las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2023.

1.3 Justificación

Uno de los grandes retos de los estudiantes de educación superior está en la generación de conocimiento sobre temas de gran interés para el país y las regiones. En ese sentido, el análisis de la percepción de actores clave del mercado laboral, como lo son los empresarios y sindicatos de trabajadores, respecto a las políticas que buscan disminuir los altos índices de desempleo e informalidad que caracteriza a Barrancabermeja y otras ciudades, permite una aproximación a comprender su visión sobre la forma en que son formuladas e implementadas dichas políticas, los roles que han asumido estos actores clave y las oportunidades de mejora consideradas necesarias para alcanzar mejores resultados. Por lo anterior se pretende que el desarrollo de este documento sea de gran utilidad para posteriores estudios y generación de análisis sobre qué resultados se están alcanzando con

las acciones implementadas por los gobiernos en materia de empleabilidad y que ajustes deben realizarse para hacerlos más eficientes y pertinentes para el territorio.

Además, el análisis de las estrategias implementadas por los gobiernos para mitigar o disminuir situaciones que se perciben como problemáticas o generadoras de insatisfacción en la sociedad, permiten comprender el contexto en el que fueron diseñadas, su objetivo, los actores involucrados, los bienes y servicios que se querían proveer y la forma en que fueron implementados.

Por último, la información permitirá conocer el comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo de Barrancabermeja en los años previos y durante la pandemia del Covid-19, contribuyendo a que los lectores puedan conocer si se presentaron cambios significativos o se evidencio estabilidad entre indicadores como lo son la tasa de desempleo, la tasa general de participación, la población en edad de trabajar y la tasa de ocupación en relación con las estrategias de reactivación económica que surgieron en el año 2021 desde el gobierno nacional.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional

Ródenas (2021) en la tesis doctoral *Análisis de políticas de empleo en un entorno de modelos de búsqueda y crecimiento endógeno*, analiza un conjunto de políticas públicas con

el propósito de medir los efectos sobre el crecimiento, el bienestar y el empleo, en base a modelos de crecimiento endógeno con fricciones en el mercado de trabajo.

Se halló que las mejoras en el crecimiento y el empleo están relacionadas con recortes en el impuesto a las rentas del trabajo con cargo a incrementos del impuesto a las rentas del capital, pues disminuyen los costes asociados las transferencias. Además, a través del subsidio de desempleo se genera un efecto positivo tanto en el empleo como sobre el crecimiento si este es financiado a partir de recortes a las transferencias de los hogares y el impuesto al consumo.

Por su parte, Moya (2021) en su trabajo de investigación *Análisis de la dinámica del empleo en el Ecuador, periodo 2007 – 2016*, estableció como objetivo identificar el impacto las políticas laborales a través de un modelo Logit para medir las probabilidades de empleo tomando en consideración variables importantes que caracterizan a la población ecuatoriana. Resaltando que, si bien las políticas públicas laborales en el Ecuador buscaban mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, no sucedió de esta manera pues el impacto alcanzado no fue tan alto como se esperaba. Ya que desempleo incrementó pasando de 5% en el año 2007 a 6,5% en el año 2009; mientras que el subempleo alcanzó la cifra de 16,4% en el año 2009, siendo 1,4 puntos porcentuales superior al mostrado en el año 2008. Sumado a lo anterior, entre los datos del empleo según rangos de edad se obtuvo que, en el grupo de 15 a 24 años hubo una disminución de la participación; mientras que en el grupo etario entre los 25 y los 34 años se muestra una mejoría pasando de 22,6% en el 2007 a 25,5% en el 2016.

Cebrián et ál (2021) en su artículo *La evaluación de impacto de las políticas activas de empleo en España: el deseo y la realidad*, realizan una revisión de los aspectos clave en relación con la evaluación del impacto de las políticas activas de empleo implementadas por

el gobierno español en el año 2019. Evidenciando una falta de colaboración entre las administraciones propietarias de la información de la ejecución de las políticas y las entidades que tienen la facultad de llevar a cabo las evaluaciones de impacto. Además, parte de los datos no se publican y se debe en gran medida por la falta de homogeneidad de los sistemas de recogida de información de las entidades estatales con competencias en la gestión de las políticas activas de empleo.

González (2020) en el artículo *Percepciones en torno a las políticas públicas y territorios en la ciudad de Rosario*, busca generar una comprensión respecto a la manera en que se construye un significado particular sobre las políticas pública, para conocer qué relación existe entre lo que se propone en términos de inclusión y los resultados alcanzados en determinados territorios donde se implementan.

Dentro de los hallazgos del estudio, se resalta que, desde el punto de vista de los trabajadores estatales, las políticas públicas están orientadas por un objetivo proselitista, de marketing, porque la prioridad en zonas de crisis son las políticas de seguridad, reduciendo el alcance y recursos destinados a políticas de inclusión. Sumado a lo anterior, la autora destaca que, en el análisis de este tipo de políticas de inclusión, se debe tener en cuenta también otras perspectivas, tales como los “beneficiarios” y funcionarios y/o quienes diseñan las políticas.

La Comunidad de Madrid (2019) en su informe *satisfacción y rendimiento de los servicios de empleo de la Comunidad de Madrid 2019*, lleva a cabo un análisis de la satisfacción del colectivo de usuarios del Servicio Público de Empleo a través de la aplicación de una encuesta telefónica a 323 empleadores y 2.734 personas que buscan empleo. Dicho estudio reveló que el 42% de los usuarios que buscaban empleo a través de este sistema

recomendarían a otros su uso por la calidad de su programa de empleo, por otra parte, el 28% expresaron que no lo recomendarían. Respecto al servicio de intermediación, el 25% manifestó que lo recomendarían a otros, mientras que el 44% no se lo recomendarían a alguien, en gran medida porque no lo consideran útil. Además, en lo relacionado con el servicio de gestión de la formación, el 46% expresó que lo recomendaría a otros por este aspecto, por su parte, el 24% indicó que no lo recomendaría a otros, en razón a la claridad y calidad de la información formativa disponible.

En el caso específico de los empleadores, el 59% no recomendaría a otros utilizar el Servicio público de empleo por la calidad de la información y el asesoramiento recibido, debido a los niveles de interés dedicados a proporcionar recursos útiles para la empresa; respecto a la percepción sobre el servicio de gestión de ofertas de empleo, el 38% de los empleadores lo recomendarían a otros y el 31% no se lo recomendarían a alguien. Lo anterior, se explicado por las altas expectativas de los empleadores en recibir demandantes con perfiles más adaptados a las necesidades del puesto publicado y que realmente estén interesados en ocupar el puesto y no solamente en cumplir un requisito que se les exige a las personas desempleadas para obtener el apoyo económico al desempleo. Sumado a lo anterior, el 40% de los encuestados expresó que otras plataformas de “reclutamiento” laboral son mejores que el Sistema público. En ese sentido, el 37% indicó que utilizaba otras plataformas de manera simultánea.

En conclusión, los estudios identificados a nivel internacional permiten comprender la complejidad del análisis de los resultados de las políticas de empleo, la baja disponibilidad de información organizada y de calidad, la forma en que se diseñan las políticas, sus objetivos

y alcance. Además, en la mayoría de los casos, los resultados de estas políticas se quedan cortos respecto a las metas trazadas inicialmente.

2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional

Rincón et al (2020) en su artículo *Percepciones en el mercado laboral: dos caras de una misma moneda* buscan comprender y analizar las percepciones del mercado laboral del municipio de Cali desde dos perspectivas principales: empleadores y buscadores de empleo. La metodología que utilizaron fue de enfoque mixto, abordando métodos de análisis cualitativo y cuantitativo con la aplicación de entrevistas semiestructuradas y encuestas. Los autores hallaron que los empleadores tienen una percepción negativa sobre la sostenibilidad del acuerdo de paz y el rol del estado en este proceso, lo cual es clave en la implementación de políticas empresariales inclusivas. Además, las percepciones sobre las expectativas laborales se reducen en el caso de los excombatientes. Sumado a lo anterior, identificaron que las víctimas del conflicto armado poseen una percepción muy pesimista en comparación con la media de las evidenciadas arrojadas por el estudio.

Cabrera (2022) en su estudio *Nivel de percepción de los empresarios sobre la competitividad institucional de la ciudad de Bogotá d.c*, a través de un enfoque cuantitativo descriptivo busca medir el nivel de percepción que tienen los empresarios de Bogotá respecto al desarrollo competitivo institucional del distrito, asimismo, plantea una propuesta de intervención en base a los factores identificados, elaborando un plan de acción que con la intención optimizar la competitividad institucional del distrito. Entre los hallazgos más relevantes, la autora encontró altos niveles de satisfacción sobre el desempeño

administrativo, gestión fiscal y transparencia institucional; sin embargo, el componente de seguridad y justicia institucional obtuvo las menores calificaciones dentro del estudio.

Aguilar (2022) en su artículo “*recuperación económica post covid-19 desde la percepción de los empresarios*” realizó una investigación a través del enfoque cualitativo, paradigma positivista, utilizando la técnica de grupo de enfoque de manera virtual, con el objetivo de conocer la percepción de empresarios del sureste de México sobre los impactos de la pandemia en su sector y los elementos necesarios para lograr la recuperación económica post pandemia. Los resultados del estudio estuvieron relacionados con las carencias de conocimientos y habilidades del capital humano en el manejo de la tecnología, conocimientos de marketing y administrativos, sumado a problemas de actitud y compromiso. Además, se identificó que existen deficiencias en el nivel de inversiones gubernamentales en materia de infraestructura.

Cristancho (2019), en su tesis doctoral *Pertinencia de la política económica en materia de generación de empleo decente en la ciudad de Bogotá, Colombia*, realiza una revisión bibliográfica de datos sobre el mercado laboral de Bogotá, políticas de empleo implementadas y entrevistas en profundidad a expertos en el tema, con el objetivo de validar los resultados de las políticas de empleo, trazadas en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para todos 2010-2014” del ex presidente Juan Manuel Santos y, el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016” del ex alcalde Gustavo Petro. Entre los hallazgos más destacados de esta investigación se encuentra que, en el país, “las condiciones macroeconómicas y el marco normativo nacional y del distrito capital, no están permitiendo que se den lineamientos para la adecuada formulación de política social y económica que sean acordes con las realidades de la sociedad”. (Cristancho, 2019, p.254).

En gran medida, porque no se abordan de manera concreta posibles soluciones para problemáticas como la informalidad y el subempleo, que son preponderantes en la capital.

Sumado a lo anterior, se destaca que existe un continuo cambio estructural del mercado laboral en la capital debido a las dinámicas de migración y crecimiento poblacional, lo que repercute en una tasa general de participación superior al promedio del total del país. Además,

la generación de empleo es alta, superior a la del resto del país; sin embargo, la calidad de los trabajos generados es mala, en términos de poca estabilidad en un puesto de trabajo, tipos de contratación diferentes al contrato laboral considerados a lo largo de esta investigación como precarios, evasión en la afiliación a la seguridad social y otros (Cristancho, 2019, p. 255)

Desde otra perspectiva, Rizo (2019) en su estudio *Análisis de las estrategias de empleo y generación de ingresos en Río de Oro, Cesar del 2008 al 2015*, realizó un diagnóstico de las alternativas de solución para mejorar las condiciones de empleabilidad y generación de ingresos del municipio de Río de Oro, a través de la revisión documental de los planes de desarrollo municipal de los periodos 2008 – 2011; 2012-2015. Sumado a la aplicación de una encuesta a personas del sector público y privado con amplio conocimiento del mercado laboral del municipio.

Dentro de los resultados hallados se evidencia que, en el municipio de estudio, no existe una política pública de empleabilidad y generación de ingresos, más allá de los programas y proyectos de empleo consignados en el plan de desarrollo. Sin embargo, para estos “no hubo seguimiento, ni evaluación, así como tampoco se dejó registro de la rendición de cuentas respecto a los programas y acciones ejecutadas, sumado a que los actores del

sector privado trabajan individualmente”. (Rizo, 2019, p. 45). Asimismo, el 66,7% de los encuestados expresó que las estrategias de empleabilidad no eran efectivas, principalmente por la baja participación de todos los actores clave que debían ser involucrados para alcanzar resultados relevantes.

Por su parte, Coy (2021) realizó en su investigación denominada *Impacto de las políticas públicas frente al empleo en Colombia durante el año 2020 en un escenario de Covid – 19*, una revisión documental de los programas y acciones implementadas durante el año 2020, describiendo el objetivo perseguido en cada una de ellas y concluyendo que con estas medidas se lograron mitigar los efectos negativos de la pandemia sobre la pérdida de empleos. No obstante, indica que estas respuestas tuvieron un alto costo presupuestal, que pudieran no ser sostenibles a mediano plazo, por lo cual, destaca la importancia de lograr una solución definitiva que propicie la reactivación completa de la economía.

Por otra parte, la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia, Asobancaria (2021) realizó un estudio denominado *el mercado laboral en Colombia: una lenta recuperación*, en el cual, se analizan los efectos de la pandemia sobre el mercado laboral del país y las iniciativas en materia de política pública generadas para el control de los efectos de la pandemia. En términos generales, se concluye que las medidas para la recuperación de empleos iban en el sentido correcto, no obstante, se expresa la necesidad de realizar modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo para la contratación por horas, reducción de la carga que generan los costos no salariales directos sobre los empleadores y una modificación del esquema de fijación de salario mínimo para que se incluya el “análisis sobre el comportamiento diferenciado del empleo y la productividad”.

Prosantander (2021) en el informe *propuestas para fortalecer el empleo juvenil en Santander*, aborda 32 propuestas para el fortalecimiento del empleo juvenil en el departamento, obtenidas a través del análisis de información de bases de datos provenientes de fuentes secundarias, encuestas de identificación de necesidades de formación de talento humano y dos sesiones de grupo focal en las que se contó con la participación de representantes del sector empresarial, de instituciones de educación superior, gremios, bolsas de empleo, cajas de compensación y jóvenes. Las principales conclusiones de dicho informe establecen que el desempleo en el país y el departamento ha aumentado en más del doble durante los últimos cuatro años, generando una mayor afectación a las personas entre los 18 a 28 años. Respecto a las causas, se indica que existen dificultades en la coordinación entre la oferta y la demanda del mercado laboral, la formación del talento humano que no está completamente acorde con las necesidades del sector productivo, la limitada cobertura de los programas de apoyo a emprendimientos, bajos niveles de productividad del tejido empresarial y normativas del mercado de trabajo que no son flexibles ante los ciclos económicos y repercuten negativamente en las empresas.

En cuanto a las acciones que proponen para el fortalecimiento y aumento de la productividad, resaltan la importancia de la ampliación de la cobertura del programa Fábricas de Productividad, del programa Emprende País Santander y de los Centros de Desarrollo Empresarial, así como “desarrollar programas de mentoría que brinden acompañamiento técnico a empresas ancla de la región para que promuevan las prácticas profesionales remuneradas, escenarios de trabajo flexible, que generen intra emprendimientos e innovación abierta en las organizaciones” (Íbidem). Se menciona también la necesidad de fortalecer la mesa de la subcomisión de asuntos laborales y salariales del Ministerio del Trabajo y su

seccional Santander, que será el espacio de articulación, focalización y fomento de la creación de empleo digno y el abordaje de la problemática del mercado laboral del departamento, la formulación e implementación de una política pública regional de empleo y un ordenamiento productivo del territorio enfocado en la inversión para la agroindustria.

En conclusión, los estudios identificados a nivel nacional enfatizan en la necesidad de incorporar reformas al Código Sustantivo del Trabajo, que permitan integrar la contratación por horas, reducir paulatinamente la carga que generan los costos no salariales directos sobre los empleadores y que el esquema de fijación de salario mínimo esté relacionado con la productividad y el comportamiento del empleo.

2.1.3 Antecedentes en el ámbito local

Gómez et ál (2021) en el documento *Análisis del desempleo en el corregimiento el Centro del Distrito especial de Barrancabermeja para el periodo 2021*, presentan los resultados de un estudio de campo realizado al interior del programa de Administración de Empresas de las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), cuyo objetivo fue determinar la situación del mercado laboral en el segundo semestre del año 2021. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y exploratorio de carácter probabilístico, aplicando una encuesta, la cual registró información sobre variables sociodemográficas de población, características de empleo y desempleo en el Corregimiento el Centro. En el marco de las conclusiones, se halló que el 92% de las personas desempleadas del corregimiento estaban en el rango de 19 a 26 años, siendo esta una participación muy superior comparada al resto de rangos de edad.

Ramos (2020) en la investigación denominada *Las instituciones en el conflicto por el empleo en la industria petrolera caso Barrancabermeja: análisis del decreto 1668 de 2016*,

analiza el rol que ejercen las instituciones formales e informales en el conflicto por el empleo en el sector petrolero en Barrancabermeja (Santander) en base con el marco de Análisis y Desarrollo Institucional propuesto por Elinor Ostrom, a través de entrevistas a trabajadores del sector petrolero, líderes comunitarios, líderes sindicales y funcionarios públicos. El autor describe que el decreto generó un nuevo arreglo institucional, una adaptación que combina reglas informales con reglas formales; y que, además, existe una carencia de reglas que sancionen las conductas ilegales en torno a los cupos de trabajo; la intermediación laboral no funciona como se esperaría porque existe una alta desconfianza de los ciudadanos hacia la función realizada por el servicio público de empleo.

Viloria (2020) *en su investigación denominada debilidades del proceso de inclusión laboral en el municipio de Barrancabermeja: el caso de las personas con discapacidad auditiva*, pretende comprender las debilidades en el proceso de inclusión de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral del municipio de Barrancabermeja dentro del marco de las políticas públicas, partiendo de las características particulares de este grupo poblacional y las acciones contempladas en el marco de las políticas públicas de empleo. La metodología empleada fue de tipo cualitativo, a través de la aplicación de una entrevista semiestructurada a integrantes de la Asociación de Sordos de Barrancabermeja y del Magdalena Medio -ASOBAM y la Fundación para la Inclusión Laboral, Educativa y Social del Magdalena Medio – ILES MAG. El autor concluye que existe una constante exclusión laboral hacia las personas con discapacidad, muchos empresarios no conocen los beneficios que pueden obtener por su contratación y el concepto de inclusión laboral no cuenta con una delimitación teórica clara que permita la formulación de políticas públicas realmente

inclusivas y garantes de los derechos fundamentales de la población con discapacidad en la ciudad.

Gómez y Oviedo (2022) en el artículo *Vulnerabilidades e impactos socioeconómicos en Barrancabermeja de la emergencia generada por el COVID-19*, evalúan las vulnerabilidades e impactos en los ámbitos sociales y económicos debido a la crisis por el COVID-19, a través de un enfoque de investigación de tipo mixto, con datos del DANE, bases de datos de Fasescolda con información de trabajadores formales registrados en Administradoras de Riesgo Laborales (ARL) en Barrancabermeja y los resultados de la encuesta Barrancabermeja frente a la Emergencia generada por el COVID-19 del Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio (CER).

Entre las conclusiones halladas por los autores, se destaca que el impacto del COVID-19 afectó principalmente a las personas de bajos ingresos, dedicadas a labores informales, las cuales, no podían seguir ejerciendo su labor debido a las limitaciones a la circulación impuestas y a no tener acceso a medios tecnológicos para desarrollar su trabajo de forma remota. Asimismo, hallaron que durante el 2020 se redujo considerablemente la proporción de obreros y empleados (-4,9%), y en contraparte aumentó el número de trabajadores por cuenta propia (4,6%). Lo anterior se reafirma evidenciando la destrucción de más de 5 mil puestos de trabajo formales.

Finalmente, los estudios identificados a nivel local describen que las políticas de empleo han tenido grandes retos en materia de inclusión a la población vulnerable, el control a procedimientos ilegales relacionados con los cupos de trabajo en el sector de hidrocarburos y la alta dependencia de la economía local a las dinámicas del petróleo, la tercerización laboral y la pugna entre la mano de obra de Barrancabermeja con los trabajadores foráneos.

Competitics (2019) en su estudio denominado *Confianza empresarial de Barrancabermeja I semestre 2019*, aplicó una encuesta a 936 empresas locales, con el objetivo de evaluar la percepción del empresario sobre la situación económica de la ciudad en el primer semestre de 2019. En ese sentido, los resultados arrojaron que el índice de confianza fue negativo, situación que se viene presentando desde el primer semestre de 2018. Asimismo, el sector económico que manifestó mayor desconfianza fue el de construcción, seguido por el industrial. Por su parte, el más optimista fue el sector salud, seguido por el de servicios.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Mercado de trabajo

2.2.1.1 Definición de Mercado de trabajo. La OIT (2004, párr.3) define al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Por empleo, la OIT entiende el “trabajo efectuado a cambio de pago” (OIT, 2004). Lo anterior, implica que, sin importar el tipo de relación de dependencia, el factor diferenciador está, en que, para llamarlo empleo, se requiere la efectuación de un pago a cambio de la fuerza de trabajo.

Sumado a lo anterior, Manzanares (2012) establece una diferenciación entre el concepto de trabajo y empleo. Respecto al trabajo, indica que “representa el esfuerzo físico o mental realizado sobre los medios de producción para producir bienes o servicios”. En tanto

que, el empleo “se usa para designar la relación que existe entre capital y trabajo: venta de la fuerza de trabajo por salario” (Manzanares, 2012, p. 26). En consecuencia, se puede identificar que la diferencia entre estos conceptos radica en que, hay actividades de trabajo no remuneradas que no pueden ser consideradas como empleo, al no existir el intercambio de fuerza de trabajo por un salario u honorarios, tales como labores del hogar o trabajo voluntario.

De otro lado, en la literatura no existe consenso respecto a un concepto universal del mercado de trabajo, en ese sentido, destaca Figueroa (1993) que:

algunos autores lo consideran un mercado perfecto, para otros imperfecto, de mercado interno o externo, de mercado único o segmentado. Para unos se trata estrictamente de mercado de trabajo, para otros de mercado de mano de obra, para otros de mercado de fuerza de trabajo (p. 177).

En ese sentido, Chiavenato (2016) explica que “el mercado de trabajo o mercado laboral se compone de las ofertas de empleo que ofrecen las organizaciones en determinado lugar o época” (p.113), razón por la cual, se puede deducir que este mercado está dividido de acuerdo con el tipo de actividad económica, el tamaño de las empresas y la zona territorial que la conforma. Por lo anterior, McConnell et ál. (2007, p.5) resalta que es un mercado complejo, con unas transacciones muy diferentes a las del mercado de productos, los participantes “adaptan, ajustan o alteran su conducta a las variaciones de los costes y beneficios”.

2.2.1.2 Tipos de Mercado de trabajo. Para Manzanares (2016) las teorías modernas del mercado laboral reconocen que dicho mercado “está compuesto por múltiples mercados

locales de trabajo interrelacionados entre sí, conectados en mayor o menor grado de independencia” (p. 19). En este sentido, según (Robinson, 1970) los mercados locales de trabajo están formados por el “área geográfica que contiene a los miembros actuales y potenciales de mano de obra que una empresa puede intentar contratar en ciertas condiciones, así como a otros empresarios que compiten por la misma mano de obra” (p. 44).

Desde otra perspectiva, sobre la oferta y acceso a vacantes, la OIT (2021, p.18) indica que existe un mercado abierto conformado por todas las oportunidades de contratación que son difundidas de manera pública, junto a un mercado oculto que abarca las contrataciones realizadas sin la difusión pública de la vacante. Asimismo, describe la Organización Internacional del Trabajo que en promedio solo se anuncian públicamente el 30% de las vacantes, cifra que varía dependiendo del país.

2.2.1.3 Teorías de mercado de trabajo según enfoques de la economía

2.2.1.3.1 Enfoque clásico. En el enfoque clásico, autores como Adam Smith y David Ricardo resaltaban la existencia de un mercado de trabajo monopolista o de monopolio del comprador (Ruíz, 2012), donde el rentista posee el único factor cuya oferta es “rígida”, por ende, al igual que las mercancías, el trabajo tendrá un precio de mercado, que está supeditado a la oferta y la demanda, razón por la cual, a menor precio de los medios de subsistencia aumenta el empleo. Este enfoque considera a los agentes económicos como actores racionales y una tendencia de equilibrio entre la oferta y la demanda (Costa, 2003), una visión inspirada en el contexto mercado de trabajo estadounidense, que tendría grandes críticas tras la crisis

de la década de los años 30 por la dificultad de brindar respuestas a la profundización del desempleo en dicha época.

2.2.1.3.2 Enfoque Neoclásico. La teoría neoclásica retoma los postulados de Marshall y Pigou, en un contexto de revolución industrial, donde se fortaleció la producción capitalista con un dominio de Gran Bretaña del comercio internacional. Por lo anterior, destaca Figueroa (1993) que los neoclásicos asumen al mercado laboral como cualquier otro mercado, que asigna de forma óptima los recursos, elimina los desequilibrios, convirtiéndolo en un mercado walrasiano. Sumado a lo anterior, de acuerdo con Torrico (2012) este modelo del mercado de trabajo parte de los siguientes principios básicos: a) La empresa opera en condiciones de competencia perfecta; b) el único factor de la producción que varía a corto plazo es el trabajo; c) el comportamiento de la empresa será racional en la medida que busque maximizar sus beneficios, para lo cual el precio habrá de ser igual al coste marginal (Torrico, 2012).

2.2.1.3.3. Enfoque Keynesiano. La teoría Keynesiana se fundamenta en que el principal factor determinante del desempleo es la insuficiente demanda agregada:

El pleno empleo será aquella tasa de paro con la cual el ritmo de inflación se estabiliza si la oferta monetaria crece de acuerdo con la renta y donde los incrementos de demanda global no reducen el paro, sino que aumentan los precios (Keynes, 1936, p. 26 citado por Lagares y Felix, 2012).

En consecuencia, Keynes destacaba que, al no existir el equilibrio necesario, sería necesaria la intervención estatal a través de la reducción de la tasa impositiva y/o aumentando

el gasto público en una justa proporción para obtener una demanda agregada suficiente, sin exralimitarse porque se podría terminar aumentando los niveles de inflación. En consecuencia, a diferencia de los autores clásicos, para Keynes (1974) si existe el desempleo involuntario, en razón a que hay personas dispuestas a trabajar por el salario nominal disponible, pero “la oferta total de mano de obra es mayor que el volumen de ocupación existente” (p. 24).

2.2.1.3.4 Enfoque institucionalista. El enfoque institucionalista parte del hecho que en el mercado laboral existen instituciones y acuerdos institucionales que determinan en gran medida el comportamiento de este (Oliva, 1989). En ese sentido, uno de los autores más representativos de este enfoque, el estadounidense Piore, divide el mercado de trabajo en un sector primario y secundario. El sector primario, se caracteriza por las buenas condiciones laborales, salarios altos, estabilidad del empleo y un marco normativo laboral completamente desarrollado, razón por la cual, el tipo de desempleo predominante en este nivel será voluntario, en tanto que el sector secundario se caracteriza por malas condiciones laborales, salarios bajos, inestabilidad laboral por la constante rotación de personal, lo que lleva a que el desempleo se deba en gran medida por rotación involuntaria por parte del individuo (Piore, 1978).

2.2.1.4 El funcionamiento del mercado de trabajo colombiano. Arango y Hamman (2012) expresan que, con el aumento significativo de la participación de las mujeres en los últimos 30 años, sumado al incremento del nivel educativo de la mano de obra y la respuesta al flujo de migrantes, puede ser calificado como “un espacio vigoroso y dinámico de

determinación de los niveles de empleo y salarios, con capacidad de interpretar y responder a los choques que afectan el entorno” (p.13). No obstante, advierten que, debido a aspectos negativos como el aumento de la informalidad y la existencia de un desempleo estructural, se presenta un bajo desempeño del mercado, por lo cual, se puede calificar en ese ámbito como “esclerótico y rígido”.

Siguiendo esa misma línea, los autores Eslava y Fernandez (2022) en su artículo El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente, indican que el mercado laboral del país funciona “incorrectamente”, debido a que posee una “estructura regulatoria desconectada de la capacidad productiva de la economía y un esquema de financiación del sistema de seguridad social que recae principalmente sobre el costo del trabajo” (p. 1). Para argumentar su posición, describen cuatro “síntomas” de ese mal funcionamiento. En primera medida, lo asocian a la alta tasa de desempleo registrada en el país desde la crisis financiera del año 1998¹, que se acentuó con la pandemia y viene estabilizándose lentamente con el escenario de reactivación económica postpandemia, aún hay una cantidad considerable de personas que no han logrado integrarse completamente en el sistema productivo.

Por su parte, existe una prevalencia de la informalidad laboral más allá de la leve disminución que se registró en el país tras la expedición de la ley 1607 de 2012², pasando de una tasa de informalidad del 69,1% durante inicios del año 2012 a una tasa del 63,1% en el año 2019, antes de la pandemia. Precisamente, destacan los autores que durante la

¹ Colombia registró en el año 1999 una caída del -4.2% en el PIB y una tasa de desempleo del 22%. (Torres, 2011)

² Ley por medio de la cual se redujo en 13,5pp el impuesto a la nomina

emergencia sanitaria por el Covid-19, el gobierno nacional implementó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios (PAP), cuya cobertura solo se orientó a trabajadores formales por estar cobijados por la reglamentación vigente. Sumado a lo anterior, otro “síntoma”, está relacionado con la alta dependencia en materia de empleo en pequeñas empresas y trabajo por cuenta propia, representando este último el 46,6% del total de personas empleadas a corte de diciembre de 2021 (Eslava y Fernández, 2022). Por último, los autores destacan que la población joven tiene tasas de desempleo que duplican la tasa de la población adulta, con una mayor brecha en el caso de las mujeres jóvenes.

Otro estudio que permite comprender el funcionamiento del mercado laboral colombiano es el realizado por Mejía y Fernández (2022), quienes en el texto ¿Qué hacer en el mercado laboral? expresan que existen dos problemas principales como lo son las altas tasas de desempleo persistentes y la informalidad laboral, que se suman al “envejecimiento de la población, la reducción del tamaño de los hogares, la migración, la automatización de la producción y que la mitad de los trabajadores gane menos de un salario mínimo” (Mejía y Fernández, 2022, p. 15). Cabe destacar que posterior a ese diagnóstico del mercado laboral, los autores plantean una serie de recomendaciones en materia de política pública para intervenirlas. Así, indican que es necesario realizar reformas en temas clave como lo son el establecimiento de tasas progresivas a las contribuciones de seguridad social, creación de un seguro de desempleo no contributivo a través de un porcentaje de los aportes en cajas de compensación familiar, avanzar en el fortalecimiento de la formación para el trabajo, optimizar los sistemas de información de carácter público del mercado laboral, establecer

una mayor inspección laboral y crear mejores condiciones para las personas que no participan del mercado porque desarrollan tareas de cuidado no remuneradas.

2.2.1.5 El impacto del COVID en el mercado de trabajo. Respecto a los impactos de la pandemia en el mercado de trabajo a nivel nacional, según datos del DANE (2021), la tasa de desempleo nacional aumentó 5.6 pps en el año 2020 en comparación del 2019, representando un aumento de 1.4 millones de desempleados. Es de resaltar, que incluso durante la fase de aislamiento inteligente, a pesar de haberse flexibilizado las medidas, “1 de cada 10 personas que estuvieron trabajando durante septiembre del año 2019, aún no había podido recuperar su empleo” (Universidad Nacional de Colombia, 2020, p. 22).

Por otro lado, las conclusiones del análisis realizado por el DNP y el IPA Colombia (2021) sobre los resultados de la encuesta longitudinal RECOVR³ que recopiló información sobre el impacto de la pandemia en los ingresos y empleo en Colombia, expresan que el aislamiento obligatorio generó una mayor disminución de los ingresos y empleo en el sector del comercio, por su parte, el sector agrícola reflejó una mayor estabilidad. Sumado a lo anterior, resaltan que las medidas durante la pandemia acentuaron las brechas de empleo entre hombres y mujeres, alcanzando una diferencia de 30 pps en noviembre de 2020. Respecto al componente de empleos formales e informales, describen que los encuestados que se dedicaban a actividades en el sector informal vieron más afectados sus ingresos por las medidas de aislamiento en comparación con los formales, principalmente, porque su actividad económica requiere de interacción física con sus clientes. La OIT (2021) explica

³ Encuesta liderada por Innovations for Poverty Action (IPA) en Colombia, presentando el análisis de las respuestas de 720 encuestados.

que esa alta afectación en el sector informal se debió entre otras razones “por su baja productividad, tasa de ahorro, acumulación de capital” p.17 y que en gran medida por su naturaleza informal no fue posible que recibieran beneficios de los programas de ayudas establecidos por el estado.

En el caso específico de Barrancabermeja, Según cifras de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2020) en el primer trimestre del año 2020, de las 335 MiPymes y establecimientos de comercio consultados, el sector industrial fue el de mayor disminución de personal contratado en el distrito con un 74%, seguido por el de servicios que redujo en un 59% su personal, en tanto que el sector de alojamientos, restaurantes y comercio disminuyeron en un 56% la cantidad de personas contratadas. En ese mismo sentido, resalta el autor que el sector agropecuario fue el que menos redujo su personal, quienes lo realizaron en un 47%. Lo anterior, representó en total una reducción del 58% del personal contratado en la muestra seleccionada en dicho estudio. Asimismo, en el informe de mercado laboral del 2021, la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2021) citando datos del DANE destaca que al cierre de ese año se observó una recuperación significativa en el mercado laboral, con una disminución de 8,1 pps de la tasa de desempleo 2021 en comparación a la tasa registrada en el 2020. Además, los principales sectores que contribuyeron a la generación de empleos fueron el de la construcción (+74%), industria manufacturera (+32,7%), en tanto que, el sector de alojamiento y servicios de comida tuvo una variación negativa (-5%).

2.2.2 Definición políticas públicas

Las políticas públicas son definidas según Roth (2002) como:

El conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (p. 27).

Dicha conceptualización, implica involucramiento de múltiples actores y la generación de consensos que conduzcan a alcanzar objetivos concretos, enfocados en brindar soluciones a problemáticas o satisfacer necesidades.

Por su parte, Vargas (1999) indica que son un “conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas y que buscan la resolución de estas o llevarlas a niveles manejables” (p. 57). En ese sentido, el autor parte de la figura principal del Estado como tomador de decisiones, no dando claridad respecto al rol que asumen otros actores y como estos inciden en la implementación de las políticas. Además, concibe que muchas de las políticas incidirán parcialmente en la resolución de problemáticas, que por su naturaleza no puedan ser abordadas en su totalidad.

Desde otra perspectiva, Velásquez (2009) plantea que “es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática” (p. 151). Dicha conceptualización, amplía la visión respecto a la participación activa de los particulares, sumado a que abarca una serie de elementos mencionados por diversos actores, consolidándolo en un único concepto distintos enfoques. Asimismo, la definición de Velásquez incluye la consideración

del factor de prevención de situaciones consideradas como problemáticas, circunstancia que no es considerada de forma directa por otros autores.

En relación con lo anterior, se puede concluir que, los autores convergen en considerar que las políticas públicas implican la toma de decisiones sobre problemáticas con el objetivo de transformarlas positivamente. Además, requiere de la participación de la sociedad civil para lograr legitimidad y plasmar las expectativas de quienes están inmersos en esas problemáticas y son la población objetivo de las políticas. Respecto a las diferencias, estas radican principalmente en la cantidad de elementos contemplados en las definiciones, unas incluyen la importancia de los actores de la sociedad civil y la forma como se materializan las políticas públicas. En ese sentido, para el presente estudio se utilizará la perspectiva de Raúl Velásquez, al considerarla más completa por integrar el factor de las acciones e inacciones desde lo público, en gran medida, porque no intervenir en cierta problemática o priorizar la inversión en una sobre otra, incide en los resultados alcanzados.

2.2.2.1 Políticas de empleo. En el ámbito internacional existen diversas definiciones sobre política de empleo, entre ellas, la ofrecida por la OIT (2015) que expresa que es “un enfoque y un plan práctico para alcanzar los objetivos de empleo”. Destaca, además, que implica la realización de amplias consultas por parte del gobierno con las partes interesadas en la economía, para lograr acuerdos comunes que permitan materializar los objetivos propuestos. Desde otra perspectiva, los artículos 40 y 41 de la constitución española definen las políticas de empleo como:

tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y

cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo (Constitución Española, 1978).

Sumado a lo anterior, Pérez et al (2015) señalan que, según lineamientos de la OCDE, existen políticas activas y políticas pasivas. Respecto a las pasivas, describen que son un conjunto de medidas que buscan “suplir carencias económicas de los desempleados mediante la asignación de un cierto nivel de ingresos de manera temporal” (p. 149). En tanto que, las políticas activas “inciden directamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, y fijan como objetivo básico la asignación más eficiente de los recursos ligados al factor trabajo, así como un aumento del empleo y una disminución de los desempleados” (Pérez et al, 2015, p.150).

Con base en la literatura especializada, existen dos vertientes principales de las políticas de empleo, una de ellas denominadas políticas pasivas, aquellas que tienen como propósito asegurar a los desempleados un cierto nivel de ingresos (Garay y Rodríguez, 2007). Por su parte, según el Ministerio del trabajo (2020) las políticas activas intervienen el mercado de trabajo a través de la creación directa “de empleos, el fortalecimiento de la empleabilidad de grupos especialmente vulnerables al desempleo, hasta la implementación de mecanismos como el servicio público de empleo para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral” (p. 15).

Respecto a las políticas activas del mercado laboral, estas pueden ser clasificadas de acuerdo con (Betcherman et ál, 2000) y el (Banco Interamericano de Desarrollo, 2000) por sus características y tipología. Ver tabla 1.

Tabla 1. *Clasificación de políticas activas de empleo*

Clasificación	Características
Por objetivo estratégico	-Moderar fases recesivas -Reducir desequilibrios estructurales - Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo - Incrementar las habilidades y la productividad - Apoyar a los trabajadores con discapacidad
Por tipo de programas	- Servicios Públicos de Empleo - Capacitación para el trabajo (desempleados y jóvenes en desventaja, adultos ocupados, programas de aprendizaje) - Creación de empleos (obras públicas, autoempleo, subsidios al empleo)
Por tipo de instrumentos	- Servicios en especie -Subsidios - Crédito
Por tipo de receptor	- Participantes en el programa - Empleadores - Proveedores de servicios
Por tipo de ejecutor	- Sector público - Empresas privadas -ONG - Mixtos
Por fuente de financiamiento	-Gobierno -Sector privado -Organismos internacionales

Adaptado de (Samaniego, 2002).

Por su parte, la OIT (2012) en su Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo, indica que se pueden establecer intervenciones en tres ámbitos: demanda del mercado laboral; oferta del mercado laboral; instituciones del mercado laboral.

En el caso de las políticas para influir en la demanda del mercado laboral plantean seis mecanismos:

1. Marcos macroeconómicos favorables al empleo a través de expansión del crédito, planes de garantía del empleo público, obras públicas de emergencia y planes de creación de empleo directo.
2. Políticas sectoriales que fomenten la diversificación económica, mediante el fortalecimiento de la capacidad para la producción y servicios con valor agregado.

3. Políticas financieras enfocadas en medidas de regulación del sector financiero que fortalezcan el ahorro y pensión.
4. Políticas de integración comercial y regional
5. Medidas normativas asociadas al salario mínimo.
6. Medidas para aprovechar los beneficios de la movilidad de la fuerza de trabajo

Las políticas para influir en la oferta del mercado laboral se encuentran enfocadas en la formación técnica y profesional de las personas vulnerables, orientadas también hacia quienes hayan perdido su empleo o estén en riesgo de quedar desempleados. Además, son fundamentales también la generación de medidas tendientes al mejoramiento del acceso al crédito para la creación de empleo, exenciones tributarias y subsidios a los costos de mano de obra no salariales.

Entre tanto, en el ámbito de incidencia en las instituciones del mercado laboral se puede realizar la modernización del servicio público de empleo, incentivos y/o subsidios a la contratación, programas de formación empresarial y medidas de fomento al empleo de mujeres y jóvenes (OIT, 2012, p. 127).

Sumado a lo anterior, en el marco de la pandemia del Covid-19, la OIT (2020) enfatizó en la necesidad de que los gobiernos avanzaran en la adopción de Políticas nacionales de empleo que abarcaran desde las políticas monetarias y fiscales, el desarrollo de competencias, hasta fortalecimiento de los servicios de empleo y los programas activos de mercado de trabajo enfocados en la recuperación inclusiva e intensiva del empleo. En ese sentido, proponen un ciclo de política a través de cuatro etapas: el diagnóstico del empleo; la formulación de políticas; las estrategias de aplicación; y la supervisión y evaluación. Lo

anterior, mediado permanentemente por un dialogo social tripartito, en el cual participen activamente el gobierno, los sindicatos y los gremios.

2.2.3 La Percepción

2.2.3.1 Definición de percepción. Según Mayo y Jarvis (1981) citado por Pizam y Mansfeld (1999), se puede definir la percepción como “el proceso mediante el cual un individuo recibe, selecciona, organiza e interpreta información para crearse una imagen significativa del mundo” (p. 37).

Para Vargas (1994) la percepción tiene un carácter biocultural, porque integra los estímulos físicos y las sensaciones que posteriormente son seleccionadas y organizadas. Además, las experiencias sensoriales son interpretadas y dotadas de significado en base a las pautas culturales e ideológicas que va adquiriendo el individuo desde la infancia.

2.2.3.2 Enfoques sobre la percepción. La Gestalt y estructuralistas, tuvieron como eje el concepto de experiencia subjetiva, que privilegia la forma en cómo se ven las cosas, más allá de lo que las compone. En ese sentido, para Watson, de la corriente conductista, dicha perspectiva se basaba en elementos subjetivos que no permiten su verificación o examen (Arias, 2006).

Posteriormente, el enfoque computacional y el de la percepción directa de Gibson, plantearon que, los estímulos visuales poseen una gran riqueza en la información, que permiten al individuo identificar las cualidades de los objetos. Entre tanto, el enfoque de

procesamiento de información indica que la percepción es un proceso de solución de problemas, que está supeditado al conocimiento físico que tiene el individuo de los objetos tangibles al momento de la experiencia (Sovero, 2017).

2.3 Marco legal

A continuación, se realiza referencia a toda la normativa que se debe tener en cuenta para la elaboración del documento.

Tabla 2. *Marco normativo Políticas de empleo y mercado de trabajo en Barrancabermeja*

Título	Descripción
Constitución política de 1991 artículos 53, 93 y 94	Lineamientos con relación al estatuto del trabajo y el reconocimiento de los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia
Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo
Ley 100 de 1993	“Por el cual se crea el sistema de seguridad integral y se dictan otras disposiciones”
Ley 590 de 2000	“Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa”
Decreto 4588 de 2006	“por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado”
Ley 789 de 2002	“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”
Decreto 934 de 2003	“Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender”
Decreto 3078 de 2006	“Por el cual se crea el programa de inversión Banca de Oportunidades”
Conpes 3527 de 2008	“Política de Competitividad y Productividad”

Título	Descripción
Acuerdo municipal 005 de 2008 – Concejo de Barrancabermeja	"Por el cual se establece la Política de Empleo generación de ingresos y defensa de la mano de obra barranqueña"
Ley 1429 del 29 de diciembre del 2010	"Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo"
Ley 1551 de 2012	"Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios" Art. 29 Expedición de certificado de residencia en municipios de exploración y explotación petrolera para empleos de mano de obra no calificada.
Ley 1636 de 2013	"Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia."
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
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 municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26. del mismo decreto".
Ley 1788 de 2016	"Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos"
Ley 1846 de 2017	"Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."
Ley 1929 de 2018	"Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6° de la ley 1636 de 2013
Ley 1955 de 2019	"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022"
Decreto 265 de 2019 – Alcaldía de Barrancabermeja	"Criterios para la expedición del certificado de residencia"
Resolución del Ministerio de Salud número 385 del 12 de marzo de 2020	"Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus"
Decreto presidencial 417 del 17 de marzo de 2020	"Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional"

Título	Descripción
Decreto 457 de 2020; Decreto 531 del 8 de abril de 2020; Decreto 593 del 24 de abril de 2020; Decreto 636 del 6 de mayo de 2020	“Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las doce de la noche del día 31 de mayo de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19”.
Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, modificado y prorrogado por los Decretos 847 del 14 de junio de 2020 y 878 del 25 de junio de 2020	“Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2020, hasta las doce de la noche (12:00 pm) del 15 de julio de 2020.
Decreto 770 de 2020	“Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios – PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica”
Ley 2069 de 2020	“por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia”
Decreto 771 del 2020	"Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional"
Decreto 990 del 9 de julio de 2020	“Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 16 de julio de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de agosto de 2020.
Decreto 1076 del 28 de julio de 2020	Se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de agosto de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de septiembre de 2020.
Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, prorrogado y modificado por los decretos 1297 del 29 de septiembre, 1408 del 30 de octubre de 2020 y 1550 del 28 de noviembre de 2020	se reguló la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable en la República de Colombia en el marco de la emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de noviembre

Título	Descripción
	de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 16 de enero de 2021.
Decreto 039 de 14 de enero de 2021	Se reguló la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable en la República de Colombia en el marco de la emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 16 de enero de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021.
Decreto 109 del 29 de enero de 2021	"Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 y se dictan otras disposiciones"
Decreto 206 de 26 de febrero de 2021	Se reguló la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable en la República de Colombia en el marco de la emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 01 de marzo de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2021.
Conpes 4023	"Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: Nuevo compromiso con el futuro de Colombia".
Resolución 666 del 28 de abril del 2022 – Ministerio de Salud y Protección social	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022
Decreto 655 de 2022	"Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura"

En el ámbito nacional, la Constitución Política de 1991 contempla el derecho al trabajo, la garantía del derecho de asociación, el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, la igualdad entre hombres y mujeres, protección

especial a la maternidad, el derecho a la seguridad social, la obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados. Sumado a lo anterior, a través del Código Sustantivo del Trabajo se desarrollan los principios constitucionales en materia de trabajo, junto a la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003, la Ley 1562 de 2012, y el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Respecto a las políticas nacionales de empleo posterior a la pandemia, se destaca el CONPES 4023 cuyo objetivo fue la reactivación económica, con medidas como la mejora de la focalización de los programas sociales, reducción de la carga regulatoria para las empresas y la creación de una línea de crédito directo para que pequeñas y medianas empresas con bajas tasas de interés y períodos de gracia hasta de 6 meses.

En lo local, a través del Acuerdo municipal 005 de 2008 "Por el cual se establece la Política de Empleo generación de ingresos y defensa de la mano de obra barranqueña" estableció lineamientos de acción para la protección de la vinculación laboral de la mano de obra local. Dichos lineamientos fueron complementados con las medidas establecidas por los alcaldes a través de los programas de empleo contemplados en sus planes de desarrollo y los incentivos tributarios establecidos en el estatuto tributario distrital.

3. Diseño Metodológico

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo cualitativo, como lo expresa Sampieri (2018) el enfoque cualitativo “se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p. 390). En ese sentido, se tendrá en consideración información cualitativa representada en el contenido de las políticas de empleo, informes de gestión y estudios de investigación al respecto y los resultados de las entrevistas a profundidad.

Además, la presente investigación es de tipo descriptivo, puesto que pretende recolectar información sin realizar intervenciones directas en el entorno, buscando características determinantes y frecuencias claras entre eventos y situaciones, según lo destacado por Sampieri (2018) estos estudios “tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p. 108).

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, tal cual como lo señalan Palella y Martins (2006) “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes” (p. 96). Es decir, en el presente estudio se recopilará información primaria a través de entrevistas, tomando tal cual lo expresado por los participantes, sin interferir en sus declaraciones y el alcance de la información suministrada. Además, se complementará con información secundaria recopilada a través de la revisión documental de datos oficiales del

DANE, el CER, la Cámara de Comercio de Barrancabermeja y estudios de investigación de otras fuentes.

3.1.3 Fases de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación y el cumplimiento de los objetivos, se llevará a cabo inicialmente una identificación del comportamiento de los principales indicadores mercado laboral de Barrancabermeja en el periodo 2018-2022 a través de fuentes secundarias como lo son los informes de la Gran Encuesta integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, Estudio de Dinámica del Mercado laboral del Centro de Estudios Regionales -CER-, Estudios de mercado laboral de Barrancabermeja del año 2019, 2020 y 2021 elaborados por la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, Trabajos de grado, artículos de revistas científicas; además, se hará revisión de información de bases de datos como DialNet, REDALYC, Scielo.

Posteriormente, para lograr la caracterización de las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja durante el periodo comprendido entre los años 2018-2022, se usarán fuentes secundarias tales como informes de gestión de la Alcaldía de Barrancabermeja, Departamento Nacional de Planeación, Informes de rendición de cuentas, Estudios de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, trabajos de grado, artículos revistas científicas.

Por último, en relación con el tercer objetivo, establecer que similitudes y diferencias existen en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores, respecto a las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2023, se hará uso de fuentes primarias (entrevista

en profundidad); asimismo, se analizarán las variables relacionadas con la percepción de los participantes sobre los resultados de la implementación de las políticas de empleo, fortalezas, debilidades, el tipo de impacto generado, nivel de participación del sector privado en su formulación; nivel de incidencia en la reactivación económica post pandemia.

Tabla 3. *Procedimientos recolección y/o análisis de información*

Objetivo	Procedimiento recolección y/o análisis de información
Definir las características de las políticas de empleo y el comportamiento de indicadores del mercado laboral en Barrancabermeja en el periodo 2018-2022	Se utilizarán fuentes secundarias (Informes de la Gran Encuesta integrada de Hogares del DANE, Estudios de Mercado laboral del CER, Estudios de mercado laboral de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, Trabajos de grado, artículos de revistas científicas).
Identificar la percepción de los empresarios y representantes de las organizaciones de trabajadores de Barrancabermeja sobre las políticas de empleo aplicadas en Barrancabermeja y su relación con los indicadores de mercado de trabajo.	Se usarán fuentes secundarias (Informes de gestión de la Alcaldía de Barrancabermeja, Informes de rendición de cuentas, Estudios de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, Trabajos de grado, Revisión de informes Comité de la Política Pública de empleo de Barrancabermeja).
Establecer que similitudes y diferencias existen en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores, en contraste con los indicadores de las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2023.	Uso de fuentes primarias (entrevista en profundidad). Se analizarán las variables relacionadas con la percepción de los participantes sobre los resultados de la implementación de las políticas de empleo, fortalezas, debilidades, el tipo de impacto generado, nivel de participación del sector privado en su formulación; nivel de incidencia en la reactivación económica post pandemia.

3.1.4 Instrumentos de recolección y análisis de información

Para la recopilación de información primaria se aplicará una entrevista a profundidad a diez expertos, cuyo objetivo es establecer su percepción respecto a las políticas de empleo implementadas en el distrito de Barrancabermeja en el periodo 2018 al 2022 (anexo 1). Se procesará la información recopilada a través del software Atlasti, en base con un análisis inicial a partir de una codificación de las variables de i) Políticas de empleo y ii) Mercado de trabajo, posteriormente, se realiza el análisis inicial estableciendo el relacionamiento entre

códigos y por último, se realiza la presentación de los resultados. Cabe destacar, que se elige la entrevista en lugar del cuestionario, porque permite profundizar la información recopilada durante el proceso de aplicación, además, por la disponibilidad de los participantes, la entrevista facilita el abordaje individual conforme las fechas que se puedan agendar.

Respecto a la matriz de análisis de información, esta permitirá organizar tanto la información primaria originada a través de la aplicación de las entrevistas y la información secundaria de la consulta de fuentes bibliográficas, para posteriormente determinar las diferencias y/o similitudes entre la información cualitativa y cuantitativa recopilada.

Tabla 4. *Matriz de análisis de información*

Categoría	Descripción (cifras y características halladas sobre la categoría)	Percepción empresarios	Percepción sindicatos	Diferencias y/o similitudes

3.1.5 Operacionalización de variables

Tabla 5. Cuadro de operacionalización de variables

Categoría	Dimensión	Subcategorías	Preguntas
Políticas de empleo	Económica	Programas, recursos, resultados	¿Conoce usted las políticas implementadas por el gobierno en materia de empleabilidad del 2018 al 2022?
			¿Qué opinión tiene de las políticas implementadas desde el sector estatal para la generación de empleo? ¿Qué percepción tiene de la situación actual de las empresas en Barrancabermeja? ¿Qué opinión tiene de las decisiones que ha venido tomando el gobierno del presidente Petro relacionadas con la reforma laboral y programas de generación de empleo? ¿Qué aspectos positivos y negativos resalta de las propuestas de reforma laboral y los programas de empleo del presidente Petro? ¿Qué factores o elementos considera que se deberían incluir para alcanzar mejores resultados en las políticas de empleo en Barrancabermeja?
Mercado laboral	Económica	Actores clave generación de empleo, impacto de la pandemia en el empleo, percepción sobre la reactivación económica	¿Qué rol ha asumido su entidad u organización respecto a las acciones encaminadas a la generación de empleo en Barrancabermeja? ¿Qué percepción tiene de la situación actual de los sindicatos de trabajadores en Barrancabermeja? ¿Qué cambios ha visto en la situación que vivían las empresas de la ciudad antes de la pandemia y en la actualidad? ¿Qué efectos tuvo la pandemia del Covid 19 en su sector? ¿Qué cambios ha visto en la situación que vivían los trabajadores de la ciudad antes de la pandemia y

Categoría	Dimensión	Subcategorías	Preguntas
			en la actualidad?
			¿Qué percepción tiene a futuro respecto al tema sindical y la generación de empleo en Barrancabermeja?
			¿Qué percepción tiene del futuro de la generación de empleo en Barrancabermeja?

3.1.6 Caracterización de la población

Se han seleccionado como expertos para el desarrollo de la investigación los gremios de empresarios Pro Barrancabermeja, Fenalco, Cámara de Comercio de Barrancabermeja, ACOPI; y representantes de organizaciones de trabajadores de Barrancabermeja como la USO, SINDISPETROL, Asociación de guías turísticos, Sindicato de vendedores del parque infantil, Sindicato de vendedores del parque de la vida y Asociación de Periodistas de Barrancabermeja, por ser las organizaciones de mayor relevancia en el territorio, por trayectoria y aglomerar la mayor cantidad de empresas y trabajadores, a quienes se les aplicará la entrevista que permitirá cumplir el objetivo de establecer que similitudes y diferencias existen en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores, respecto a las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2022. Dichos expertos seleccionados se clasifican a continuación.

Tabla 6. *Caracterización agremiaciones empresas en Barrancabermeja*

Nombre	Descripción	Año de fundación	Alcance	Número de integrantes	de	Criterio de selección / Exclusión
ProBarrancabermeja	Organización empresarial sin ánimo de lucro que trabaja por el desarrollo sostenible de Barrancabermeja y el Magdalena Medio, encargada de impulsar el crecimiento del territorio.	2019	Región Magdalena Medio	34 empresas		Seleccionada. Agrupa empresas de alto reconocimiento en diferentes sectores (Servicios públicos, medios de comunicación, servicios a la industria, hotelería, transporte, educación)
FENALCO Barrancabermeja	Federación Nacional de Comerciantes	1945	Nacional			Seleccionada. Agrupa tiendas barriales y comerciantes
Cámara de Comercio de Barrancabermeja	Propende por la promoción del sector comercial, empresarial e industrial de la ciudad y el área de influencia.	1962	Región Magdalena Medio	10 mil empresas matriculadas		Seleccionada. Realiza a través de su centro de estudios Comeptitics, estudios sobre la dinámica empresarial de Barrancabermeja y el mercado laboral.
Comité de gremios	Asociación que aglomera los principales gremios de Barrancabermeja					Excluido. Su representante nos informó que no era posible realizarle la entrevista.
ACOPI	Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas					Seleccionada. Agrupa las empresas medianas y pequeñas.
Gremios de taxistas de Barrancabermeja	Agremia los propietarios de vehículos dedicados al servicio de transporte público tipo taxi	Sin Información	Local	Menos de 150 en Barrancabermeja		Excluida. Baja incidencia

Nombre	Descripción	Año de fundación	Alcance	Número de integrantes	Criterio de selección / Exclusión
Asocarba	Asociación De Expendedores De Carne De Barrancabermeja		Local	Menos de 50 en Barrancabermeja	Excluida. Baja incidencia
Fedepalma	Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite	Sin información	Nacional	Menos de 150 en Barrancabermeja	Excluida. Baja incidencia

Tabla 7. Caracterización sindicatos de trabajadores en Barrancabermeja

Nombre	Descripción	Año de fundación	Alcance	Número de integrantes	Criterio de selección / Exclusión
Unión Obrera	Sindical Sindicato de los trabajadores de la industria petrolera de Colombia	1922	Nacional	25 mil afiliados en todo el país	Seleccionado por su alta cantidad de afiliados y trascendencia en las mesas relacionadas con temas de empleo en la ciudad
Sindicato Empleados de la Educación	de y la Sindicato que agrupa empleados y trabajadores del sector de la Educación en Barrancabermeja	1996	Nacional	Menos de 300 integrantes en Barrancabermeja	Excluido. Sus integrantes poseen un régimen especial de seguridad social y procedimientos específicos de acuerdos laborales.
Sintramunicipal	Sindicato de Trabajadores Municipales de Barrancabermeja	Sin información	Local	Menos de 250 integrantes	Excluido. Sus integrantes poseen procedimientos específicos de acuerdos laborales.
Sinalco	Sindicato de camioneros	Sin información	Nacional	Menos de 250 integrantes	Excluido. Por las dinámicas de su trabajo la mayoría no permanecen en la ciudad.
Sindispetrol	Sindicato nacional de trabajadores de empresas	2005	Nacional	Menos de 300	Seleccionado. Complementa la visión de las

Nombre	Descripción	Año de fundación	Alcance	Número de integrantes	Criterio de selección / Exclusión
	operadoras, contratistas, subcontratistas, de bienes, servicios y actividades de la industria del petróleo petroquímica, minera y energética				organizaciones sindicales del sector de hidrocarburos, en diversos sectores
Asociación de vendedores Antiguos parque infantil de Barrancabermeja	Agrupar los vendedores del segundo parque más concurrido de Barrancabermeja		Local		Seleccionado. Posibilita una perspectiva desde la informalidad laboral y dinámicas del comercio en las calles.
Asociación de vendedores parque De la vida municipio de Barrancabermeja	Agrupar los vendedores del parque más concurrido de Barrancabermeja		Local		Seleccionado. Posibilita una perspectiva desde la informalidad laboral y dinámicas del comercio en las calles.
Asociación de periodistas de Barrancabermeja	Agrupar a periodistas que ejercen su labor en el distrito	1995	Local	Más de 30	Seleccionado. Posibilita la perspectiva de los comunicadores sociales de la ciudad que cubren hechos noticiosos.
Asociación de guías turísticos	Agrupar personal que labora como guías turísticos		Local	Más de 10	Seleccionado. Posibilita tener la perspectiva de los trabajadores de uno de los sectores promisorios de la ciudad (el turismo)

3.1.7 Muestreo

Las entrevistas se aplicarán mediante el uso de un muestreo probabilístico a conveniencia, cuya característica principal es que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen y Manterola, 2017, p. 230). En ese sentido se tuvo como criterio principal de selección el nivel de representatividad de los gremios de empresarios y sindicatos de trabajadores, con base en la cantidad de afiliados o integrantes, presencia continua o permanente en la ciudad, nivel de organización y la búsqueda de abarcar la mayor cantidad de sectores. En termino de criterios de exclusión,

Respecto a los criterios de las fuentes de información secundaria (documentos digitales e impresos) se utilizarán tres criterios principales en base al espacio temporal del trabajo (2018-2022) y el contenido relacionado con el objeto de estudio:

- Contenido sobre las políticas de empleo implementadas por el gobierno nacional del expresidente Iván Duque (2018-2022) y Gustavo Petro (2022)
- Contenido sobre las políticas de empleo implementadas por la Alcaldía de Barrancabermeja, durante los mandatos del exalcalde Darío Echeverri (2016-2019) y Alfonso Eljach (2020-2023)
- Informes técnicos que aborden información sobre el mercado laboral de Barrancabermeja durante el periodo 2018-2022.

4. Resultados

4.1 Políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja durante el periodo comprendido entre los años 2018-2022

En este apartado, se realizará la descripción de las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja, teniendo como fuentes de información los Planes de desarrollo municipales del periodo 2016-2019 y 2020-2023; el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

El precedente normativo en materia de política pública local en Barrancabermeja es el Acuerdo municipal 005 de 2008, mediante el cual, se aprobó la “Política Pública de empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra Barranqueña”, que fue ideada como una respuesta a las problemáticas de desempleo y la masiva ocupación de puestos de trabajo por parte de empleados foráneos. Dicha norma estableció la articulación de los siguientes componentes con el propósito de defender la mano de obra local y la generación de empleo: a) Elaboración de un sistema de información georreferenciado que permitiera identificar las áreas de la ciudad con mayores niveles de exclusión laboral; b) Establecer como única fuente de intermediación laboral oficial al servicio público de empleo del SENA; c) Creación de incentivos a los empresarios que empleen personal del área de influencia de las obras; d) Formación por demanda anticipada; e) Creación del comité de política pública. (Concejo municipal de Barrancabermeja, 2008). Además, en el articulado se incluyó que el sector público local debe garantizar que el 80% de los trabajadores de los proyectos sean mano de obra local.

Sumado a lo anterior, la Alcaldía municipal en el año 2019 expidió el decreto municipal 265 de 2019, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Decreto

presidencial 1158 DE 2019 “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”.

4.1.1 Estrategias gobierno municipal 2018-2019

El gobierno del exalcalde Darío Echeverri Serrano, trazó en el Plan de Desarrollo municipal “Barrancabermeja incluyente, humana y Productiva” 2016-2019, la *línea estratégica empleo para los barranqueños y barranqueñas*, la cual, tenía como objetivo generar programas de creación de empleo digno y decente en el municipio de Barrancabermeja, que dinamice la política público-privada para la inclusión de la mano de obra local, el sector empresarial y los grupos vulnerables con enfoque diferencial e incluyente. Con una meta de resultado orientada a la disminución de 4,8 p.p. la tasa de desempleo (Alcaldía de Barrancabermeja, 2016).

A continuación, se describen las acciones, programas y proyectos ejecutados durante 2018 – 2019:

Tabla 8. *Programas, proyectos y acciones de promoción de la empleabilidad ejecutados por la Alcaldía de Barrancabermeja 2018-2019*

Meta de producto	Descripción actividades	Impacto	Recurso ejecutado
Diseñar e implementar un (1) Programa de Empleo Social, para la generación de 4000 empleos, con enfoque diferencial, durante el cuatrienio	Empleos enfocados en el mantenimiento de caños y embellecimiento de zonas verdes y parques	1.200 personas	\$ 7.478.626.577
Desarrollar un (1) programa de	-Talleres de elaboración de cestas con material de	124 personas de mano de obra	No reporta

formación en artes y oficios acorde con la demanda del mercado laboral, durante el cuatrienio	trapillo, decoración de sandalias, artes plásticas y audiovisuales.	calificada y no calificada, entre artistas, gestores culturales y profesionales residentes en Barrancabermeja y 4.500 niños niñas, jóvenes y adultos	
Establecer una (1) alianza público-privada para cubrir las necesidades de empleo que incluya a la población vulnerable, teniendo en cuenta el enfoque diferencial, durante el cuatrienio.	Creación e implementación 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.	15.466 habitantes de corregimiento El Centro y 5.435 de corregimiento El Llanito	Gestión
Actualizar la política público-privada de empleo	Actualización del Decreto por el cual se reglamenta la expedición del Certificado de Residencia, Decreto Municipal 265 de 2019. “El certificado de residencia se debe exigir en todo el territorio del Municipio de Barrancabermeja por parte de todas las empresas públicas o privadas que desarrollen proyectos y/o actividades en asunto de Hidrocarburos y/o Mineros”		Gestión

Adaptado del Informe rendición de cuentas (Alcaldía de Barrancabermeja, 2019).

En relación con la información anterior, se puede observar que el programa principal de empleabilidad estuvo enfocado en la generación de empleos directos, no obstante, de los 4.000 empleos proyectados en el plan de desarrollo, solo se alcanzó a generar 1.200, representando el 30% del total de la meta. Las demás estrategias estuvieron orientadas a formación para la generación de ingresos a través de artes y oficios, junto a medidas de promoción de la mano de obra local en el sector de hidrocarburos.

Cabe resaltar que no se actualizó el Acuerdo municipal de la política pública, la evidencia es que, en el Plan de Desarrollo 2020-2023, quedó contemplada la actualización de dicha política, que terminó su vigencia de 10 años en el año 2018. En materia de fortalecimiento empresarial, según cifras del informe de empalme del año 2019, durante el gobierno del alcalde Darío Echeverri, la Secretaría de Desarrollo Económico y Social aprobó el apalancamiento financiero y/o fortalecimiento a través de una línea de crédito para micro, pequeñas y medianas empresas por valor total de 7.559.290.790. Asimismo, indica que durante el cuatrienio hubo entrega de unidades productivas a jóvenes, personas con discapacidad y mujeres, no obstante, no describe el monto, ni tampoco la cantidad total de personas beneficiadas (Alcaldía de Barrancabermeja, 2019).

Por último, el gobierno de la época implementó instancias de diálogo y concertación de empleo y laboral y la instancia de bienes y servicios, que tuvo como objetivo garantizar la inclusión de la mano de obra local y la contratación de bienes y servicios principalmente en los corregimientos donde hay explotación petrolera, para dirimir la conflictividad social derivada del descontento de la comunidad por la participación económica que les brinda las empresas contratistas presentes en la zona.

4.1.2 Estrategias gobierno distrital 2020-2021

El gobierno del alcalde Alfonso Eljach Manrique, trazó en el Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja “Distrito muy especial” 2020-2023, el programa *Generación y formalización del empleo*, el cual, tenía como objetivo promover trayectorias de empleo y emprendimiento exitosas dentro de la población vulnerable en materia laboral, a través del desarrollo de acciones que procuren la mejora de la calidad de vida de las personas en el

municipio, con una meta de resultado orientada a aumentar en 3% la Tasa Global de Participación del Distrito (Alcaldía de Barrancabermeja, 2020).

Es importante indicar, que el mencionado plan de desarrollo fue aprobado el 15 de julio de 2020 a través del Acuerdo 004, en gran medida, porque el Gobierno nacional expidió el Decreto 637 del 6 de mayo de 2020, mediante el cual declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por un término de 30 días calendario, con el fin de dar respuesta a la pandemia del coronavirus COVID-19. Dicho Decreto establece que las entidades territoriales tendrían mayor plazo para lograr la aprobación de sus planes de desarrollo territorial, por ende, todos los municipios y departamentos incluyeron acciones para hacerle frente a la pandemia del covid-19, que, en el caso de las políticas de empleo, buscaban la reactivación económica para la recuperación de puestos de trabajo que se habían perdido por el aislamiento obligatorio.

En consecuencia, se describe a continuación las acciones implementadas en el marco del programa de *generación y formalización de empleo* durante el bienio 2020-2022, teniendo como fuente de información los Informes de gestión y rendición de cuentas emitidos por la Alcaldía de Barrancabermeja.

Tabla 9. *Acciones de promoción de la empleabilidad Alcaldía de Barrancabermeja 2020-2022*

Meta de producto	Descripción actividades	Impacto	Recurso ejecutado
Generar cuatro mil (4.000) empleos ambientales y desinfección durante el cuatrienio	Limpieza de caños y rocería	1.202 personas	Sin información
Fortalecer trescientas (300) iniciativas productivas durante el cuatrienio	Fortalecimiento empresarial y comercial (alivios tributarios, créditos rotativos, fortalecimiento	1.155 MiPymes	Sin información

	administrativo para la recuperación de empleos)		
Realizar doce (12) acciones de colocación en empleo formal de poblaciones vulnerables con enfoque diferencial durante el cuatrienio	Postulación a vacantes laborales, actualización de hoja de vida, validación de certificados, oferta de cursos formativos	1.373 personas	Sin información
Apoyar 200 emprendimientos de personas jóvenes sin experiencia	Acompañamiento técnico, para el fortalecimiento de las ideas de negocio	218 jóvenes	Sin información
Número de personas jóvenes sin experiencia colocadas en trabajo formal	Vinculación directa de jóvenes sin experiencia	26 jóvenes	Sin información
	Jornadas de sensibilización dirigidas a empresarios para la inclusión laboral de jóvenes	76 empresarios	
	Jornada de capacitación en habilidades blandas para los jóvenes llamada "Empoderamiento Juvenil".	107 jóvenes	

Adaptado del Informe rendición de cuentas (Alcaldía de Barrancabermeja, 2023).

El programa principal de empleabilidad del gobierno en el plan de desarrollo estuvo enfocado en la generación de empleos directos, orientados en servicios ambientales y servicios profesionales de jóvenes sin experiencia en las distintas secretarías que componen la Alcaldía. Las demás estrategias estuvieron orientadas al fortalecimiento de unidades productivas afectadas por la pandemia del covid-19 a través de créditos a baja tasa de interés. Jornadas de promoción de los servicios de las agencias públicas de empleo y el apoyo a emprendedores jóvenes sin experiencia a través del programa experiencia cero.

4.1.3 Estrategias gobierno nacional 2018-2022

El mandato del expresidente Iván Duque abarcó desde el año 2018 al 2022, en el cual, a través del Plan Nacional de Desarrollo, “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” se estableció como pilar el concepto de trabajo decente, en base a cuatro componentes que se presentan a continuación:

- *Respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo:* el gobierno nacional implementó 195 capacitaciones en teletrabajo, con un alcance de 13.260 personas capacitadas. Además, avanzaron en la reglamentación del trabajo en casa y el trabajo remoto en el marco del aislamiento obligatorio por la pandemia del covid-19. (Mintrabajo, 2022)
- *Extensión de la protección y seguridad social:* dicho componente promovió la ampliación de la cobertura de la protección de los ingresos de los adultos mayores, a través de transferencias periódicas. Asimismo, en el marco del Mecanismo de Protección al cesante, el gobierno nacional adicionó una transferencia económica por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales. Sin embargo, el número de inscritos superó la capacidad establecida y eso llevó a que se redujera a 3 meses la cobertura del pago de salud y pensión, asimismo, disminuyó la cuota monetaria. Según cifras de Mintrabajo (2022), durante la mencionada vigencia este mecanismo benefició a 601.814 personas, con transferencias de más de 1 billón de pesos en subsidios. Además, el gobierno nacional avanzó en la capacitación y/o sensibilización de 1.1 millones de personas sobre formalización laboral, beneficios tributarios por contratar jóvenes, ley del primer empleo y el piso de protección social.
- *Creación de empleos decentes:*

En el marco de la estrategia de creación de empleos decentes, el gobierno nacional benefició a 6.180 estudiantes a través del programa estado joven, con una inversión de 30 millones, que se enfocó en la remuneración de las prácticas laborales realizadas por los estudiantes en entidades estatales del país, a través de la entrega de un auxilio por valor de un salario mínimo legal vigente.

Sumado a lo anterior, fueron establecidos una serie de beneficios tributarios a empresarios que vincularan laboralmente a personas vulnerables (víctimas del conflicto, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores). (Mintrabajo, 2022)

Por su parte, mediante el decreto 392 del año 2021, se estableció la posibilidad de deducción del 120% a los contribuyentes que emplearan jóvenes en su primera experiencia laboral. Además, el gobierno adoptó la política pública de vendedores informales, cuya finalidad fue el “desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad”. (República de Colombia, 2022). En relación con lo anterior, según datos del DANE (2024) en el trimestre móvil septiembre - noviembre 2023 los ocupados en el ámbito informal fue 55,5%, lo que representó una reducción de 2,5 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre del año anterior, que fue del 58%.

Complementario a lo mencionado anteriormente, el gobierno nacional implementó medidas enfocadas en la elaboración de estudios técnicos sobre el mercado laboral del país, a través de expertos bajo el nombre de Misión empleo. Asimismo, realizaron diagnósticos sobre las brechas de capital humano en varios sectores de la economía. Por último, avanzó en la reglamentación y desarrollo del sistema nacional de cualificaciones, que tiene como

propositico articular la educación y formación con las necesidades del sector productivo y social del país.

En el marco de la pandemia, a través del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF, benefició a 142.999 empleadores, 4.151.854 empleados por medio de aportes monetarios que ascendieron a los 6.861.509 millones de pesos. Además, con el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual benefició a 241.359 empleadores a través del desembolso de 57.998 millones de pesos. Asimismo, en el marco del Programa de Apoyo a empresas afectadas por el paro nacional benefició a 12.684 empleadores, 441.726 empleados con aportes monetarios por 107.396 millones de pesos (Mintrabajo, 2022).

- *Reforzamiento del tripartismo y el diálogo social:*

Durante el año 2018, se llevó a cabo la suscripción del pacto por el trabajo decente, que permitió que empresarios, sindicatos y el gobierno se comprometieran a adoptar una cultura de la legalidad laboral. Además, el gobierno logró en el año 2019 un acuerdo laboral con sindicatos del sector público, donde establecieron medidas para el fortalecimiento de la carrera administrativa, la formalización laboral, las garantías sindicales y el bienestar para los servidores públicos.

Al finalizar el gobierno del expresidente Iván Duque, el desempleo se ubicó en 11,3%, que equivale a 2,88 millones de jóvenes que ni estudian ni trabajan y una informalidad en 44,7%. Cabe resaltar, que en el 2018 dicho gobierno recibió la tasa de desempleo en 9,2%, lo que refleja que, a pesar de las medidas implementadas, no se logró retornar a las cifras previas a la pandemia del covid-19, no obstante, en el año 2022 hubo una recuperación de 1,9 millones de empleos al compararse con la cifra del mes de junio del año 2021.

Por su parte, el inicio del gobierno del presidente Gustavo Petro el 7 de agosto de 2022, generó gran expectativa en los empresarios y sindicatos de trabajadores por el contenido de la reforma laboral anunciada por el presidente durante sus intervenciones en los debates electorales y las demás medidas contempladas en su programa de gobierno. En ese sentido, el denominado “pacto por el trabajo”, expresa que promoverá la creación de un estatuto de trabajo que garantice el “derecho fundamental al trabajo digno” (Petro, 2022). Sumado a lo anterior, indica que la “política de empleo garantizado” tendrá un programa que proporcionará empleo con un salario básico para quienes no pueden encontrar trabajo en el sector privado, en actividades asociadas al cuidado, ambientales y relacionadas con vocación de los jóvenes. Además, plantea la financiación de la nómina y descuento en servicios públicos a las pymes, con el propósito de lograr que la contratación cumpla con los criterios de garantías laborales para los trabajadores.

En conclusión, se puede establecer que las políticas de empleo en el orden nacional y local en el periodo 2018-2022 tuvieron varias similitudes, como lo son las exenciones tributarias a empresarios por la creación de nuevos empleos, mecanismos de protección al cesante, actualización o expedición de instrumentos de política pública relacionados con el sector trabajo (Leyes, decretos, acuerdos), programas de empleabilidad dirigido a jóvenes y plan de choque de empleo para otros grupos poblacionales vulnerables. Se halló que en el periodo 2018-2019 no se llevaron a cabo medidas de financiación de la nómina, ni un programa de empleabilidad dirigido únicamente a jóvenes, tal como si se realizó durante la pandemia. Sumado a lo anterior, a nivel local se observan marcadas diferencias con el gobierno nacional en materia de seguimiento y/o actualización de la política pública de empleo que fue aprobada en el año 2008, muestra de ello, es que la en la página web de la

Alcaldía de Barrancabermeja no se hallaron copias de las actas del Comité, ni información relacionada en los informes de gestión. Además, en el diagnóstico del documento borrador del Plan de Desarrollo Barrancabermeja 2024-2027, se informa que la Política Pública de empleo de Barrancabermeja sigue desactualizada, permitiendo comprender, que a la fecha no se ha completado esa actualización. A continuación, se presenta un resumen del análisis comparativo de las acciones implementadas en el marco de las Políticas públicas de empleo en Barrancabermeja.

Tabla 10. *Comparativo acciones implementadas políticas públicas de empleo*

Acción	Clasificación Según OCDE	Iván la Duque (2018- 2022)	Gustavo Petro (2022- 2026)	Darío Echeverri (2016- 2019)	Alfonso Eljach (2020-2023)
Exenciones tributarias a empresarios por creación de nuevos empleos	Activa	Si	Si	Si	Si
Financiación de la nomina	Activa	Si	Si	No	Si
Programa de empleabilidad para jóvenes	Activa	Si	Si	No	Si
Programa plan de choque de empleo dirigido a población vulnerable distinta a jóvenes	Activa	Si	Si	Si	Si
Mecanismo de Protección al cesante	Pasiva	Si	Si	Si	Si
Formulación de estudios sobre el mercado de trabajo	Activa	Si	Si	No	Si
Continuidad en el seguimiento a la Política Pública de empleo	Activa	Si	Si	No	No

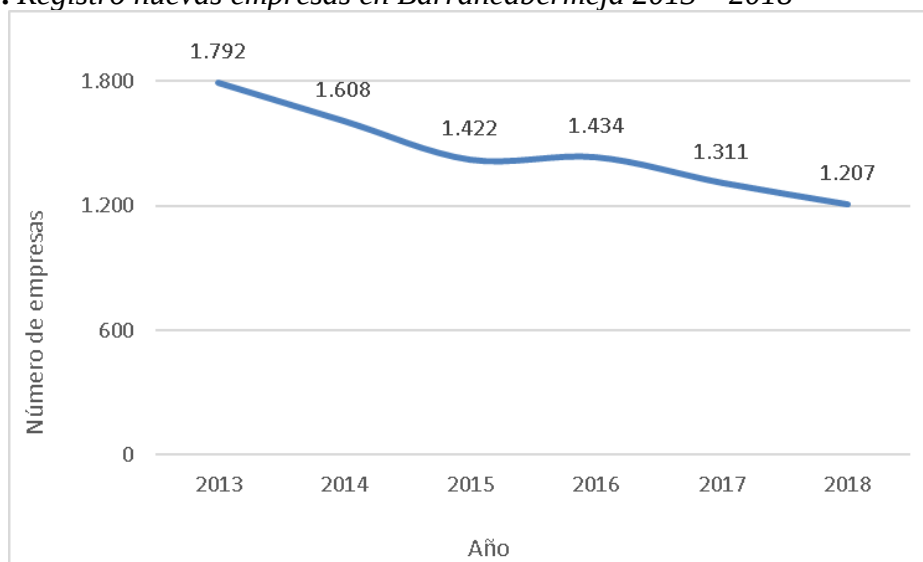
Acción	Clasificación Según OCDE	Iván la Duque (2018- 2022)	Gustavo Petro (2022- 2026)	Darío Echeverri (2016- 2019)	Alfonso Eljach (2020-2023)
Actualización o expedición de instrumentos sector trabajo (Leyes, Acuerdos)	Activa	Si	Si	Si	Si

4.2 Comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo de Barrancabermeja durante el periodo comprendido entre los años 2018-2021

4.2.1 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2018

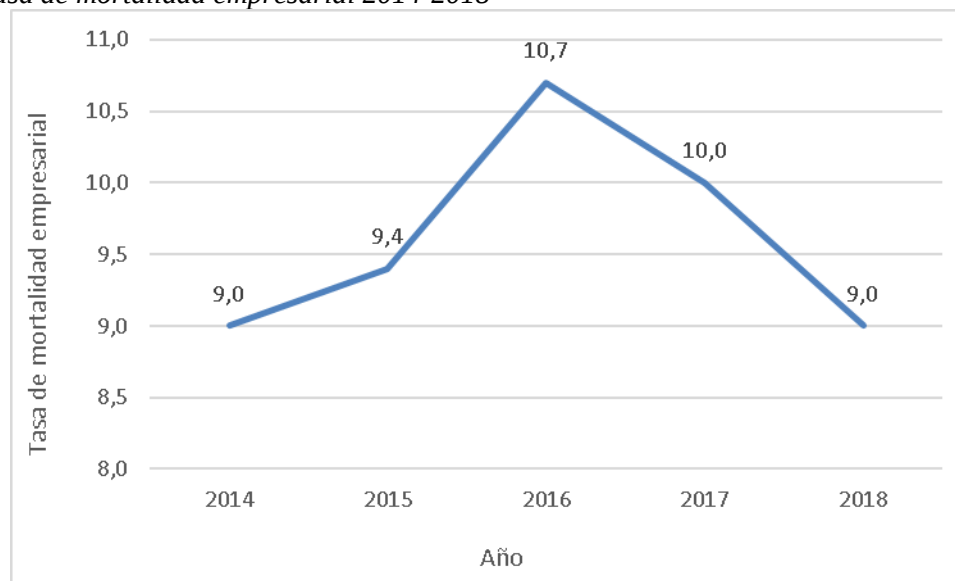
Durante el año 2018, Barrancabermeja vivía un contexto económico de incertidumbre empresarial, hubo una contracción de la industria petrolera municipal desde el año 2015, por la no realización del Proyecto de Modernización de la Refinería de Barrancabermeja, lo cual, generó un impacto negativo en la economía local, porque los procesos de contratación de Ecopetrol generan la mayor demanda de bienes y servicios en la región, motivo por el cual, el número de nuevas matrículas en la Cámara de Comercio tuvo una disminución del 8% respecto a las realizadas en el 2017, tendencia a la baja que viene ocurriendo desde el año 2014.

Cabe destacar que el número de registros en el periodo 2013-2018 tuvo su valor más bajo en el año 2018, no obstante, en el año 2016 hubo un leve crecimiento del 0,84% en comparación con el año 2015, sin embargo, al año siguiente continuó ese comportamiento decreciente que refleja que el panorama de incertidumbre en la industria petrolera por la caída en los precios del petróleo y el anuncio de la no realización del Proyecto de modernización de la refinería influyó en la creación de empresas formales en la ciudad.

Figura 1. *Registro nuevas empresas en Barrancabermeja 2013 – 2018*

Adaptado de Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2018).

Además, durante el año 2018 fueron liquidadas 666 empresas, representando una reducción respecto a la cifra de 756 registrada en el año 2017, no obstante, es importante mencionar que la cifra más alta de empresas liquidadas ocurrió en el año 2016, cuando fueron liquidadas 814 empresas, con una tasa de mortalidad empresarial de 10,7%. (Camará de Comercio de Barrancabermeja, 2018).

Figura 2. *Tasa de mortalidad empresarial 2014-2018*

Adaptado de (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, 2020).

Mientras tanto, durante el año 2018 estaban activas 7.439 empresas, siendo el 93% de estas microempresas, 5% pequeñas, el 1% medianas y el 0,23% grandes empresas (Camará de Comercio de Barrancabermeja, S.F.). Respecto al sector al que pertenecían dichas empresas activas, el 39% pertenecía al sector comercio, el 13% hoteles y restaurantes, el 10% sector industrial y el 9% construcción.

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2018), que midió por primera vez los indicadores del mercado laboral para Barrancabermeja, la tasa global de participación durante el mencionado año fue 69,5%, la tasa de ocupación fue 53,9% y la tasa de desempleo se ubicó en 22,1%.

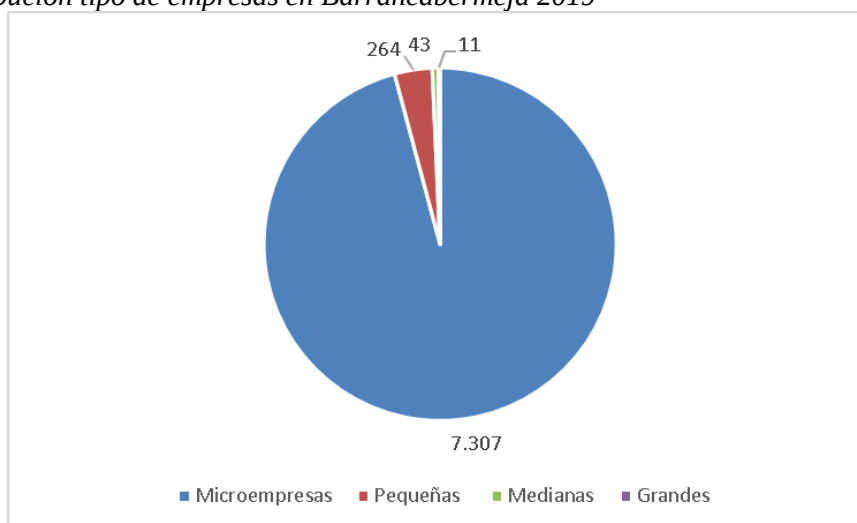
El empleado particular concentró el 48,5% de la población ocupada, seguida por la de trabajador por cuenta propia con 35,5%. Respecto a la ocupación por rama de la economía, el comercio, hoteles y restaurantes fue la de mayor ocupación (31,0%) seguida por la rama de servicios comunales, sociales y personales (25,7%). Lo anterior, se explica en gran medida

porque casi la mitad de las empresas activas en la ciudad corresponden al sector comercio, seguida en menor medida por el de hoteles y restaurantes. Cabe recordar que desde el año 2018 iniciaron los reportes del DANE sobre el mercado laboral de Barrancabermeja, razón por la cual, no hay un registro del año anterior comparable.

4.2.2 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2019

Durante el año 2019 hubo un aumento del 7% en el valor agregado de Barrancabermeja respecto al registrado en el 2018, aumentando también un 1,6% su peso relativo en el valor agregado del departamento de Santander.

Figura 3. Distribución tipo de empresas en Barrancabermeja 2019



Adaptado de Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2019).

En la figura 3, se observa el número de empresas activas durante el año 2019, que ascendía a 7.625, con un crecimiento del 2,5% en comparación con la cifra del año anterior. En una gran proporción eran microempresas (95,83%), pequeñas (3,46%), medianas (0,56%)

y grandes (0,14%). Respecto al sector, el 39% correspondían al comercial, el 13% hoteles y restaurantes, el 10% industrial y el 8% construcción.

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2020) la tasa global de participación para Barrancabermeja durante el año 2019 fue 69,4%, representando un aumento del 0,1% respecto a la cifra registrada en el año 2018. Por su parte, la tasa de ocupación fue del 55,2%, con un incremento del 1,3% en comparación con el año anterior, reflejando un buen síntoma de la generación de empleos nuevos en la economía local. Además, la tasa de desempleo se ubicó en 20,6%, representando una disminución del 1,9% respecto a la tasa registrada en el 2018.

Al analizar el tipo de ocupación, la principal posición ocupacional fue la de obrero, empleado particular con el 46,9% de la población ocupada, seguida por la de trabajador por cuenta propia con 38,0%. Respecto a la ocupación por rama de la economía, la de mayor absorción de mano de obra fue comercio, hoteles y restaurantes con el 32,4%, seguida por la rama de servicios comunales, sociales y personales (24,2%). Según datos del DANE, las ramas de mayor crecimiento en comparación con el 2018, fueron la de Explotación de Minas y Canteras con una variación positiva del 26,5% y la de transporte, almacenamiento y comunicaciones con el 16,3%; en tanto que las de mayor variación negativa fueron las de intermediación financiera con el -23,3% y la construcción con el -19,3%.

4.2.3 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2020

Durante el 2020 se vivía un contexto mundial de recesión económica por cuenta de los efectos de la pandemia del covid-19, afirma el Banco mundial (2020) al respecto: “de todas las recesiones mundiales ocurridas desde 1990, la provocada por el COVID-19

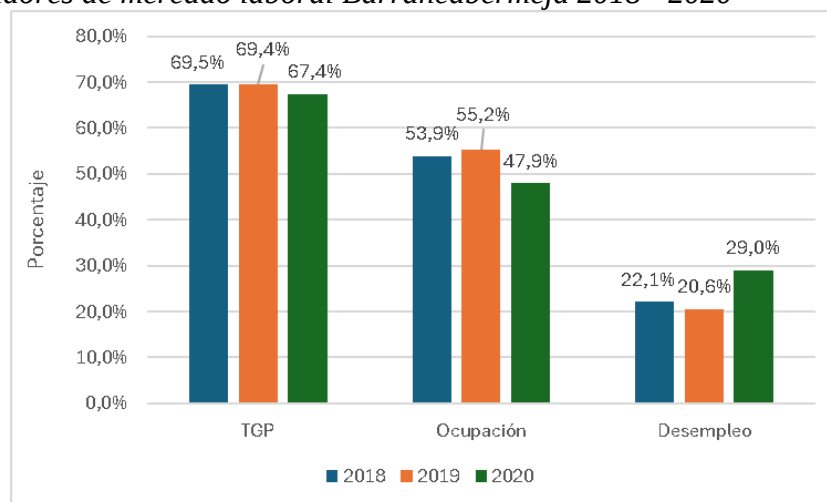
(coronavirus) ha generado las bajas más pronunciadas y rápidas en los pronósticos de consenso sobre el crecimiento”. En ese sentido, Barrancabermeja no estuvo ajena a ese fenómeno, el aislamiento obligatorio iniciaría el 25 de marzo de 2020 y con él, la afectación directa a la economía local, incluso en la producción de crudo, con una disminución del 17,6% en la producción del principal pozo de Barrancabermeja que es la Cira. (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, 2021).

Sumado a lo anterior, según datos de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2020) en el primer trimestre del año 2020, de las 335 MiPymes y establecimientos de comercio consultados, el sector industrial fue el de mayor disminución de personal contratado en el distrito con un 74%; seguido por el de servicios que redujo en un 59% su personal, en tanto que el sector de alojamientos, restaurantes y comercio disminuyeron un 56% la cantidad de personas contratadas. En ese mismo sentido, resalta el autor que el sector agropecuario fue el que menos redujo su personal, quienes lo realizaron en un 47%. Además, la Cámara de Comercio indica que para el año 2020 en el distrito existían 8.241 establecimientos formales que generaban 24.000 puestos de trabajo, 2.910 unidades productivas y 2.720 ambulantes que abarcaban 9.544 empleos (p. 9).

En relación con el número de empresas formales activas, la Cámara de Comercio registró que en el año 2020 existían 6.965 empresas vigentes, con una reducción del 9% en comparación con la cifra del año anterior, reflejando el impacto negativo de la pandemia en las empresas de la ciudad que son principalmente MiPymes y que ante la imposibilidad de funcionar de forma presencial e interactuar con sus clientes, tuvieron que cerrar de forma temporal o definitiva. Las personas naturales son el tipo de organización predominante en el

distrito representando el 72%, en tanto que las personas jurídicas solo representan el 27%. (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, S.F.).

Figura 4. Indicadores de mercado laboral Barrancabermeja 2018 - 2020



Adaptado del DANE (2021).

Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2021) la tasa global de participación para Barrancabermeja durante el año 2020 fue 67,4%, representando un aumento del 2% respecto a la cifra registrada en el año 2019, lo que significó una mayor presión ejercida por la fuerza de trabajo sobre el mercado laboral, en un escenario de reactivación progresiva de la economía.

Por su parte, la tasa de ocupación fue del 47,9%, con una variación negativa del -7,3% en comparación con el año anterior, lo cual, permite establecer que hubo una destrucción significativa de empleos por las medidas restrictivas y el escenario de incertidumbre por una pandemia que tomó por sorpresa al mundo. Al analizar el tipo de ocupación, la principal posición ocupacional fue la de obrero, empleado particular con el 43,2% de la población ocupada, seguida por la de trabajador por cuenta propia con 41,0%. Además, la tasa de desempleo se ubicó en 29,0%, representando un aumento del 8,4%

respecto a la tasa registrada en el 2019, la más alta registrada en las mediciones del DANE sobre el mercado laboral en Barrancabermeja.

Respecto a la ocupación por rama de la economía, la de mayor absorción de mano de obra fue comercio y reparación de vehículos con el 21%, seguida por la rama de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (16,9%). Según datos del DANE, la única rama que tuvo una variación positiva fue Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana fue 3,32 p.p; en tanto que las de mayor variación negativa fueron las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios con el -29,52% y las industrias manufactureras con el -24,36%.

Lo anterior, incidió ampliamente en la estructura del mercado laboral del distrito, la población económicamente activa disminuyó 1,90 pp respecto al 2019, y la población económicamente inactiva incremento 3,9 pp. La cantidad de ocupados disminuyeron 11,7 pp, en tanto que los desocupados aumentaron 35,2 pp, que representan 6.688 personas nuevas desocupadas en comparación con la cantidad registrada por el DANE en el 2019.

4.2.4 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2021

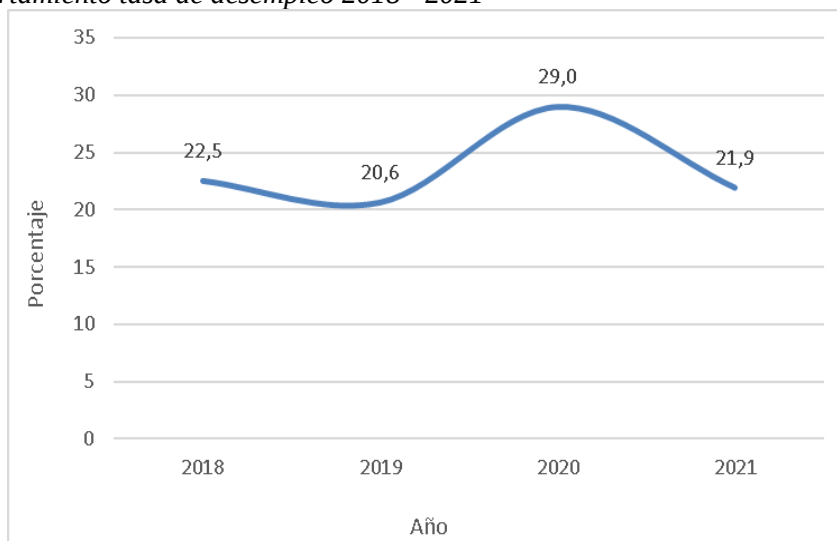
A inicios del año 2021, la economía colombiana registró un crecimiento superior al esperado, por el aumento del PIB en un 10,7%, ocasionado en gran medida por la flexibilización de las medidas de aislamiento y los avances en los procesos de vacunación, los cuales incentivaron la reactivación tanto del consumo como de la inversión (Banco de la República, 2021), no obstante, durante ese año se registró la inflación más alta de los cinco años más recientes, alcanzando una variación anual del 5,62%, impulsada entre otros motivos, por el aumento en el costo de los alimentos (CEPAL, S.F.)

En lo relacionado con el mercado de trabajo, a nivel nacional la tasa de desempleo fue del 13,7%, con una reducción de 2,2 puntos porcentuales en comparación con el año anterior, síntomas de una leve recuperación de los empleos afectados por el inicio de la pandemia. Por su parte, en Barrancabermeja, la tasa de ocupación fue del 52,8% con un incremento de 4,9 puntos porcentuales respecto al 2020.

Sumado a lo anterior, según datos de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, S.F.) en el año 2021 habían 7.615 empresas activas, representando un incremento del 9% en contraste con la cifra del año anterior, denotando que la flexibilización de las medidas de asilamiento obligatorio y la llegada de las vacunas al país generaron un ambiente de optimismo en el sector empresarial de unas mejores condiciones para la reactivación de la economía.

Según datos del DANE la tasa global de participación para Barrancabermeja durante el año 2021 fue 67,6%, manteniéndose estable respecto a la cifra registrada en el año 2020, reflejando la misma cantidad de personas buscando un empleo en medio de la pandemia. Por su parte, la tasa de ocupación fue del 52,8%, con un incremento del 4,9% en comparación con el año anterior, reflejando un buen síntoma de la generación de empleos nuevos en la economía local.

Por su parte, la tasa de desempleo del año 2021 se ubicó en 21,9%, representando una reducción de 7,1 puntos porcentuales respecto a la tasa del 2020. Lo anterior, significa un retorno a valores prepandemia, reflejando un buen desempeño de las medidas implementadas para la protección de puestos de trabajo, acceso a crédito de las empresas a baja tasa de interés y el relajamiento progresivo de las medidas de la emergencia sanitaria.

Figura 5. *Comportamiento tasa de desempleo 2018 - 2021*

Adaptado de DANE (2021).

Dicha recuperación fue impulsada por los puestos de trabajo generados por el comercio y reparación de vehículos que generó 15.538 empleos; el sector de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana produjo 12.213 empleos. En tanto que, la construcción fue la rama de actividad económica de mayor variación positiva, alcanzando el 74,4%; en segundo lugar, se ubicó la industria manufacturera que tuvo una variación positiva del 32,7%. Por su parte, alojamiento y servicios de comida tuvo la mayor variación negativa en comparación con el año anterior, registrando un 5%.

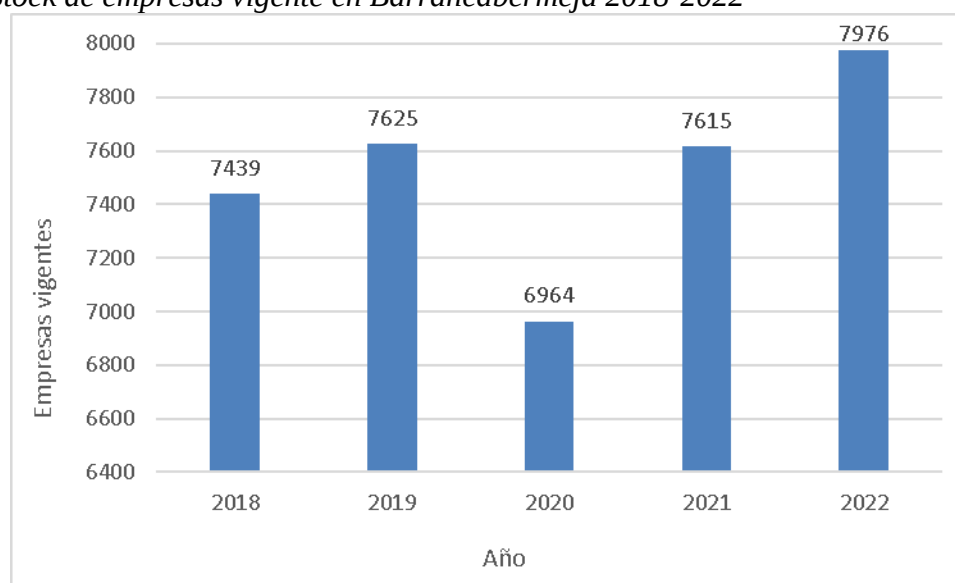
4.2.5 Comportamiento del mercado de trabajo de Barrancabermeja 2022

En el año 2022 la situación a nivel mundial estuvo marcada por el fin de la pandemia del covid-19 y la invasión de Rusia a Ucrania. Dicha situación de guerra generaría escasez de fertilizantes, que se sumó a una desaceleración de la economía en los países potencia (ANDI, 2023). En el caso de Colombia, la economía del país creció 7,5%, que fue inferior a los pronósticos del Ministerio de Hacienda y el Banco de la República que estimaban un dato

entre el 8,1 y 8,2% (El País, 2023). En términos de mercado de trabajo, el país registró una tasa de desempleo anual de 11,2%, representando una reducción de 2,5 puntos porcentuales en comparación con la cifra registrada en el año 2021.

En el caso específico de Barrancabermeja, para el mencionado año había 7.976 empresas activas que representan un incremento del 4% respecto a la cifra del año anterior. No obstante, el tejido empresarial barranqueño estaba compuesto por 6 empresas categorizadas como grandes, a pesar de que en el 2021 estaban activas 28 empresas grandes en la ciudad (Cámara de Comercio de Barrancabermeja, 2022).

Figura 6. *Stock de empresas vigente en Barrancabermeja 2018-2022*



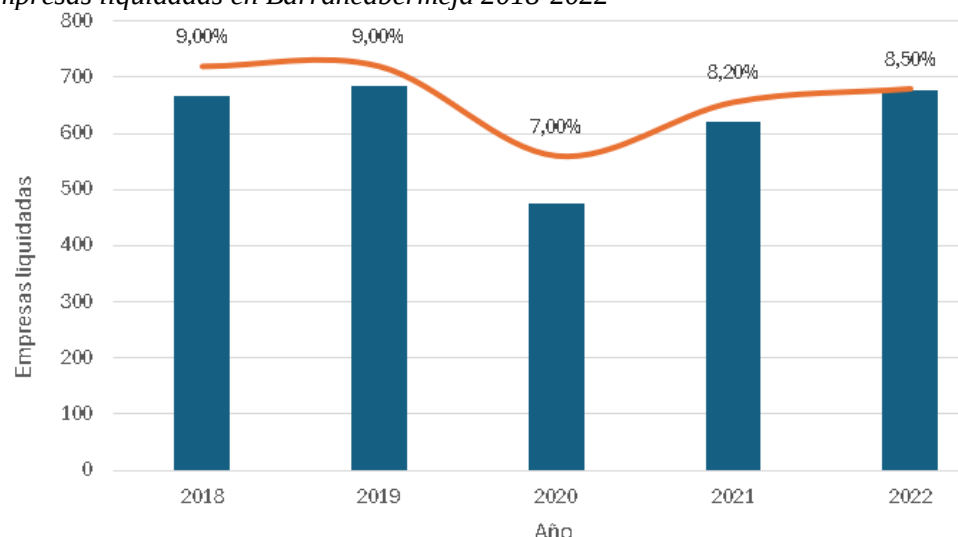
Adaptado de Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2022).

Lo anterior, refleja una variación negativa del 78%, siendo el sector de la construcción en el que mayor número de empresas finalizaron su funcionamiento en Barrancabermeja. En ese sentido, según cifras de la Cámara de Comercio de Bucaramanga y Camacol Santander

(2023) la variación negativa del stock de empresas ocurrió en el eslabón de usos, que abarcan las actividades inmobiliarias, mantenimiento, reparación de maquinaria y equipo.

En términos de empresas liquidadas, en el año 2022 la tasa de mortalidad empresarial fue del 8,50% superior a la registrada en el año 2021.

Figura 7. Empresas liquidadas en Barrancabermeja 2018-2022



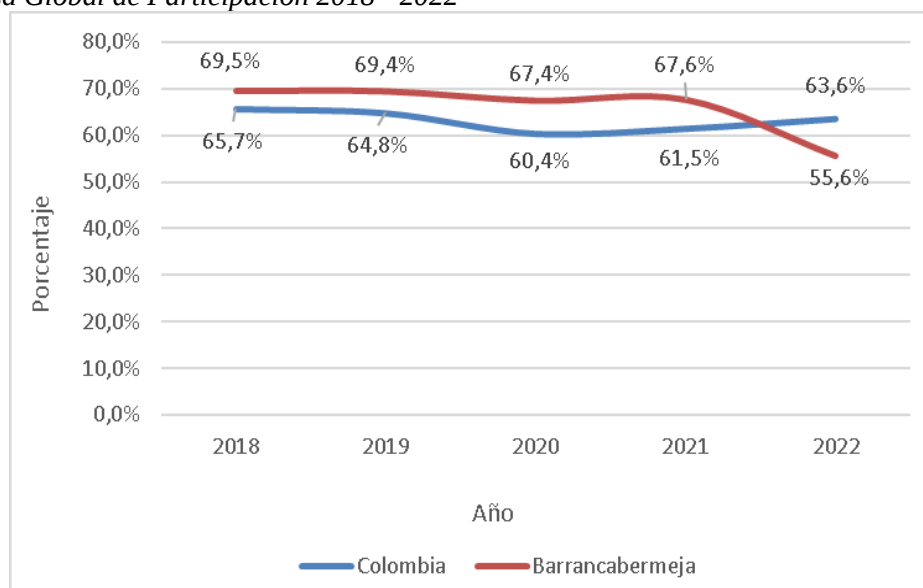
Adaptado de Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2022).

En relación con lo anterior, el sector comercio registró un incremento del 13,1% en el número de empresas liquidadas, de igual manera el sector construcción cerró el 2022 con un incremento del 10% frente a lo registrado en el año anterior, en esta misma tendencia, el sector servicios aumentó el número de empresas liquidadas en un 8,1%.

Además, según cálculos del DANE (2022) la tasa global de participación para Barrancabermeja durante el año 2022 fue 55,6%, con una reducción del 21% en comparación con la cifra del año 2021, lo cual puede explicarse, porque varias personas decidieron no continuar buscando empleo por temor a contagiarse o por estar realizando otra actividad

como estudiar y los oficios del hogar. En contraste, en el promedio nacional dicha tasa presentó un incremento del 2% en el año 2022.

Figura 8. Tasa Global de Participación 2018 - 2022



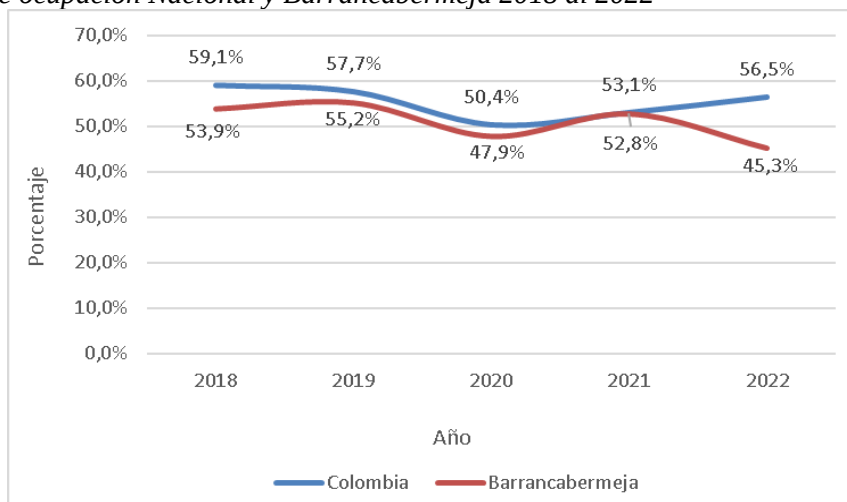
Adaptado de (DANE, 2022).

Por su parte, la tasa de ocupación fue del 45,3%, con una variación del 7% respecto al año anterior, que representaba una recuperación en comparación con el dato del año 2020. De otro lado, la tasa de ocupación de Barrancabermeja del año 2022 fue la más baja del periodo de estudio, siendo inferior en 11% a la tasa registrada de promedio nacional durante ese mismo año.

Cabe destacar, que a nivel nacional la tasa de ocupación viene recuperándose paulatinamente desde el año 2021, posterior a la caída sufrida en el año 2020. En contraste, en Barrancabermeja presentó una recuperación del 4,9% en el año 2021 comparada con el año del inicio de la pandemia, sin embargo, dicha recuperación no logro sostenerse y cayó en el año 2022 a una cifra inferior incluso a la del 2020, que representó 9.000 personas

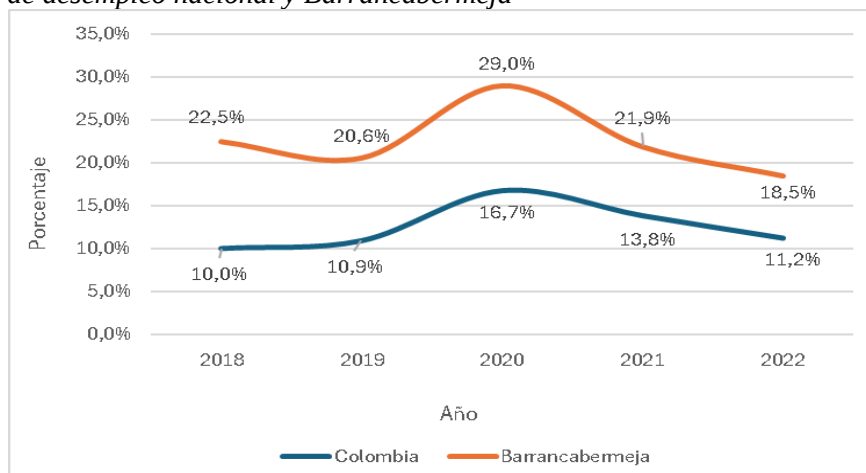
ocupadas menos en comparación con el año 2021. (Bucaramanga Metropolitana como vamos, 2023).

Figura 9. Tasa de ocupación Nacional y Barrancabermeja 2018 al 2022



Adaptado de (DANE, 2022).

En términos de tasa de desempleo, se ubicó en 18,5% reflejando una reducción de 3,4 puntos porcentuales en contraste con el año anterior. Dicho comportamiento decreciente se evidencio también en el promedio nacional, que se ubicó en 11,2% que representa 2,6 pp menos a la cifra del año 2021.

Figura 10. *Tasa de desempleo nacional y Barrancabermeja*

Adaptado de Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2022).

Respecto a la recuperación de puestos de trabajo, esta fue impulsada por el comercio y reparación de vehículos, la administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, sumado al transporte y almacenamiento. Respecto a la posición de la población ocupada, el 52,8% eran asalariados, en tanto que, el 46,8 eran independientes y el 0,4 sin remuneración. Dicha situación, permite comprender la alta vulnerabilidad de un poco menos de la mitad de la población ocupada en la generación de ingresos, porque ellos reciben un ingreso mixto puesto que hacen un aporte tanto de trabajo como de capital y asumen riesgos financieros, que los hace más vulnerables a escenarios de crisis como la pandemia.

4.2.6 Análisis contenido políticas públicas vs comportamiento indicadores

En este apartado, se realiza un análisis comparativo entre el contenido de las políticas públicas y los resultados de los indicadores del mercado laboral de Barrancabermeja, que permitirá identificar, que incidencia tuvieron las acciones, programas, estrategias y planes en materia de empleabilidad, en el desempeño obtenido en los siguientes indicadores:

Tabla 11. Comportamiento de los indicadores del mercado de trabajo 2018-2022

Variable	2018	2019	2020	2021	2022
Número de empresas vigentes	Disminuyó 	Aumentó 	Disminuyó 	Aumentó 	Aumentó 
Tasa de mortalidad empresarial	Disminuyó 	Igual 	Disminuyó 	Aumentó 	Aumentó 
Tasa de ocupación	Dato inicial	Aumentó 	Disminuyó 	Aumentó 	Disminuyó 
Tasa global de participación	Dato inicial	Disminuyó 	Disminuyó 	Aumentó 	Disminuyó 
Tasa de desempleo	Dato inicial	Disminuyó 	Aumentó 	Disminuyó 	Disminuyó 

Adaptado de DANE (2022) y Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2022).

Nota: La flecha en color rojo indica la disminución del valor de la variable, mientras que la flecha en color verde indica aumento de variable, por su parte la flecha en color azul indica que no se presentó una variación significativa. Como caso especial se presentan las tasas de mortalidad empresarial y de desempleo, que presentan una relación inversa en la cual la disminución está representada con una flecha de color verde, mientras que el aumento se evidencia con una flecha de color rojo.

- *Número de empresas vigentes y tasa de mortalidad empresarial:* desde el año 2018, han sido implementadas acciones encaminadas al fortalecimiento del tejido empresarial de la ciudad, que su auge durante la pandemia, con las medidas que buscaban impedir el despido masivo de trabajadores y la liquidación de empresas, con medidas tales como el financiamiento de la nómina, exenciones tributarias en el pago del impuesto de industria y comercio, exención transitoria del impuesto sobre las ventas IVA, permisos de funcionamiento bajo el cumplimiento de protocolo bioseguridad.

En el caso específico de Barrancabermeja, se observa que, si bien dichas medidas permitieron el aumento del número de empresas vigentes durante la denominada etapa de reactivación económica de finales del año 2021 y 2022, paralelamente, la tasa de mortalidad

empresarial aumentó durante dichos años, que permite inferir que, al ser empresas de personas naturales, fue mucho más sencillo llevar a cabo el proceso de liquidación.

- *Tasa global de participación:* medidas como las transferencias condicionadas, donde las personas reciben un auxilio económico siempre y cuando asistan de forma continua a las rutas de empleabilidad, contribuye a que quienes están en edad activa para trabajar permanezcan en el mercado laboral y no se vuelvan inactivos. En el caso de Barrancabermeja, desde el año 2019 la tasa global de participación tuvo un comportamiento decreciente, que se acentuó en el año 2020.

No obstante, en el año 2021 aumentó, pero el año siguiente se redujo considerablemente, lo cual, puede estar relacionado con el flujo de contratación en el sector público durante épocas electorales, en este caso, en el mes de marzo de 2022 hubo elecciones del Congreso de la República y en promedio los contratos suscritos según cifras del portal Secop (S.F.) fueron temporales con una duración de a 2 y 4 meses, con salarios que son superiores al promedio del sector privado, razón por la cual, muchas personas de forma voluntaria, eligen posterior a esa vinculación laboral con el sector oficial, no buscar nuevamente trabajo durante el resto del año.

- *Tasa de ocupación y desempleo:* las políticas de empleo se enfocan en medidas como las exenciones tributarias por crear empleos nuevos para determinada población, planes de choque de empleo, incentivos por la formalización laboral y mecanismos de protección al cesante, los cuales contribuyen a aumentar la tasa de ocupación en la ciudad y una participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral. En el periodo de análisis, se observa una fluctuación de aumento y decrecimiento, que, para el caso del año 2022, permite inferir que, al reducirse de

manera simultánea la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y la tasa general de participación, gran parte de las personas en edad de trabajar entraron en inactividad, ya sea de forma voluntaria, por problemas de salud o por circunstancias del mercado de trabajo que le desmotivan para continuar buscando trabajo.

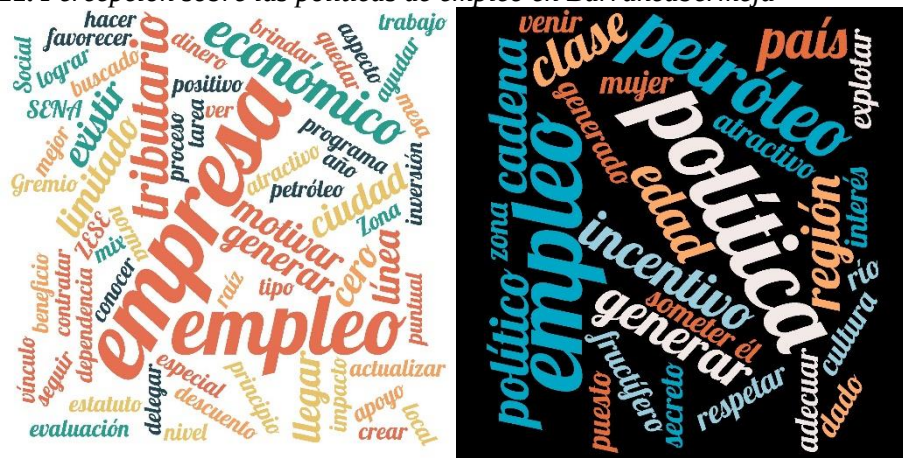
En ese sentido, la reiterada vinculación laboral con una duración inferior a 4 meses y sin posibilidad de renovación que es muy frecuente en las entidades públicas y en la industria petrolera, contribuye a que, en cuestión de semanas, las personas pasen de ocupados a desempleados y posteriormente a inactivos.

4.3 Similitudes y diferencias en las percepciones de los empresarios y representantes de organizaciones de trabajadores

Para el desarrollo de este apartado como se mencionó en la metodología, se seleccionaron diez (10) entrevistas a gremios de trabajadores y empresarios de la ciudad, a quienes se les pregunto su percepción respecto a las políticas de empleo implementadas en el periodo 2018 al 2022, evaluando las siguientes categorías: 1. Percepción de las políticas de empleo; 2. Impacto de la pandemia; 3. Cambios en la situación pre y post pandemia; 4. Situación actual; 5. Percepción sobre la reforma laboral del presidente Gustavo Petro. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las entrevistas.

4.3.1 La percepción de las políticas de empleo en Barrancabermeja

Durante el procesamiento de la información recopilada en las entrevistas, relacionada con la percepción de los entrevistados sobre las políticas de empleo en Barrancabermeja, permitió generar la siguiente nube de palabras y el correspondiente análisis de los hallazgos.

Figura 11. Percepción sobre las políticas de empleo en Barrancabermeja

En primera medida, los entrevistados mencionaron que en el año 2021 fue creada la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, dependencia de la Alcaldía distrital de Barrancabermeja, que según el Decreto 016 (2021) tiene como misión “impulsar la sostenibilidad del sector económico local, así como potencializando, organizando y articulando los procesos productivos y de comercialización, apoyo de la generación de una cultura empresarial moderna y basada en nuevas tecnologías, estimulando la creación de fuentes de empleo” (p. 42). Al respecto, un representante de organización sindical expresó:

En los últimos años particularmente este gobierno que va del 2020 al 2023, hizo una adecuación administrativa y creó una secretaría que no se tenía, que es la Secretaría de empresas empleo y emprendimiento. Una dependencia que propende por garantizar escenarios de vinculación laboral de diferentes sectores de la sociedad y de la comunidad.⁴

Posteriormente, los entrevistados identificaron los programas de empleo que se han implementado en el distrito, mencionando el programa empléate del orden nacional, que

⁴ Representante de sindicato, Comunicación personal, 28 de noviembre de 2023

según información de Fundesmag (s.f.) tenía como objetivo “promover iniciativas de apoyo al empleo con el fin de lograr la eliminación y/o mitigación de las barreras que enfrentan las personas más vulnerables para acceder al mercado laboral”. Asimismo, el programa experiencia cero, el cual tuvo como objetivo “promover el empleo y el emprendimiento en jóvenes barranqueños entre los 18 y 28 años” (Alcaldía de Barrancabermeja, s.f.).

En relación con lo anterior, uno de los representantes de gremios de empresarios indicó:

Conocimos y ayudamos a impulsar a nivel nacional empléate y experiencia cero. Hubo una mezcla entre ambos y varios empresarios de la organización se sumaron. El programa experiencia cero tuvo un impacto positivo, para los empresarios es atractivo este tipo de iniciativas. Al brindarles un apoyo económico o descuentos tributarios para contratar jóvenes sin experiencia les favoreció bastante.

A través de la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento se le delegó la tarea de evaluar la situación del empleo en la ciudad, a raíz de esa evaluación se generan vínculos con las empresas más relevantes, el SENA.⁵

En consecuencia, se logró establecer que en materia de empleabilidad para jóvenes hubo una articulación entre la oferta del gobierno nacional, gobierno local y el sector privado, posibilitando la participación de los empresarios, como actores fundamentales para la generación de esos puestos de trabajo que reciben el apoyo económico por parte del estado.

Además, mencionaron medidas como la creación del régimen tributario especial denominado Zona Económica y Social Especial -Zese- en el año 2022, que establece que “las

⁵ Representante de empresarios, Comunicación personal, 23 de diciembre de 2023

sociedades comerciales constituidas en Barrancabermeja no paguen impuesto a la renta durante sus primeros 5 años y solo el 50% durante los siguientes 5 años” (Alcaldía de Barrancabermeja, 2022). Al respecto señala un delegado de gremio empresarial: “El ser ZESE Zona Económica y Social Especial también ha motivado a los empresarios a crear nuevas empresas y que lleguen nuevas empresas”⁶

Ahora bien, al comparar el comportamiento de los indicadores del mercado laboral 2021 y 2022 con la declaratoria de Zese, se observa que el número de empresas incrementó (4%), no obstante, 28 empresas grandes que estaban activas en el año 2021 dejaron de estarlo en el año 2022. Asimismo, hubo una reducción del 3% en la tasa de desempleo, sin embargo, la mencionada declaratoria no impactó la tasa de ocupación, porque esta se redujo 7,5% en el año 2022, después de haber presentado una recuperación del 5% en el año 2021 respecto al 2020. Dichos hallazgos pueden deberse a que la medida tarda en presentar resultados significativos.

Por su parte, a través del estatuto tributario fueron establecidos beneficios por contratar jóvenes sin experiencia, mayores de 60 años y personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley 2440 de 2020 y Ley 2155 de 2021. “El estatuto tributario lo actualizaron al principio del año 2020, que le brinda beneficios tributarios a las empresas locales que generen empleos en distintas líneas o que hagan inversiones en aspectos puntuales, eso ha motivado que el dinero se quede en la ciudad”⁷ Asimismo, destacaron que “En las mesas de trabajo de la política pública, se han buscado en línea con las normas vigentes, que existan mejores condiciones para que lleguen nuevas empresas y lograr que el

⁶ Representante de empresarios, Comunicado personal, 23 de diciembre de 2023

⁷ Representante de empresarios, Comunicado personal, 22 de diciembre de 2023

empleo sea en buena parte para los barranqueños”⁸ Cabe resaltar, que el Estatuto tributario de Barrancabermeja tuvo una actualización en el año 2020 y una modificación en el año 2021, incorporando exenciones tributarias por la creación de nuevos empleos para jóvenes, personas mayores y mujeres vulnerables. Si embargo, a la luz de los indicadores, dichos beneficios solo lograron impactar la tasa de ocupación en el año 2021, pero no en el año 2022.

A pesar de que para los gremios de empresarios los incentivos tributarios establecidos para la creación de empleos nuevos han sido positivos, coinciden con los representantes de sindicatos, que es necesario explorar nuevas medidas,

La limitante para contratación de jóvenes no es el hecho que sean jóvenes, sino que no hay vacantes. La mayoría de las empresas ya tienen su equipo de trabajo y si no le es rentable crear un nuevo puesto de trabajo, no lo harán. Una alternativa sería aumentar los auxilios para la ampliación de nómina, eso puede motivar a los empresarios.⁹

En consecuencia, los beneficios actuales no logran ser lo suficientemente atractivos para que una gran cantidad de empresarios se decidan ampliar sus nóminas de trabajadores, lo cual, termina incidiendo en paradojas como el logro en la reducción de la tasa de desempleo, pero paralelamente una reducción considerable de la tasa de ocupación, porque muchas personas en edad de trabajar no están logrando una inserción a largo plazo en el mercado laboral y deciden desistir en su búsqueda de trabajo.

⁸ Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

⁹ Representante de empresarios, Comunicación personal, 23 de diciembre de 2023

Respecto a la percepción que tienen de las políticas de empleo, hubo similitud en las organizaciones sindicales sobre los bajos resultados obtenidos por estos programas, porque desde su perspectiva, persisten problemas estructurales como la alta tasa de desempleo, informalidad y subempleo. “Mientras no exista un proceso de diversificación económica, se verá limitada la generación de empleo debido a que la dependencia del petróleo seguirá marcando la dinámica económica de la región de una manera limitada”¹⁰.

Asimismo, coinciden con los gremios de empresarios, en que existen retos para lograr reducir la dependencia histórica de la economía local a la industria del petróleo, donde miles de empleos directos e indirectos estarán supeditados a lo que suceda en materia de contratación de bienes y servicios por parte de Ecopetrol.

Hemos venido proponiendo aprovechar las ventajas competitivas del territorio, como lo son: diversificar la cadena productiva del petróleo con la generación de industria local para aprovechar los más de 2.500 subproductos del petróleo que hoy siguen sin explotar, la ubicación estratégica en el Magdalena Medio que le permite comunicarse con varias regiones y uno de los ríos más importantes del país.¹¹

Dicha dependencia del tejido empresarial de Barrancabermeja a las dinámicas de la industria petrolera permite comprender porque la tasa de mortalidad de empresas del año 2020 fue la más baja en el periodo 2018 – 2022, que se relaciona en gran medida a que la inversión en el sector minero en el año 2020 aumentó en un 100% (Camara de Comercio de Barrancabermeja, 2020). Además, el sector petrolero fue de los primeros sectores en

¹⁰ Representante de Sindicato, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023

¹¹ Representante de Sindicato, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023

reactivarse bajo medidas de bioseguridad e incluso logró a finales del año 2020 una carga de crudo equivalente a las cifras previas a la pandemia (SEMANA, 2020).

Sumado a lo anterior, los entrevistados expresaron su preocupación respecto al presente y futuro del principal eje de la economía de Barrancabermeja que es Ecopetrol, al respecto opinó un representante de un sindicato:

En ese periodo de tiempo y hacia atrás, los gobiernos de turno se han dedicado a acabar las fuentes de empleo mediante la desindustrialización del país y limitar la economía al nivel primario como proveedor de materias primas, además de entregarle la riqueza a las multinacionales.¹²

En ese sentido, se reafirma la necesidad de incorporar una política de industrialización en otros sectores de la economía, pertinentes con las potencialidades del territorio.

4.3.2 Impacto de la pandemia del covid-19

Los gremios de empresarios y sindicatos convergen en que la pandemia generó un alto impacto negativo en sus sectores, desde lo humano en términos de las muertes ocasionadas, sumado a la pérdida de empleos y reducción de ingresos por los aislamientos obligatorios y la incertidumbre por un escenario completamente desconocido.

¹² Representante de sindicato, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023

Figura 12. Percepción sobre el impacto de la pandemia del Covid 19

En palabras de los gremios de empresarios, la pandemia representó “una retracción de la economía y el sector empresarial, el golpe fue evidente. Hubo una variación en aportes económicos para el 2021, por los cierres que tuvieron que hacer las empresas. Varios empresarios dejaron de ser miembros de nuestra organización”¹³). Por su parte, un representante de sindicato de trabajadores indicó que “algunas empresas retrasaron sus proyectos y otras suspendieron los contratos laborales a sus trabajadores, reflejando este estancamiento en una baja en números de afiliados que en porcentaje llegó a hacer del 50%”¹⁴

Asimismo, se menciona el alto impacto para los sectores que dependen de la interacción humana presencial, como los bares, transporte masivo y hotelería que debieron esperar hasta que se decretaran medidas provisionales para operar nuevamente bajo protocolos de bioseguridad. “Cierres de establecimientos de comercio, digamos las actividades que tuvieron como mayor problemática fueron los restaurantes, lo que es alimentos, los sitios nocturnos o estas actividades de trabajo nocturno, de alimentos”

¹³ Representante de empresarios, Comunicación personal, 23 de diciembre de 2023

¹⁴ Representante de sindicato, Comunicación personal, 9 de enero de 2024

(Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023). Además, dicho escenario motivó que muchas personas repensaran su ocupación, porque los aislamientos se prolongaron más de 6 meses y al haber pérdida de puestos de trabajo, varios optaron por iniciar su propio negocio con el uso de los medios digitales. “Tocó bajar las contrataciones del personal. La gente también busco como alternativas de no estar en un sitio de trabajo o una empresa, con alternativas de emprendimiento”¹⁵.

Prueba de ello, es que según cálculos de Confecámaras y cifras del RUES, en el ámbito empresarial, el comercio fue el sector que más creció en el año 2021 en comparación con el 2020, con un crecimiento del 27,2%. A su vez, el comercio al por menor en internet creció 75,7% (Elcolombiano, 2021).

Sumado a lo anterior, varios empresarios tuvieron que diversificar sus actividades y ajustar sus prácticas de negocio, entre ellos los relacionados con la prensa escrita, que estuvo ampliamente afectada por la pandemia y migró a las plataformas digitales. En ese sentido, según cifras de la Cámara Colombiana de Comercio Electrónico (2023) en el año 2022 las ventas en todo el país ascendieron a los 55,2 billones de pesos, representando un crecimiento del 38% en comparación con el año 2021. En ese sentido, expresó un representante del sector empresarial:

El desarrollo y la innovación ha sido clave para el crecimiento de las empresas, y eso lo han comprendido los empresarios, puesto que durante la pandemia el escenario exigió a los empresarios creatividad y diferentes formas de llegar a sus clientes sin poner en riesgo la salubridad.¹⁶

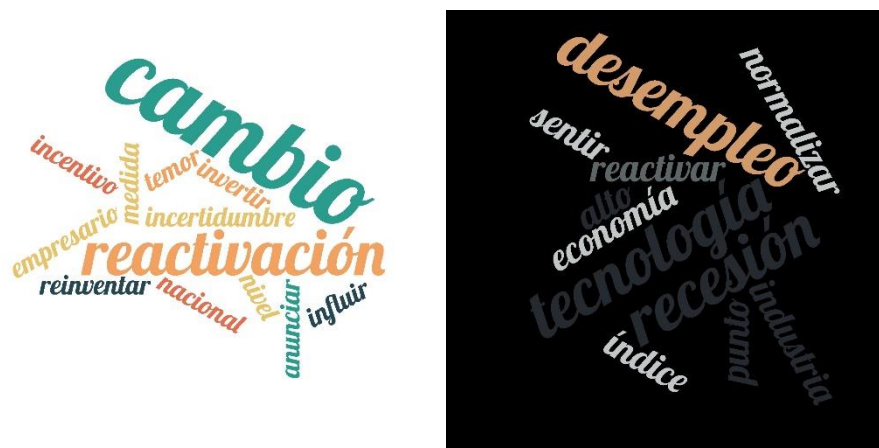
¹⁵ Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

¹⁶ Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

4.3.3 Cambios en el sector empresarial y sindical pre y postpandemia

El 30 de junio de 2022 el gobierno nacional puso fin de la emergencia sanitaria en el país, en gran medida porque llegó a la conclusión que no existían razones epidemiológicas para prorrogar dicha emergencia (LaRepública, 2022).

Figura 13. Percepción situación pre y postpandemia



Sobre este tema, indicó un representante sindical que “En la industria se ha venido reactivando al punto que hoy en día podemos decir que ya se normalizo, pero en los demás renglones de la economía se siente la recesión y los altos índices de desempleo”¹⁷

Cabe destacar, que el panorama de mortalidad de empresas formales en Barrancabermeja en los últimos años tuvo sus mayores valores antes de la pandemia. Según cálculos de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2022) durante el año 2018 y 2019 la tasa de empresas que cerraron su establecimiento comercial y cancelaron su matrícula en

¹⁷ Representante de sindicatos, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023

comparación a las que renovaron o crearon alcanzó el 9%, reduciéndose en el año 2020 al 7% y teniendo un repunte nuevamente en el año 2021 y un 8,5% en el año 2022.

En ese sentido, los gremios empresariales perciben que persisten los temores de invertir en la ciudad por las posturas radicales que ha expresado el nuevo gobierno del presidente Gustavo Petro respecto a las empresas privadas. “Ha influido el temor de los empresarios a invertir por la incertidumbre que existe por las medidas que se anuncian a nivel nacional”¹⁸

Lo mencionado anteriormente, permite inferir que la ciudad antes de la pandemia registraba un contexto complejo para el sector empresarial, que se explica cómo se mencionó en capítulos anteriores por la crisis derivada por la caída de los precios internacionales del petróleo, que causaron una caída del 24,9% de las ventas de las MiPymes proveedoras y una reducción del 59% de las inversiones en la ciudad. (Competitics, 2016)

Por su parte, las organizaciones sindicales expresaron que continúan los altos índices de desempleo, que han motivado que las personas continúen eligiendo las ventas informales y/o el rebusque como alternativa para generar ingresos. “Las personas al no encontrar nuevamente un empleo, han elegido el emprendimiento informal, las ventas ambulantes”¹⁹

En relación con lo anterior, según cifras de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja (2019) el 66% de las unidades productivas del distrito eran informales y el 34% eran formales. Asimismo, las unidades informales ambulantes generaban ingresos a 2.782 personas, que representaban el 3,7% del total de ocupados.

¹⁸ Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

¹⁹ Representante de sindicatos, Comunicación personal, 28 de noviembre de 2023

4.3.4 Situación actual de los empresarios y sindicatos

La descripción de la situación actual de los gremios de empresarios entrevistados permite identificar un escenario económico favorable en la ciudad, en ese sentido, según cifras de Fedesarrollo (2023) en diciembre de 2023, el Índice de Confianza Comercial (ICCO) se ubicó en 16,6%, representando un incremento de 4,3 puntos porcentuales en comparación con el mes previo. Expresaron los gremios de empresarios:

Nuestros empresarios barranqueños son resilientes, son optimistas. Actualmente la ciudad está retomando la dinámica de creación de empresas, teniendo un total de 1.410 nuevos registros en el 2023; lo que evidencia un escenario positivo para la dinámica empresarial y esto se traduce en generación de empleo.²⁰

Figura 14. Percepción sobre la situación actual de su sector



Dicho aumento del optimismo se debe en gran medida al aumento de las expectativas de la situación económica para el primer semestre del año 2024, los empresarios tenían

²⁰ Representante de empresarios, Comunicación personal, 9 de enero de 2024

expectativas positivas respecto al entorno económico del país. En relación con lo anterior, ya los gremios de la ciudad están estableciendo con Ecopetrol diálogos para avanzar en una articulación en el modelo de transición energética, que permita a las empresas de la ciudad continuar siendo proveedores de bienes y servicios a la industria. “Estamos trabajando con la refinería para trabajar en la transición energética. Asimismo, estamos avanzando en temas de logística, para lograr una zona franca, para que la ciudad se convierta en plataforma logística”²¹. Asimismo, se observan avances en el aprovechamiento de los beneficios tributarios por ser Zese y la ubicación estratégica de la ciudad para atraer inversiones en materia del sector logístico e industrial. “Hay que seguir promocionando que por ser ZESE, hay beneficios tributarios hasta el mes de diciembre de 2024 a las nuevas empresas que se creen en la ciudad”²²

Por su parte, los sindicatos consultados expresan su preocupación por la situación actual de sus organizaciones, entre las razones, los problemas de seguridad que se hicieron visibles con la muerte de un líder sindical de la Unión Sindical Obrera por un atentado sicarial ocurrido en Barrancabermeja en el mes de septiembre de 2022.

Hoy la mayor parte de los sindicatos importantes fueron aniquilados y los pocos que sobreviven, están muy menguados. Deplorable, además de la implementación de la política neoliberal desde los 90’ para privatizar las empresas públicas y por ende destruir los sindicatos, nos hemos tenido que enfrentar a la más barbará y criminal política de estado en contra de los Sindicatos.²³

²¹ Representante de empresarios, Comunicación personal, 23 de diciembre de 2023

²² Representante del sector empresarial, Comunicación personal, 23 de diciembre de 2023

²³ Representante de sindicato, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023.

En ese sentido, según cifras de Mintrabajo (2023) entre el año 1971 y el 2023 se calcula que “3.323 sindicalistas del país fueron asesinados, 449 sufrieron atentados, 254 fueron víctimas de desaparición forzada y 1.987 fueron desplazados”.

4.3.5. La reforma laboral del presidente Gustavo Petro

Los gremios empresariales encuestados convergen en que la reforma laboral no ha sido bien recibida en el ámbito empresarial, porque cambios como los recargos nocturnos y dominicales, cambios en el horario de jornada nocturna, indemnización por despidos, que representarían menores ganancias para los empresarios y a su vez, reduce su capacidad para crear nuevos empleos o en muchos casos genera que decidan eliminar puestos de trabajo para abaratar costos de operación.

Figura 15. *Percepción reforma laboral*



Al respecto expresaron los gremios de empresarios:

La reforma laboral hace mella, cuando hay condiciones de reforma eso influye, porque los empresarios piensan si es posible continuar generando empleo. Desde un principio hemos criticado la forma en que quieren proponer el cambio en la reforma laboral, porque eso implicaría que cada año a partir de que se aplique la reforma, el incremento del salario básico ya no va a ser el 10 ni el 12%, sino del 25. Entonces significa plata, mayores costos de nómina²⁴.

En relación con lo anterior, algunos estudios como el realizado por el Centro de Pensamiento en Seguridad Social CEPES (2023), advierten que el proyecto de ley no tiene en cuenta todos los aspectos económicos y características estructurales del mercado laboral del país. Al respecto opinó un representante del sector empresarial: “la propuesta de la reforma laboral está más concebida a la gente que tiene trabajo, a mejorar las condiciones a los que ya tienen un trabajo, mientras que se olvida de las personas que están sin empleo”²⁵

Un argumento que comparte también el sector académico del país, expresando que no incorpora medidas para mitigar la alta tasa de informalidad, la baja capacidad del Estado para ejercer un control eficaz, medidas para no acentuar el entorno económico actual de recesión económica mundial, los cuales terminarían convirtiéndose en un obstáculo para lograr en la práctica, el cumplimiento de los objetivos que se persiguen con los cambios a incorporar (CPES, 2023, p. 82).

Por su parte, los sindicatos de trabajadores consultados ven positivo el contenido de la reforma laboral, desde su perspectiva posibilita que la clase trabajadora recupere beneficios

²⁴ Representante del sector empresarial, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

²⁵ Representante de empresarios, Comunicación personal, 22 de diciembre de 2023

que tenían en el pasado, asimismo, lograr avanzar en una mayor “estabilidad laboral y mayores garantías respecto a despidos sin justa causa”. “La política laboral del presidente Petro no solo ayudará a reactivar la economía, sino además reivindica los derechos que fueron arrebatados por gobiernos anteriores como un acto de merecida justicia con la clase trabajadora”²⁶

No obstante, los sindicatos reconocen que hay muchos obstáculos para lograr la aprobación de las reformas del gobierno del presidente Gustavo Petro, al respecto puntualizó un representante sindical:

Con todas las dificultades políticas que hay en el Congreso de la República, ahí se van abriendo pasos esa reforma, que a mi juicio son esperanzadoras, tienen en cuenta al trabajador, lo informal, al trabajador de la zona rural que está totalmente desprotegido.²⁷

Lo anterior, permite comprender que la prioridad dese el punto de vista del actual gobierno nacional y sindicatos gira en torno a incorporar en la normatividad garantías laborales que existían en el pasado y otras más que representan luchas históricas, que no están centradas en crear nuevos puestos de trabajo, en tanto que, los empresarios buscan que la reforma no constituya un escenario de menor productividad, porque la experiencia ha demostrado que un mayor costo operacional termina afectando al cliente final, por la subida de precios.

A manera de síntesis, se elaboró el siguiente cuadro comparativo sobre la percepción de los empresarios y sindicatos entrevistados, en contraste con las acciones que se

²⁶ Representante de sindicato, Comunicación personal, 17 de diciembre de 2023

²⁷ Representante de sindicato, Comunicación personal, 28 de noviembre de 2023

implementaron durante el periodo 2018 al 2022, en el marco de las políticas de empleo en Barrancabermeja.

Tabla 12. *Análisis comparativo percepción de empresarios y sindicatos sobre las acciones de las políticas de empleo*

Acción	Percepción empresarios	Percepción sindicatos
Contenido de la reforma laboral 2022	Negativa.	Positiva.
Exenciones tributarias a empresarios por creación de nuevos empleos	Positiva.	Positiva y negativa
Financiación de la nómina	Positiva.	Positiva.
Programas de empleabilidad para jóvenes	Positiva.	Positiva.
Programa plan de choque de empleo dirigido a población vulnerable distinta a jóvenes	Positiva.	Positiva.
Mecanismo de Protección al cesante	Neutral	Positiva.
Formulación de estudios sobre el mercado de trabajo	Positiva.	Negativa.
Continuidad en el seguimiento a la Política Pública de empleo	Positiva	Negativa.
Actualización o expedición de instrumentos de política pública relacionados con el sector trabajo (Leyes, decretos, acuerdos)	Positiva.	Negativa.

En materia de la presentación de la reforma laboral, los empresarios tienen una percepción negativa, existe rechazo respecto a la incorporación de medidas que aumenten los costos operativos, en tanto que, en los sindicatos tienen una perspectiva positiva, por la ampliación de beneficios para los sindicatos y mayores protecciones frente al despido injustificado y el pago de horas extras.

Respecto a las exenciones tributarias a empresarios por creación de nuevos empleos, los sindicatos reconocen que incentiva la creación de puestos de trabajo, otros consideran que no solucionan los problemas de fondo como la informalidad y las condiciones precarias del vínculo laboral. Por su parte, para los empresarios son positivas esas medidas, porque

reduce los costos de operación y motiva a los empresarios a generar más empleo en beneficio de la sociedad donde realiza sus actividades.

En términos de financiación de la nómina, para lo empresarios fue una medida muy útil en la pandemia, no obstante, destacan que hubo barreras de acceso para poder hacer efectivo ese beneficio,

De otro lado, los programas de empleabilidad para jóvenes generan una percepción positiva tanto en gremios de empresarios, como en los sindicatos, porque desde su perspectiva, la vinculación en empleo formal contribuye a resolver otras problemáticas como la inseguridad y problemas de convivencia, en los que están inmersos en gran proporción jóvenes que no estudian ni trabajan, permitiendo reducir su participación en grupos delincuenciales.

Los Programas de plan de choque de empleo dirigido a población vulnerable distinta a jóvenes, tiene una percepción positiva generalizada, porque se reconoce que las personas con discapacidad, lgtbiq+, personas mayores poseen menores posibilidades de acceder a un empleo formal, razón por la cual, incorporar medidas que contribuyan a la colocación en un empleo digno, contribuye a mejorar su calidad de vida y las de sus familias.

Respecto al mecanismo de protección al cesante, los empresarios tienen una posición neutral, consideran que una de las alternativas más viables es ampliar los incentivos a los empresarios, pues son ellos quienes pueden crear los puestos de trabajo y cubrir esa demanda de empleo por parte de personas en edad de trabajar. Por su parte, los sindicatos tienen una opinión positiva, porque son medidas que le permiten al trabajador contar con un auxilio monetario en caso de quedarse sin empleo, al mismo tiempo, que le permite fortalecer sus

conocimientos y habilidades para aumentar sus posibilidades de lograr una colocación nuevamente en empleo formal.

En materia de formulación de estudios, seguimiento a la política pública de empleo y expedición de normas, los empresarios sienten que se les tiene en cuenta en las mesas de concertación definidas para tal fin y se han tomado decisiones para aumentar la inversión en Barrancabermeja y aumentar los incentivos tributarios en el estatuto tributario municipal. Por su parte, los sindicatos perciben que el gobierno nacional del expresidente Iván Duque y los gobiernos municipales privilegiaron la participación y representatividad del sector empresarial y político, en detrimento de los sectores que representan lo que ellos denominan como el sector de los trabajadores.

Sumado a lo anterior, los sindicatos consideran que la política pública de empleo municipal no logró cumplir con los objetivos relacionados con la protección de la mano de obra local, que era el principal eje y motivadora de su adopción en el año 2008, razón por la cual, existe una perspectiva negativa de la forma en que fue implementada y las razones que han llevado a que no se haya realizado la evaluación y actualización de dicha política, a pesar de que su vigencia finalizó en el año 2017.

5. Conclusiones

En términos generales, los enfoques teóricos sobre la percepción permiten comprender que en dicho proceso interviene la intensidad del estímulo, la concentración, la información que posee el individuo y sus experiencias anteriores. Dichos elementos, le permiten a la persona forjar su percepción sobre un fenómeno o asunto. En el caso de las

políticas de empleo, se halló que también intervienen sus intereses, posturas políticas y los temores a la incertidumbre.

Las políticas de empleo implementadas en Barrancabermeja en el periodo 2018 al 2022 estuvieron enfocadas en varios factores fundamentales, el primero en base a la oferta de servicios del orden nacional, realizadas por los prestadores autorizados del servicio público de empleo (cajas de compensación), por medio de subsidios al desempleo, capacitaciones y micro ruedas de empleo. En segundo lugar, la creación de empleos directos a través de procesos de contratación liderados por la Alcaldía y entes descentralizados. En tercer lugar, los beneficios tributarios al sector privado por la contratación de población vulnerable (jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores). Por último, el cuarto componente se fundamenta en el apoyo a emprendedores, a través de formación y capital semilla para consolidar unidades de producción formales de autoempleo y/o que generen varios empleos.

El comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo local, permiten inferir que las acciones implementadas por el Estado contribuyeron a reducir considerablemente la tasa de desempleo posterior a la pandemia, alcanzando en el año 2022 una tasa más baja que las registradas en los años recientes prepandemia. En contraste, dichas políticas de empleo tuvieron un menor desempeño en los indicadores de tasa global de participación y ocupación, las cuales tuvieron un comportamiento decreciente desde el año 2020 y una disminución considerable en el año 2022. Lo anterior, permite comprender que existen grandes desafíos, para generar las condiciones necesarias para que las personas en edad de trabajar que por decisión voluntaria o por incapacidad hayan decidido salir del mercado laboral, retornen y puedan acceder a un empleo formal.

Respecto a la comparación entre la perspectiva de los gremios de empresarios y sindicatos, es importante destacar, en que ambas convergen en que las políticas de empleo deben contener medidas orientadas a los incentivos tributarios por la generación de empleo, asimismo, contribuir al fortalecimiento de sectores promisorios que permitan reducir la dependencia de la economía local a la industria del petróleo y reducir la tasa de desempleo e informalidad.

Las principales diferencias en las percepciones de los gremios empresariales y sindicatos de trabajadores están relacionadas con las garantías laborales actuales, en función del salario mínimo, horas extras, tipo de contratación y los procedimientos para la terminación del vínculo laboral.

En el debate sobre la reforma laboral no es tema principal la creación de nuevos puestos de trabajo, porque dicho debate se ha centrado en la protección de las garantías de quien ya tiene empleo y a su vez, en los costos que representan para el empleador cumplir esas garantías.

La pandemia del covid-19 representó un alto impacto negativo tanto para empresarios como para los sindicatos, no obstante, el proceso de adaptación a la virtualidad fue más difícil para los trabajadores, principalmente para los que poseen bajos conocimientos en el manejo de las herramientas digitales.

Los gremios de empresarios y sindicatos poseen escasa información estadística respecto al alcance de las medidas implementadas en materia de empleabilidad en los últimos años en el distrito, por falencias en el proceso de seguimiento a la implementación de la Política Pública de empleo aprobada en el año 2008 y que no se ha llevado a cabo la evaluación de dicho instrumento, que debe hacerse tras haber finalizado su vigencia.

Barrancabermeja viene afrontando desde el año 2014 una crisis en su economía local, por la alta dependencia a la industria petrolera, que redujo sus inversiones en el territorio y desincentivo que otros sectores aumentaran su nivel de inversión. En ese sentido, medidas como la declaratoria de Zona económica especial, la actualización del Plan de Ordenamiento Territorial y la ampliación de los beneficios tributarios han sido la respuesta desde el sector público para incentivar mayores niveles de inversión y consecuentemente la dinamización de la economía local y el empleo.

Referencias

- A. Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.
- Aguilar, N. (2022). *Recuperación económica Post covid 19 desde la percepción de los empresarios*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/517/5173391012/5173391012.pdf>
- Ahedo, G. M., y Gonzalez, S. R. (2014). La Gestión del Conocimiento a través de las Prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento: Un Estudio de Casos del Sector Hotelero en España. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo RIAT*, 10, 1, 2-26.
- Alcaldía de Barrancabermeja. (2016). *Plan de Desarrollo municipal “Barrancabermeja incluyente, humana y Productiva” 2016-2019*.
- Alcaldía de Barrancabermeja. (2019). *Informe rendición de cuentas*. Barrancabermeja.gov.co.<https://www.barrancabermeja.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=5870&pdf=1>
- Alcaldía de Barrancabermeja. (2020). *Plan de Desarrollo Distrital “Distrito muy especial”*. Barrancabermeja.gov.co.<https://www.barrancabermeja.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=9934&pdf=1>.
- Alcaldía de Barrancabermeja. (2021). *Rendición de cuentas 2021*. Barrancabermeja.gov.co.<https://www.barrancabermeja.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=102067&pdf=1>

Alcaldía de Barrancabermeja. (2021). *Decreto 016 de 2021*. Barrancabermeja.gov.co.

<https://www.barrancabermeja.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=visorpdf&id=35005&pdf=1>

Alcaldía de Barrancabermeja. (2022). *Ratificada Barrancabermeja como Zona Económica y*

Social Especial, entró en vigencia al ser sancionada por el presidente de la República, Iván Duque. Obtenido de

[https://www.barrancabermeja.gov.co/publicaciones/1559/ratificada-](https://www.barrancabermeja.gov.co/publicaciones/1559/ratificada-barrancabermeja-como-zona-economica-y-social-especial-entro-en-vigencia-al-ser-sancionada-por-el-presidente-de-la-republica-ivan-duque/)

[barrancabermeja-como-zona-economica-y-social-especial-entro-en-vigencia-al-ser-sancionada-por-el-presidente-de-la-republica-ivan-duque/](https://www.barrancabermeja.gov.co/publicaciones/1559/ratificada-barrancabermeja-como-zona-economica-y-social-especial-entro-en-vigencia-al-ser-sancionada-por-el-presidente-de-la-republica-ivan-duque/)

Alcaldía de Barrancabermeja. (S.F.). *Experiencia cero*. Barrancabermeja.gov.co. Obtenido

de https://www.barrancabermeja.gov.co/experiencia_cero/#

Allen, N., y Meyer, J. (1990). Organizational Socialization tactics: A longitudinal analysis

of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy Management of Journal*, 33, 847-858.

Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance

and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

American Psychological Association. (s.f.). *Style and Grammar Guidelines*. Recuperado el

17 de enero de 2020, de Apastyle: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>

ANDI. (2023). *Balance 2022 Y Perspectivas 2023*. Obtenido de

<https://www.andi.com.co/Uploads/INFORME%20PERSPECTIVAS%20ANDI%202023.pdf>

- Angle, H., y Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Angle, H., y Perry, J. (1983). Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences. *Work And Occupations*, 10(2), 123-146.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., y Kalleberg, A. (2000). Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off. New York, Ithaca: Cornell University Press.
- Arango Thomas, L. E., y Hamann Salcedo, F. A. (2013). *El Mercado del Trabajo en Colombia: Hechos, tendencias e instituciones*. Bogotá D.C.: Banco de la república.
- Arango, L. E., y Hamman, F. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia - Hechos, tendencias e instituciones*. Bogotá D.C.: Banco de la Republica.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Arthur, J. (1992). The Link Between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills. *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 488-506.
- Arthur, J. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy Management of Journal*, 37(3), 670-687.
- Arthur, J. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy Management of Journal*, 37(3), 670-687.
- ASOBANCARIA. (2021). *El mercado laboral en Colombia: una lenta recuperación*. Bogotá D.C.: Banca y economía.

Banco de la República. (2021). *Informe de la junta directiva al Congreso de la República*.

Bogotá D.C. banrep.gov.co. <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-junta-directiva-congreso/julio-2021>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2001). *Protección Social para la Equidad y el Crecimiento*. BID.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Protecci%C3%B3n-social-para-la-equidad-y-el-crecimiento.pdf>

Banco Mundial. (2020). *Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos*.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Managment*, 99-120.

Batt, R. (2002). Managing Customer services: Human Resource Pratices, Quit Rates and Sales Growth. *Academy of Management Journal*, 45(3), 587-597.

Bayo, M. A., y Merino, D. d. (2002). Las Prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento: Un Estudio de los Factores que Influyen Sobre su Adopción en la Industria Española. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 12, 227-246.

Bayona, C., Goñi, S., y Madorran, C. (2000). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estrategica de recursos humano. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*.

Becker, B., y Huselid, M. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A synthesis of Research and Managerial Implications. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16.

- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bentein, K., Vandenberg, R., y Stinghamer, F. (2005). The Role of Change in the relation between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal Applied of Psychology*, 90, 468-482.
- Betanzos Díaz, N., y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología*, vol. 23, núm. 2., 207-215.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., y Yogawa, M. (2000). *Active Labor Market Policies: Policy Issues for East Asia*. Washington: The World Bank.
- BID. (2021). *Se buscan empleos de calidad: políticas activas y pasivas de empleo en Colombia. Informe para la Misión de Empleo*. BID.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Ufe*. NEw York: Wiley.
- Boada-Grau, J., y Gil-Ripoll, C. (2011). Medida de las prácticas de recursos humanos: propiedades psicométricas y estructura factorial del. *Anales de Psicología*, 527-535.
- Boxall, P., y Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. London: Palgrave .
- Buchanan, B. (1974). Building organisational commitment: the socialisation of managers in work organisations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cabralles, O. (2009). La Gerencia del Talento Humano Bajo la Perspectiva de la Condición Humana. *Revista Facultad Ciencias Economicas*, 155-178.
- Cabrera , A. (2022). *Nivel de percepción de los empresarios sobre la competitividad institucional de la ciudad de Bogotá D.C.* Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/50694/adcabrerat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, G., Montes, A., y Tobón, P. (2004). Prácticas de Recursos Humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: la experiencia de las empresas de manizales, Colombia. *Revista Universidad EAFIT*, 40(136), 9-25.

Calderon, G., Naranjo, J., y Álvarez, C. (2010). Gestión Humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una Aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36.

Cámara Colombiana de Comercio Electrónico. (2023). *Ecommerce Colombia 2022*. Obtenido de <https://enviame.io/co/ecommerce-colombia/>

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2015). *Plan estratégico para afrontar la crisis económica en Barrancabermeja*.

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2017). *Análisis de la no ejecución del proyecto de Modernización de la refinería de Barrancabermeja, PMRB y su impacto económico*. Barrancabermeja: Camará de Comercio.

Camará de Comercio de Barrancabermeja. (2018). *Estudio Economico de la zona* . CCB. https://drive.google.com/file/d/17bV2o2UpT1-r50t4VetAgOQqPLxOr0a_/view

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2019). *Informalidad en Barrancabermeja*.

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2020). *Dinamica empresarial de Barrancabermeja. Impacto Covid 19*. CCB. https://drive.google.com/file/d/1J3di39JzA1aDh2kb31vRh8IxHgWqzS_Y/view

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2021). *Estudio económico 2020 de la región*.

https://drive.google.com/file/d/1QkVCaAYh9_MWFD53dPcmDDhv8O4kPb2Y/view

Camará de Comercio de Barrancabermeja. (2021). *Mercado laboral en Barrancabermeja 2021*. CCB.

<https://drive.google.com/file/d/1ondeZu2jidmeeTiJBjjFr2lK3km7tCw2/view>

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2022). *Dinámica Empresarial Barrancabermeja 2022*. Obtenido de

<https://drive.google.com/file/d/1chlWcrRGOBOqJTGBgIsKGpp9ZTr8B1pW/view>

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (2022). *Número de empresas vigentes*.

CCB.<https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/index.php/estudios-y-publicaciones>

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (S.F.). *Empresas vigentes 2021*. CCB.

<https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/index.php/estudios-y-publicaciones>

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. (S.F.). *Número de empresas vigentes*. CCB.

<https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/index.php/estudios-y-publicaciones>

Camará de Comercio de Barrancabermeja. (S.F.). *Número de empresas vigentes 2018*.CCB.

<https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/index.php/estudios-y-publicaciones>

Cámara de Comercio de Bucaramanga y Camacol Santander. (2023). *Balance de la Construcción en Santander*. Obtenido de

https://www.camaradirecta.com/imagenes/vdo_conexion/cone_9c89ad3a9337c144dbf0d10a36d44cac161d887a.pdf

Card, D., Kluve, J., y Weber, A. (2010). *ACTIVE LABOR MARKET POLICY EVALUATIONS: A META-ANALYSIS*. NBER.

Ceballos Ramírez, A. (2002). *¿Que són las Organizaciones?* Bogotá: Universidad del Rosario.

Cebrián, I., Cueto, B., y Mato, F. (2021). *La evaluación de impacto de las políticas activas*.

Obtenido de

https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_60/pdfs/41.pdf

Centro de Pensamiento en Seguridad Social. (2023). *ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA DE 2023*. Obtenido de

https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/12/Documento-de-investigacio%CC%81n-No.-1_Reforma-Laboral-2023_V1.pdf

CEPAL. (S.F.). *Informe macroeconomico*. Obtenido de

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/001fce89-8075-4e7d-8d43-d627a9a97b9f/content#:~:text=El%20PIB%20de%20Colombia%20aument%C3%B3,y%20el%20aumento%20de%20las>

CER. (2017). *Boletín de mercado laboral y servicios de gestión y colocación de empleo*.

Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Cohen, A. (2008). *Multiple Commitments in the Workplace. An integrative Approach*. (E-Library ed.). (T. y. e-Libraby, Ed.) Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Comfiar. (2015). *Informe de Gestión y Balance Social*. Arauca.

COMPETITICS. (2015). *Plan estrategico para afrontar la crisis economica en Barrancabermeja*. Barrancabermeja.

Competitics. (2016). *Impacto de la crisis del petróleo en la economía de barrancabermeja*.

Obtenido de

[https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/images/documentos/publicacion_crisis_petrole
ra.pdf](https://www.ccbarranca.org.co/ccbar/images/documentos/publicacion_crisis_petrole
ra.pdf)

Comunidad de Madrid. (2016). *Identificación de los factores de empleabilidad determinantes para*.

Comunidad de Madrid. (2019). *Satisfacción y rendimiento de los servicios de empleo de la Comunidad de Madrid 2019*.

Cook, F. (2001). Human Resource Strategy to Improve Organizational Performance. A Route for Firms un Britain? *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 321-339.

Corral , Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 228-247.

Costa, M. (2003). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Coy, A. (2021). *Impacto de las políticas públicas frente al empleo en Colombia durante el año 2020 en un escenario de COVID-19*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.

Creswill, J. D. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks.

Cristancho, L. (2019). *Pertinencia de la política económica en materia de generación de empleo “decente” en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250305>

DANE. (2012). *Glosario de terminos Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH*. DANE.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/glosario_GEIH.pdf

DANE. (2018). *Mercado laboral de las ciudades capitales de los departamentos de la*

Amazonía y Orinoquía y ciudades intermedias. DANE.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_nvos_dptos/bol_cc_dptos_amazonia_orinoquia_18.pdf

DANE. (2020). *Mercado laboral de las ciudades capitales de los departamentos de la*

Amazonía y Orinoquía y ciudades intermedias. DANE.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_nvos_dptos/bol_nv_os_dptos_ciudades_intermedias_20.pdf

DANE. (2021). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. DANE.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_21.pdf

DANE. (2021). *Mercado laboral de las ciudades capitales de los departamentos de la*

Amazonía y Orinoquía y ciudades intermedias. Dane.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_nvos_dptos/bol_nv_os_dptos_ciudades_intermedias_21.pdf

DANE. (2022). *Mercado laboral (Empleo y desempleo) Históricos*. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

DANE. (2022). *Mercado laboral de las ciudades intermedias*. DANE

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_nvos_dptos/bol_nv_os_dptos_ciudades_intermedias_22.pdf

DANE. (2024). *Ocupación informal Trimestre móvil septiembre - noviembre 2023*. DANE.

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-sep-nov2023.pdf>

De La Cal, M. L., Otazua, G., y Zubiry, J. B. (s.f.). Curso de economía laboral. En M. L. DE LA CAL, G. Otazua, y J. B. Zubiry, *Enfoques teóricos para el análisis del mercado laboral* (pág. 2).

DeCuir-Gunby, J., y Schutz, P. (2017). *Chapter 6 mixed methods designs: frameworks for organizing your research*.

Delaney, J., y Huselid, M. (1996). The Impact Of Human Resources Management Practices On Perceptions Of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.

Delery, J. (1998). Issues of Fit in Strategic Human Resource Management: Implications for Research. *Human Resource Management Review*, 8(3), 289-309.

Delery, J., y Doty, H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Test of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions. *The Academy Of Management Journal*, 39(4), 802-835.

Departamento de Planeación Nacional. (02 de 2017). www.dane.gov.co. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/reloj/>.

DNP. (2019). *EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS*. Bogotá D.C.

DNP. (2021). *Mercado laboral en la crisis del COVID-19. Resumen de políticas según la iniciativa Respuestas Efectivas contra el COVID-19 (RECOVR)*. Bogotá D.C.

DNP. (2022). *Evaluación de Resultados del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF*. Bogotá D.C.

El País. (2023). *La economía colombiana creció el 7,5% en 2022*. Obtenido de <https://elpais.com/america-colombia/2023-02-15/la-economia-colombiana-crecio-el-75-en-2022.html>

Elcolombiano. (2021). *Pese a la pandemia, creación de empresas aumentó en Colombia*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/creacion-de-empresas-aumento-durante-la-pandemia-LE15119299>

Eslava, M., y Fernandez, M. (2022). El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente. *Nota Macroeconómica No.36*.

Fedesarrollo. (2023). *Encuesta de Opinión Empresarial*. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4530>

Ferrer Sánchez, D. (2014). *Prácticas de Recursos Humanos de Alto Rendimiento*. Almería, España: Universidad de Almería.

Figuerola, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/46753/n_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figuerola, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. Lima: Universidad Católica del Perú.

Fuentes, P. (2009). Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: Evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo. *Perspectivas*, 107-136.

Fundesmag. (S.F.). *¿Qué es Empléate?* Obtenido de <https://www.fundesmag.org/empleate/>

- Garay, L., y Rodriguez, A. (2007). *Colombia: Diálogo Pendiente Vol II: Políticas de Empleo, Salarios y Vivienda*. Bogotá D.C.
- Gómez, C., Meneses , F., y Villamizar, Y. (2021). *Análisis del Desempleo en el corregimiento el Centro del Distrito especial de Barrancabermeja para el periodo 2021*.
- Gómez, R., y Oviedo, M. (2022). *Vulnerabilidades e impactos socioeconómicos en Barrancabermeja de la emergencia generada por la COVID-19*. Obtenido de <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/panoramaeconomico/article/view/4217/3359>
- Grueso, H. M. (2010). Implementación de Buenas Prácticas de Promoción de Personal y su Relación con la Cultura y el Compromiso con la Organización. *Revista Innovar Journal*, V.20, 36., 79-90.
- Guest, D. (1999). Human Resource Management- The workers Verdict. *Human Resource Management Journal*, 9(3), 5-25.
- Guthrie , J. (2001). High-Involvement Work Practices, Turnover, And Productivity: Evidence From New Zealand. *Academy Management of Journal*, 44(1), 180-190.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5). México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Hincapie, A. (2019). *Dinámicas del mercado laboral juvenil en Colombia: Evaluación de impacto de la política “40.000 primeros empleos”*.

- Huselid, M. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *The Academy Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of Human Resource Management on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *Academy Management of Journal*, 38, 635-672.
- Ichniowski, C., Shaw, K., y Prennushi, G. (1997). The Effects of Human Resource practices on Productivity: A Study of Steel finishing lines. *American Economic Review*, 87(3), 291-313.
- Juaneda, A., y Gonzalez, L. (2007). Definición, Antecedentes y Consecuencias del Compromiso. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: CAmino al Futuro*, 3590-3609.
- Kehoe, R., y Wright, P. (2013). The Impact of High- Performance Human Resources Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Keynes, J. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Keynes, J. (1974). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Mexico: FCE.
- Lado, A., y Wilson, M. (1994). Human Resources Systems and Sustained Advantage: A Competency- Based Perspective. *The Academy of Management Review*, 19(4), 699-727.

- Lagares, E., y Felix, G. (2012). *PRINCIPALES ANTECEDENTES EN LA CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO EN LA LITERATURA ECONÓMICA: TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y EL DESEMPLEO*. Huelva: Revista crítica.
- LaRepública. (2022). *El Gobierno de Iván Duque invirtió \$35 billones para cubrir la emergencia sanitaria*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/el-gobierno-de-ivan-duque-invirtio-35-billones-para-cubrir-la-emergencia-sanitaria-3388899>
- Larepública. (2023). *Lo bueno, lo malo y lo feo del proyecto de la reforma laboral radicado en la Cámara*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo-del-proyecto-de-la-reforma-laboral-radicado-en-la-camara-3688239>
- Lieber, E., y Weisner, T. (2010). *Meeting the practical challenges of mixed methods*.
- Li-Yun, S., y Wen, P. (2011). Differentiation Strategy, High-performance human resource practices, and firm performance: moderation by employee commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3068-3079.
- MacDuffie, J. P. (1995). Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 197-221.
- Macky, K., y Boxall, P. (2007). The Relationship Between High-Performance Work Practices and Employee Attitudes: an Investigation of Additive and Interaction Effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567.
- Malo, A. (2016). *El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España*. Oviedo: Universidad de Salamanca.

- Manzanares, A. (2012). *Mercados laborales locales*. researchgate.
https://www.researchgate.net/publication/314229801_Una_aproximacion_al_concepto_de_mercados_laborales_locales
- Manzanares, Á. (2016). *Mercados locales de trabajo: cuatro ensayos empíricos*. Digitum.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/50851/1/Tesis%20Doctoral%20Angel%20Manzanares.pdf>
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents correlates consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mayer, R., y Schoorman, D. (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two Dimensional Model of Organizational Commitment Model. *The Academy Management of Journal*, 35(3), 671-684.
- McConnell, C. B. (2007). *Economía Laboral*. Studocu.<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-catolica-de-salta/economia/capitulo-1-mm-m/26521750>
- McMahan, G., Virick, M., y Wright, P. (1994). Alternative and theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: progress, problems and prospects. *Research in personnel human resource management suplement*, 99-122.
- Mejía, L. F., y Fernández, C. (2022). *¿Qué hacer en el mercado laboral?* Bogotá: Fedesarrollo. Obtenido de <https://cdn.sanity.io/files/kbv4cuiw/quehacer/3a4c664e3ebd673c6ff0161c2f33ecca68c8d642.pdf>

Merlano, L. (2016). *Análisis: defensa de la mano de obra local en la política pública de empleo de Barrancabermeja, una visión para el desarrollo local*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Merlano, L. (2016). *ANÁLISIS: DEFENSA DE LA MANO DE OBRA LOCAL EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE BARRANCABERMEJA, UNA VISIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.

Meyer, A., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, Research and Application*. United States of America: Sage Publications Inc.

Meyer, J., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace. Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.

Meyer, J., Stanley, D., Jackson, T., y McInnis, K. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 225-245.

Meyer, J., Stanley, D., Jackson, T., y McInnis, K. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 225-245.

Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th*

- International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004. Seattle, WA, USA.,.*
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Plan local de empleo, una guía para su elaboración*. Bogotá D.C.
- Ministerio de trabajo. (2013). *Plan Departamental de Empleo de Santander* .
- MINTRABAJO. (2020). *Informe sector trabajo al Congreso de la República 2019-2020*. Bogotá D.C.
- Mintrabajo. (2022). *Informe de gestión 2018-2022 Sector trabajo*.
- Mintrabajo. (2023). *El 63 % de los casos de sindicalistas asesinados en el mundo fueron en Colombia*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/el-63-de-los-casos-de-sindicalistas-asesinados-en-el-mundo-fueron-en-colombia>
- Monsalve-Castro, C. (2014). *Gestión de la Calidad del servicio en los Hoteles Pyme de Bucaramanga y su área metropolitana*. Bucaramanga: USTA.
- Montoya Monsalve, J. N., y Montoya Naranjo, J. (2012). Grupo Semco y las prácticas de recursos humanos de alto compromiso, una ventaja competitiva. *Innovar*, 21-38.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 8, N° 4.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Review*, 8(4), 387-401.

- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Moya, L. (2021). *Análisis de la dinámica del empleo en el Ecuador, periodo 2007 - 2016*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8394/1/T3665-MGD-Moya-Analisis.pdf>
- Neder, P. (2017). *La formación de las políticas de empleo en un contexto de crisis: un análisis comparativo de España e Italia*.
- Neffa, J. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- O'Reilly III, C., y Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(6), 492-499.
- OIT. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20empleo%20es%20definido%20como,%2C%20o%20independiente%2Dautoempleo\)](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20empleo%20es%20definido%20como,%2C%20o%20independiente%2Dautoempleo)).
- OIT. (2012). *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*. OIT.
- OIT. (2015). *Políticas nacionales de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2016). *SOLUCIONES EFICACES POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. Ginebre: OIT.
- OIT. (2020). *Políticas nacionales de empleo para una recuperación inclusiva e intensiva en empleo de la crisis de la COVID-19*.

- OIT. (2021). *¿Cómo organizar mi búsqueda de empleo? Guía detallada para las personas que buscan empleo*. PRODOC OIT.
- OIT. (2021). *Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo colombiano y recomendaciones para la reactivación económica*. Ginebra.
- OIT. (2021). *Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo colombiano y recomendaciones para la reactivación económica*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_775897.pdf
- Oliva, M. (1989). *El enfoque institucionalista del mercado laboral*. Cuadernos de economía.
- Oltra, F. (2015). Características diferenciales entre la dirección de personal y la Gestión de Recursos Humanos. Valencia.
- Ordiz Fuertes, M. (2002). Prácticas de Alto Rendimiento en Recursos Humanos: Concepto y Factores que Motivan su Adopción. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 12, 247-265.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palella, S., y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Paniagua, C. G. (2005). *Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo*. San Jose de Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. Pag, 65-68.
- Pascual, V. (2013). *El uso de la prácticas de Alto rendimiento en la Pyme: aplicación, factores explicativos y estrategia corporativa*. Universidad de Valencia, Valencia.

- Penley, L. E., y Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: a Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-9.
- Peralta, G. M., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología Desde El Caribe*, 19, 81-109.
- Pérez González, M. D., Suárez Llorens, A., y Blanco Canto, M. (2015). *Un análisis regional de las políticas activas de empleo en los distintos países de la Zona Euro. Su evolución ante la crisis económica*. Revista de Economía Mundial,.
- Petro, G. (2022). *Colombia Potencia Mundial de la Vida*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1nEH9SKih-B4DO2rhjTZAKiBZit3FChmF/view>
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96.
- Pfeffer, J. (1998). Seven Practices of Successful Organizations. *California Management Review*, 40(2), 96.
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 263-276.
- Piore, M. (1978). *Paro e inflación*. Madrid: Alianza editorial.
- Porter, L., Steers, R., y Mowday, R. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, D., y Meyer, J. (2004). Side-Bet Theory and Three-component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.

- Prieto, C. (1989). *¿Mercado de trabajo?* (Vol. 49). Madrid: Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
- Prosantander. (2021). *Propuestas para fortalecer el empleo juvenil en Santander*.
- Quinn, R. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ramos, J. (2020). *LAS INSTITUCIONES EN EL CONFLICTO POR EL EMPLEO EN LA INDUSTRIA PETROLERA CASO BARRANCABERMEJA: ANÁLISIS DEL DECRETO 1668 DE 2016*. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/51066/23044.pdf?sequence=1>
- República de Colombia. (2022). *Decreto 801 de 2022*.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Buenos Aires: Konrad-Adenauer-Stiftung. Obtenido de https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=5598713c-45f4-17c1-3af2-1ec4764307bd&groupId=252038
- Rincón, G., Castrillón, M., y Jimenez, N. (2020). *Percepciones en el mercado laboral: dos caras de una misma moneda*.
- Rizo, E. (2019). *Análisis de las estrategias de empleo y generación de ingresos en Río*.
- Robinson, D. (1970). *Local labour markets and wage structures*. Londres: Gower Press.
- Ródenas, I. (2021). *Análisis de políticas de empleo en un entorno de modelos de búsqueda y crecimiento endógeno*.
- Rodríguez, J. (Enero de 2001). Los sistemas de gestión de recursos humanos y la efectividad de las organizaciones. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Rodriguez, V. (2012). La naturaleza jurídica de las cajas de compensación en Colombia: Una visión frente a su control. *Justicia Juris*, 8(1), 9-21.
- Roth, A. N. (2002). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora. https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf
- Ruíz, H. (2012). *Los clasicos y el mercado de trabajo*. IDEAS. <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2012i2012-054.html#download>.
- Salancik, G. (1977). Commitments and the Control of Organizational Behavior and Belief. (N. D. Behavior, Ed.) *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.
- Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en America Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/49324751-de86-41ea-aab8-251a968c9ec2/content>
- Sampieri-Hernandez, R., y Mendoza, C. P. (2008). *El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto*.
- Smeenk, S. G., Eisinga, R. N., Teelken, J. C., y Doorewaard, J. A. (2006). The Effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, 2035-2054.
- Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.
- Torres, A. (2011). La crisis colombiana de finales del siglo XX: ¿Un choque real o financiero? *Perfil de Coyuntura Económica No. 18*, 79-96.
- Todaro, R., Abramo, L., y Godoy, L. (s.f.).

- Torrico, S. (2012). *Consideraciones del mercado de trabajo, gestion de recursos humanos, salario y empleo*. Cochabamba: Universidad Católica Boliviana.
- Universidad Nacional de Colombia. (2020). *Impacto de la pandemia covid-19 sobre el mercado laboral en Colombia: el papel del empleo en la recuperación económica*. Bogotá D.C.
- Uribe, J., Fajardo, E., y Romero, H. (2017). Análisis de las políticas de empleo en Colombia para el periodo (2002 – 2014). *Simposio Internacional de Ciencias Sociales*. Bucaramanaga.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Vargas, A. (1999). *Notas sobre el Estado y las políticas públicas*.
<https://es.scribd.com/document/415523160/NOTAS-SOBRE-ESL-ESTADO-Y-LAS-POLITICAS-PUBLICAS-VARGAS-59-110-pdf>
- Velásquez, R. (2009). *Hacia una nueva definición del concepto “política pública”*.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/433/377>.
- Villalba, M. O. (2001). Incremento de la Satisfacción y del Compromiso Organizacional de los Empleados a través del Liderazgo Efectivo. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 26., 5-17.
- Villate, C. (2013). *Formulación para el sistema de gestión municipal para el empleo en el municipio de Barrancabermeja*. Bucaramanga: universidad Industrial de Santander.
- Viloria, C. (2020). *Debilidades del proceso de inclusión laboral en el municipio de Barrancabermeja: el caso de las personas con discapacidad auditiva*. Obtenido de

[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12446/2020_Tesis_Carlos_Antonio_Viloria_Pe%
c3%blaranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12446/2020_Tesis_Carlos_Antonio_Viloria_Pe%c3%blaranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Way, S. (2002). High Performance Work Systems and Intermediate Indicators of Firm Performance Within the US small Business Sector. *Journal of Management*, 28(6), 765-785.

Whitener, E. M. (2001). Do High commitment human resource practices affect employee commitment? Across-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 515-535.

Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser. *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.

Wright, P., Gardener, T., y Moynihan, L. (2003). The Impact of HR practices on the Performance of Business Units. *Human Resource Management Journal*, 13(2), 21-36.

Wright, P., Gardner, T., y Moynihan, L. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. *Human Resource Management Journal*, 13(3), 21-36.

Wright, T., y Boswell, W. (2002). Desagregating HRM: A review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research. *Journal of Management*, 28(3), 247-276.

Wu, P.-C., y Chaturvedi, S. (2009). The role of procedural justice and power distance in the relationship between high performance work systems and employee attitudes: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 35(5), 1228-1247.

Yan Jiang, J., y Liu, C.-W. (2015). High Performance Work Systems and Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Social Capital. *Human Resource Management Review*, 25, 126-137.

Zeithaml, V., Parasuraman, A., y Berry, L. (1993). Calidad Total En la Gestión de Servicios.

<https://pdfcoffee.com/qdownload/calidad-total-en-la-gestion-de-servicios-4-pdf-free.html>

Apéndices

Apéndice A



ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

GUÍA DE PREGUNTAS A EMPRESARIOS

Objetivo de la entrevista: Establecer la percepción del sector empresarial de Barrancabermeja respecto a las políticas de empleo implementadas en la ciudad en el periodo 2018-2022

Instrucciones: Se informa al entrevistado el objetivo de la entrevista; posteriormente, se procede a realizar la pregunta al entrevistado si acepta las condiciones establecidas para la aplicación del instrumento, de ser afirmativa la respuesta, se diligencian y firman los formatos de consentimiento informado y autorización de uso de imágenes y grabación de la entrevista. Luego, se leen las preguntas en el orden establecido en la guía de preguntas.

Entrevista No.: E1.	Ciudad y Fecha:
Entrevistado:	
Cargo:	
Moderadores:	
Preguntas	
Introducción Las políticas de empleo son un conjunto de medidas implementadas por las entidades públicas, para suplir carencias económicas de los desempleados mediante la asignación de un cierto nivel de ingresos de manera temporal o decisiones orientadas al aumento del empleo y/o disminución de los desempleados. En ese sentido, 1. ¿Conoce usted las políticas implementadas por el gobierno en materia de empleabilidad del 2018 al 2022? 2. ¿Qué opinión tiene de las políticas implementadas desde el sector estatal a las empresas de la ciudad para la generación de empleo? 3. ¿Qué percepción tiene de la situación actual de las empresas en Barrancabermeja? 4. ¿Qué rol ha asumido su entidad u organización respecto a las acciones encaminadas a la generación de empleo en Barrancabermeja? 5. ¿Qué opinión tiene de los incentivos tributarios por emplear jóvenes y personas con discapacidad? 6. ¿Qué efectos tuvo la pandemia del Covid 19 en su sector?	

7. ¿Qué cambios ha visto en la situación que vivían las empresas de la ciudad antes de la pandemia y en la actualidad?
8. ¿Qué opinión tiene de las decisiones que ha venido tomando el gobierno del presidente Petro relacionadas con la reforma laboral y la empresa privada?
9. ¿Qué factores o elementos considera que se deberían incluir para alcanzar mejores resultados en las políticas de empleo en Barrancabermeja?
10. ¿Qué percepción tiene del futuro de las empresas y la generación de empleo en Barrancabermeja?

Apéndice B



ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

GUÍA DE PREGUNTAS A SINDICATOS DE TRABAJADORES

Objetivo de la entrevista: Establecer la percepción del sector empresarial de Barrancabermeja respecto a las políticas de empleo implementadas en la ciudad en el periodo 2018-2022

Instrucciones: Se informa al entrevistado el objetivo de la entrevista; posteriormente, se procede a realizar la pregunta al entrevistado si acepta las condiciones establecidas para la aplicación del instrumento, de ser afirmativa la respuesta, se diligencian y firman los formatos de consentimiento informado y autorización de uso de imágenes y grabación de la entrevista. Luego, se leen las preguntas en el orden establecido en la guía de preguntas.

Entrevista No.: E1.	Ciudad y Fecha:
Entrevistado:	
Cargo:	
Moderadores:	
Preguntas	
Introducción Las políticas de empleo son un conjunto de medidas implementadas por las entidades públicas, para suplir carencias económicas de los desempleados mediante la asignación de un cierto nivel de ingresos de manera temporal o decisiones orientadas al aumento del empleo y/o disminución de los desempleados. En ese sentido, 1. ¿Conoce usted las políticas implementadas por el gobierno en materia de empleabilidad del 2018 al 2022? 2. ¿Qué postura tiene su organización respecto a la generación de empleo en Barrancabermeja? 3. ¿Qué percepción tiene de la situación actual de los sindicatos de trabajadores en Barrancabermeja? 5. ¿Qué opinión tiene de las políticas implementadas desde el sector estatal para la generación de empleo? 6. ¿Qué rol ha asumido su entidad u organización respecto a las acciones encaminadas a la generación de empleo en Barrancabermeja? 7. ¿Qué opinión tiene de los incentivos tributarios por emplear jóvenes y personas con discapacidad? 8. ¿Qué efectos tuvo la pandemia del Covid 19 en su sector? 9. ¿Qué cambios ha visto en la situación que vivían los trabajadores de la ciudad antes de la pandemia y en la actualidad? 10. ¿Qué opinión tiene de las decisiones que ha venido tomando el gobierno del presidente Petro?	

relacionadas con la reforma laboral y programas de generación de empleo?

11. ¿Qué factores o elementos considera que se deberían incluir para alcanzar mejores resultados en las políticas de empleo en Barrancabermeja?

12. ¿Qué percepción tiene del futuro de la actividad sindical y la generación de empleo en Barrancabermeja?

Apéndice C**FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo XXXXXXX, identificado con cedula de ciudadanía _____ expedida en _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “Análisis de la percepción de empresarios y sindicatos de trabajadores respecto a las políticas de empleo implementadas en el distrito de Barrancabermeja en el periodo 2018 al 2022”, consistirá en responder formatos de diagnóstico clínico, fotografías y testimonio que aportará conocimiento en el marco del trabajo de grado para optar el título de Economistas.

Acepto la solicitud de que, la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios y riesgos derivados de mi participación en el estudio, y que se me han asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato, protección de datos y la confidencialidad.

Firma del entrevistado

Cedula de Ciudadanía

Ciudad y Fecha,

Apéndice D

DOCUMENTO AUTORIZACIÓN DE USO DE DERECHOS DE IMAGEN: FOTOGRAFÍAS Y FIJACIONES AUDIOVISUALES (VIDEOS) Y DE PROPIEDAD INTELECTUAL OTORGADO A UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Yo mayor de edad, domiciliado y residenciado en XXX., identificado con la cédula de ciudadanía No _____ de _____, en mi calidad de persona natural cuya imagen será fijada en un fotografía o producción Audiovisual (Video) que utilizará y publicará, en un trabajo de grado en la Universidad Santo Tomás; quien para todos los fines del presente documento se denominará LA PERSONA, autorizo el uso de derechos de imagen sobre fotografía y procedimientos análogos a la fotografía, o producción Audiovisual (Video), así como los patrimoniales de autor y derechos conexos, el cual se registrá por las normas legales aplicables y en particular por las siguientes Cláusulas:

PRIMERA – AUTORIZACIÓN: LA PERSONA, mediante el presente documento autoriza la utilización de los derechos de imagen sobre fotografías, o producciones Audiovisuales (Videos), para el presente trabajo de investigación.

SEGUNDA - OBJETO: Por medio del presente escrito, LA PERSONA, autoriza a la Universidad Santo Tomás para que de conformidad con las normas internacionales que sobre Propiedad Intelectual que sean aplicables, así como bajo las normas vigentes en Colombia, use los derechos de imagen sobre fotografías o producciones Audiovisuales (Videos), así como los derechos de propiedad intelectual y sobre Derechos Conexos que le puedan pertenecer para ser utilizados por la Universidad Santo Tomás, en la difusión de este trabajo de investigación.

TERCERA – ALCANCE: La presente autorización se da tanto para formato o soporte material, y se extiende a la utilización en medio óptico, magnético, electrónico, en red, mensajes de datos o similar conocido, para la difusión de este trabajo de investigación.

CUARTA – EXCLUSIVIDAD: La autorización de uso aquí establecida no implica exclusividad en favor de la Universidad Santo Tomás por lo tanto LA PERSONA se reserva y conserva el derecho de otorgar directamente, u otorgar a cualquier tercero, autorizaciones de uso similares o en los mismos términos aquí acordados (ser usados en este trabajo de investigación).

QUINTA - DERECHOS MORALES (Créditos y mención): La Autorización de los derechos antes mencionados no implica la cesión de los derechos morales sobre los mismos por cuanto en conformidad con lo establecido en el artículo 6 Bis del Convenio de Berna para la protección de las obras literarias, artísticas y científicas; artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, estos derechos son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. Por lo tanto, los mencionados derechos seguirán radicados en cabeza de LA PERSONA.

Dada en Barrancabermeja, a los xxxxxxxxxxxx (xxxxxxx) días del mes de xxxxxxxx de 2023
LA PERSONA

C.C. N° _____ de _____