

Seguimiento de resultados en la generación de políticas públicas en la formación del talento humano, dentro del marco del gran acuerdo social Barrancabermeja, como modelo de gestión participativa.

ELPIDO FONSECA ALBA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS - ECACEN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

2014

Seguimiento de resultados en la generación de políticas públicas en la formación del talento humano, dentro del marco del gran acuerdo social Barrancabermeja, como modelo de gestión participativa.

ELPIDO FONSECA ALBA

Código 6774236

**Trabajo de grado elaborado como condicionamiento para obtener el título de
Especialista en Gestión Pública**

Director de proyecto

MBA. HERMES HERIBERTO VARGAS MARTÍNEZ

Administrador de empresas

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS -ECACEN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

2014

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Primer Jurado

Firma del Segundo Jurado

Dedicatoria

Esta labor investigativa tiene un actor principal y ese es Dios a quién va dedicado, y por supuesto a la Virgen María, quienes fueron fuente de inspiración y perseverancia para la conclusión de esta ardua tarea., y con esta conseguir mi grado en Especialización en Gestión Pública. A mis padres quienes me dieron la vida, A mi esposa SHIRLEY MACIAS PEDROZA, mis hijos FABIAN ENRIQUE FONSECA MACIAS y SHEILA YEVITZA FONSECA MACIAS, MIS SUEGROS, a todos mis HERMANOS, Y SOBRINOS, quienes me suministraron consejos y apoyo, y sin los cuales mis esfuerzos no hubieran sido suficientes para la elaboración de esta tesis. A partir de lo anterior, por supuesto que para ellos expreso desde el fondo de mi ser, solo palabras de agradecimiento y gratitud eterna.

Agradecimientos

Primero que todo agradecer al altísimo, ya que gracias a su apoyo y bendición he podido escalar peldaños en la vida y posicionarme donde estoy hoy día, y porque sin su ayuda no hubiera podido alcanzar este objetivo en mi existencia, también agradezco profundamente a mi hermosa esposa y a mis lindos hijos por su colaboración permanente; a esos seres que me han rodeado y con los cuales he interactuado en mi vida profesional, los cuales me han brindado una sincera y permanente amistad, un constante apoyo, consejos invaluable y una agradable compañía en mis momentos difíciles, y de los cuales estoy eternamente agradecido. De esas personas algunas todavía me acompañan y otras ya no están pero siguen ocupando un lugar importante en mi corazón y donde quiera que están reciban de mí un caluroso y sincero abrazo de agradecimiento y una súplica al altísimo para que los colme de bendiciones.

Tabla de Contenido

	pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. <i>Antecedentes del problema</i>	12
1.1 <i>Importancia de la Investigación</i>	13
1.2 <i>Planteamiento del Problema</i>	13
1.3 <i>Formulación del problema</i>	16
1.4 <i>Sistematización del problema</i>	16
1.5 <i>Justificación de la Investigación</i>	17
1.6 <i>Alcances y Límites de la Investigación</i>	18
2. <i>Marco de Referencia</i>	20
2.1 <i>Marco Teórico</i>	20
2.1.1 <i>Perspectiva internacional</i>	20
2.1.2 <i>Entorno nacional</i>	29
2.1.3 <i>Entorno local</i>	33
2.2 <i>Marco Conceptual</i>	37
2.3 <i>Marco legal</i>	40
<i>Figura 1. Mapa de Barrancabermeja Santander</i>	43
2.5 <i>Marco temporal</i>	44
2.6 <i>Hipótesis de trabajo</i>	44
3. <i>Metodología de la Investigación</i>	45
3.1 <i>Objetivos</i>	45
3.1.1 <i>Objetivo general</i>	45
3.1.2 <i>Objetivos específicos</i>	45
3.2 <i>Variables</i>	45
3.3 <i>Tipo de estudio</i>	46
3.4 <i>Método</i>	46
3.5 <i>Instrumentos a utilizar</i>	47
4. <i>Resultados de la investigación</i>	49

4.1	<i>Presentación de resultados</i>	49
4.2	<i>Análisis de resultados</i>	55
5.	<i>Conclusiones</i>	59
5.1	<i>Recomendaciones</i>	61
6.	<i>Bibliografía</i>	62

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de Barrancabermeja Santander	435
---	-----

Introducción

El Gran Acuerdo Social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB), proporciona el tema de la presente monografía con su pilar de desarrollo del talento humano. Justamente sobre éste buscó constatar la materialización de las estrategias que buscan la ejecución de los programas que se persiguen en dicho pilar. Específicamente el estudio se enfocó en el análisis de variables como: Gestión de la información con enfoque prospectivo, Avances de tipo tecnológico, Nuevas ideas y propuestas para la competitividad y la sostenibilidad, Fundamentación y aplicación de la ética, cultura ciudadana y valores, con el fin último de establecer el nivel de eficiencia del estado conforme a los resultados en el pilar de desarrollo del talento humano, dentro del gran acuerdo social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB).

El estudio se fundamenta en la problemática generalizada en Colombia con respecto al desarrollo integral del talento humano a nivel nacional, y se hace muy interesante en razón de que el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB), es una apuesta de solución de los problemas regionales, a partir de la creatividad e innovación, resultante de la sumatoria de las voluntades de diferentes actores de la parte pública y de la empresa privada, los cuales unen sus esfuerzos para crear un ambiente social de derecho donde todos pueden tener las mismas oportunidades de desarrollo.

Un análisis general del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB), permite señalar de manera resumida, cuales son los pilares encaminados a la consecución de esos objetivos: 1. Grupo familiar como soporte central de progreso; 2. Actividades para avance y mejoramiento del talento humano; 3. Cultura ciudadana; 4.

Infraestructura para la sostenibilidad; 5. Fortalecimiento institucional; 6. Fortalecimiento económico.

Esta reflexión investigativa, permite reconocer los resultados que el proceso ha arrojado en el pilar de Desarrollo del Talento Humano, sin olvidar que el proceso del GASB es dinámico, se encuentra en plena construcción y su configuración es permanente, siendo este uno de los factores a tener en cuenta, al revisar los logros; tal cual lo manifestó el gerente de la refinería ingeniero Orlando Díaz: “se está aprendiendo en el camino”.

Paran entender mejor el contexto de este estudio es preciso hacer referencia al contenido histórico del tema principal; el inicio del GASB es el 18 de noviembre de 2010 al suscribir un acuerdo inicial de voluntades y articulación de esfuerzos en pro de la ciudad desde una perspectiva de región; los actores convocantes del acuerdo: Gobernación de Santander, Alcaldía de Barrancabermeja, Ecopetrol, Diócesis de Barrancabermeja, Programa de Desarrollo y Paz se vieron precisados a divulgar el trabajo que venían desarrollando desde el Plan Cien Mil, una acción articulada para el desarrollo de obras, dónde el interés común les permitió a Ecopetrol, la gobernación de Santander y la alcaldía de Barrancabermeja aportar recursos, según su capacidad para la Construcción de la Sede de UNIPAZ (Instituto Universitario de la Paz) y el Hospital Regional del Magdalena Medio. A partir de ese ejercicio el presidente de Ecopetrol plantea un Plan doscientos mil, el análisis termina revelando la necesidad de establecer una línea de trabajo a largo plazo y con una visión de región, por lo que se propone articular el Plan con otras organizaciones como el Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio, la Diócesis de Barrancabermeja, es allí donde nace el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja ciudad región100 años, pensando en ver estas y otras

obras planteadas, ejecutadas hacía el cumpleaños de los primeros cien años de Barrancabermeja, en el 2022.

El 13 de abril de 2011 en acto público, se unen al proceso la Cámara de Comercio de la ciudad y La Unión Sindical Obrera –USO- y el Concejo del Municipio, y se firma un primer acuerdo por el Pilar “Desarrollo del Talento Humano”. De esta forma, se empiezan a estructurar los pilares, sumándosele al de Desarrollo del Talento Humano los otros cinco ya reseñados.

El 27 de marzo de 2012, con los nuevos gobernantes, Richard Aguilar Villa gobernador y Elkin Bueno Altahona alcalde de Barrancabermeja y demás líderes de las instituciones convocantes, se realiza en forma pública la ratificación del GASB; Siendo este un insumo importante para la formulación de los planteamientos de avance y progreso departamental y municipal. En esa coyuntura, el liderazgo de los pilares es asumido por los actores convocantes, según su afinidad temática y líneas de trabajo, bajo la premisa de adelantar procesos de planeación y acción propios de cada pilar, que les permitiera alcanzar las metas concertadas en cada uno, sin perder de vista la visión global y el espíritu del proceso; de esta forma el pilar motivo de la investigación, desarrollo del talento humano, lo lideraría Ecopetrol y la alcaldía de Barrancabermeja.

Título de la Investigación

Seguimiento de resultados en la generación de políticas públicas en la formación del talento humano, dentro del marco del gran acuerdo social Barrancabermeja, como modelo de gestión participativa.

1. Antecedentes del problema

1.1 Importancia de la Investigación

El tema a tratar es importante porque permite abordar la investigación en la gestión de lo Pública, con el propósito y objetivo de evaluar las estrategias tendientes a construir un espacio socio-cultural enfocado al desarrollo del talento humano, dentro de un acuerdo entre diferentes actores sociales, económicos y políticos, denominado “Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad-Región 100 años”.

De esta forma, este pacto proporciona el tema de la presente trabajo con su Pilar 1, Desarrollo del Talento Humano. Este tema se hace muy interesante en razón a todo lo que significa una apuesta de solución de los problemas regionales, a partir de la creatividad innovadora, resultante de la sumatoria de las voluntades de los mandatarios, gobernador de Santander y alcaldes de las municipalidades que integran el sector del Magdalena medio y las fuerzas vivas, empresas u organizaciones sociales; en un contexto nacional centralista que ha hecho de la descentralización una utopía.

El GASB, no tiene la pretensión de convertirse en un modelo nacional pero si se consolida como una alternativa y una forma de participación democrática que aglutina fuerzas en torno a los intereses de la región y en procura del desarrollo y el bienestar de sus pobladores.

1.2 Planteamiento del Problema.

Durante el año 2012, No se percibe en Colombia cambio alguno de manera positiva en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) con respecto al año anterior (este mide el potencial que tiene una persona dentro de una sociedad). Este año, el informe presentado por el Programa

de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ubicó a Colombia en el puesto 91 entre 186 naciones, destacó que en los últimos diez años numerosos estados progresaron pertinentemente en lo logrado en los aspectos educativos, en salud y en aspectos de ingresos económicos. Pero no obstante lo anterior cuando se crece económicamente no significa esto que se revierta de manera inmediata en el avance del aspecto humano en las diferentes poblaciones¹.

El informe ha identificado cuatro aspectos específicos de enfoque para soportar el avance del desarrollo humano: mejoría del tema igualitario (incluida la de género), dotación de voz y participación de los ciudadanos (incluidos los jóvenes), enfrentamiento de presiones ambientales y políticas para el cambio demográfico.

(Galvis, 2006), abogada, doctora en Filosofía, profesora del Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y catedrática de la Maestría en Familia de la UN, precisó: Debe haber unos condicionamientos como la existencia de un Estado proactivo que verdaderamente se comprometa con el desarrollo humano e impulse políticas de corte diferente, no es acumular riqueza, porque esta no ha llevado a la dignidad humana. Y lo que se pretende es que el desarrollo sea de la persona, en sus dimensiones individual y social, no solo en lo económico”.

De otro lado, Amparo Saldarriaga Klinkert, profesora asociada de la UN en Medellín, dijo: “La dimensión institucional es relevante porque, en la formulación del trabajo práctico de gobernabilidad y de las políticas públicas que buscan el desarrollo humano integral o sostenible, es bueno volver la participación y la democracia parte esencial del nuevo modelo de Estado.

¹ Tomado de: www.agenciadenoticias.unal.edu.co, 2013.

Al respecto, los especialistas aseguraron que en Colombia las políticas públicas están causando más dependencia del Estado, lo que no es consecuente con el modelo de desarrollo humano, si se tiene en cuenta el déficit en igualdad. Finalmente, los expertos señalaron que uno de los factores que hay que tener en cuenta para lograr ese desarrollo es el concepto de igualdad en libertad. Además, los Estados deben ganar la confianza de sus ciudadanos para una cohesión social que produzca progreso. (www.agenciadenoticias.unal.edu.co, 2013)

Específicamente, en materia de desarrollo humano, se han identificado problemáticas comunes a nivel nacional, entre las más sobresalientes, se encuentra que el nivel educativo de Colombia es muy deficiente y puede convertirse en una gran amenaza para el progreso y desarrollo humano en el país; pues no cuenta con el personal altamente calificado para responder a la demanda de los sectores productivos. Según datos del Ministerio de Educación Nacional SNIES. Colombia cuenta actualmente con 189 universidades e instituciones universitarias de las cuales solo 74 universidades ofrecen Maestrías y tan solo 34 universidades ofrecen doctorados.

Colombia Actualmente cuenta con 26 universidades registradas como "SAT" en la cual los estudiantes de estas instituciones se les permiten matricularse en universidades de Estados Unidos. También cuenta con 19 universidades que pueden otorgar Certificaciones de Bachillerato Internacional que dan a los estudiantes el acceso a las mejores universidades en todo el mundo. Esto significa que al menos el 15% de las universidades de Colombia cumplen con los estándares internacionales. Porcentaje que es muy poco teniendo en cuenta la población que tiene el país.

El alto costo en la educación de Colombia en especial la superior hacen que cada vez menos profesionales salgan graduados de las universidades e instituciones universitarias por

lo tanto ocasionarían que la brecha de la profesionalización para el desarrollo humano cada día sea más grande.

En Colombia el factor primordial por el cual la población no opta por la educación superior es por los altos costos en las matrículas que pueden estar hasta un 66% del PIB per cápita del país (promedio de la OCDE es del 35% del PIB per cápita). Por lo tanto para poder lograr una población altamente calificada que sea pertinente para lo requerido por los diferentes gremios productivos, el gobierno nacional debe promover iniciativas concretas para dar solución a este problema. Y es esto lo que está logrando la administración Barranqueña, en conjunto con el sector privado y la población misma, puesto que sus iniciativas han proveído la oportunidad a la población de escasos recursos y en general, de poder acceder a educación de calidad, a subsidios de educación y no menos importante, el programa de certificaciones que a diferencia de un título profesional, los habilita para poner en práctica su conocimiento profesional en diferentes países y lugares, además las políticas de contratación y ofertas laborales de manera directa por parte de las entidades e instituciones que se encuentran allí ubicadas, pues quienes más idóneos que sus propios ciudadanos que quieren sacar adelante su región y tienen el sentido de pertenencia para contribuir al desarrollo de las empresas en las que trabajan

1.3 Formulación del problema.

¿Realmente se materializaron los planes que permitían el logro de los objetivos y metas que se persiguen en el pilar de desarrollo integral del talento humano propuesto mediante el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB)?

1.4 Sistematización del problema.

¿Cuáles son los avances en la Gestión de la Información con Enfoque Prospectivo y el Desarrollo Tecnológico e Innovación para la Competitividad y la Sostenibilidad obtenidos dentro del gran acuerdo social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB) ?

¿Qué avances se han tenido en el desarrollo de la ética, Cultura Ciudadana y Valores dentro del marco del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB)?

¿Cuál es el nivel de eficiencia del Estado, evaluado mediante los resultados obtenidos en el pilar de Desarrollo del Talento Humano, dentro del Acuerdo estudiado?

1.5 Justificación de la Investigación.

La importancia de este trabajo investigativo se fundamenta en el propósito mismo del “Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad-Región 100 años” el cual busca rescatar los valores propios e invita a visualizar el país colombiano como espacio territorio para la sociedad y la cultura y como un lugar para la convivencia, y no sencillamente como un sitio de la geografía que sirva a la economía nacional y a los procesos mundiales de globalización.

Esta visión sin duda pone a los ciudadanos en una condición de avanzada en los procesos regionales, particularmente con la defensa de los derechos de las personas, el control ciudadano, la dignificación de la vida y el cuidado con el entorno y la parte ambiental.

Se debe recordar que los pactos Sociales desde un enfoque de desarrollo y de nuevas formas de concebir y actuar en la parte privada y en el tema público de alguna manera apuntan a reconstruir el Estado, lo que significa devolverle la salud fiscal, revisar su función o sus normas de intervención, así como la generación de elementos de consumo y servicios a la vez que aumente el financiamiento de los mismos.

Así mismo con base en la problemática, es relevante visualizar los resultados de las alternativas o estrategias definidas por el gobierno y los diferentes entes económicos y sociales, con el fin de fortalecer la eficiencia y modernización del Estado. Resulta también interesante observar la prevalencia del diálogo como factor determinante de los pactos, la decisión de conversar se convirtió en el factor clave, el sustenta uno de los mayores logros alcanzados hasta ahora en el GASB, el cual es la acción de reunir en una misma mesa diferentes instituciones, con distintos estilos, variadas posiciones, enfoques y sobre todo diferentes intereses con la intención de llegar a acuerdos en lo fundamental para optimizar las potencialidades del territorio.

1.6 Alcances y Límites de la Investigación

Con este estudio se busca constatar la materialización del pilar de talento humano del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad-Región 100 años, este gran acuerdo social fue convocado y cuenta con la participación de la Diócesis de Barrancabermeja, el Programa de Desarrollo y Paz para el Magdalena medio, Gobernación de Santander, la alcaldía de Barrancabermeja, el Concejo Municipal, Ecopetrol, la Unión Sindical Obrera -USO- y la Cámara de Comercio de Barrancabermeja. La construcción del Gran Acuerdo Social implica el trabajo y participación activa con los diferentes grupos sociales en el pilar Desarrollo del

Talento Humano influenciados por los requerimientos básicos del sector y municipalidad , ejes temáticos son abordados de manera transversal bajo un enfoque primario de Derechos Humanos y Deberes Ciudadanos. Todo el proceso está orientado a la inserción de la ciudad de Barrancabermeja en el esquema de Ciudad-Región, en el entendido que un eje transversal de todo el ejercicio será la participación de toda los habitantes de la región, en la construcción de consensos democráticos, en cuyo proceso se tengan en cuenta la multiplicidad de actores presentes, las diversas racionalidades, los intereses y percepciones de todo

Se ha delimitado el tema de la presente monografía al pilar de desarrollo del talento humano definido en el Gran Acuerdo establecido ; el objetivo general de éste es constatar la materialización de las estrategias que permiten la ejecución de los programas con que se persigue el progreso y avance completo e íntegro del talento humano de la región, basado en estándares internacionales para desempeñarse competitivamente en escenarios laborales del orden local, nacional e internacional; aquí el desarrollo integral es entendido como el resultado de una formación en valores individuales y colectivos, el desarrollo del concepto de núcleo familiar y su entorno y el entrenamiento y capacitación en las especialidades requeridas por los sectores productivos.

2. *Marco de Referencia*

2.1 *Marco Teórico.*

2.1.1 *Perspectiva internacional.* En el mundo actual que se caracteriza por la globalización y la competencia en todos los campos, es importante que las naciones, se preocupen por identificar, explorar y adoptar nuevas oportunidades a través de las cuales puedan cambiar su forma de operar y lograr resultados positivos, que no solo se limiten a la reducción de costos sino que también generen productividad en los procesos, competitividad, rentabilidad, especialización por parte del recurso humano, capacitación, formación de clúster, y se encamine fundamentalmente en la mejora de las condiciones de vida de las personas a través de un desarrollo humano integral. Estos son los beneficios que se han experimentado con programas de cohesión social que se han implementado de manera exitosa en diferentes entornos a nivel mundial. Por tanto se procede a hacer un análisis partiendo del concepto de desarrollo en una sociedad.

El desarrollo es un concepto que hace referencia al avance, la mejora, el progreso, la evolución de algo o de alguien y desde el tema socio-económico incluye muchas variables e indicadores que determinan su alto, bajo o progresivo nivel.

De acuerdo al planteamiento de la ILPES, CEPAL, Naciones Unidas, (2010, pg. 4) se entiende por desarrollo una idea socialmente construida de un estado deseado, un deber ser social, una aspiración, un ideal que supone el bienestar y la satisfacción individual de todos los ciudadanos que trabajan en armonía y mancomunadamente con el estado, en busca de un bien común.

Desde mediados del siglo XX, en tiempo posterior a la segunda guerra mundial, se fortalece el concepto de desarrollo, al cual, con base en la experiencia de las sociedades avanzadas de la época se dio importancia a la medición de variables cuantitativas, a la transferencia de buenas prácticas, a la estructura económica y a la concepción inicial de progreso, se concentró en la búsqueda de una economía eficiente, adicionando factores como la educación, el capital humano y la innovación.

Más adelante, a en los últimos años del siglo XX, el concepto de desarrollo es sustituido por el concepto de competitividad, se empezaron a considerar temas como la formación profesional, la investigación y desarrollo, la distribución de la riqueza, las instituciones, la cultura, las creencias, costumbres, razas, en fin el ámbito social y el análisis poblacional adquirió la importancia que anteriormente no tenía. Posteriormente, el Foro Económico Mundial (FEM), se preocupa por consolidar la información de manera periódica en un mismo documento y crea el “Reporte Global de Competitividad” en el cual determina un “Índice de Competitividad Nacional IGC”, el cual se mide por el valor per cápita de los bienes y servicios generados por una nación (ILPES, CEPAL, Naciones Unidas, 2010: 14). Lo cual se suponía, debía garantizar una economía sólida y un nivel alto de calidad de vida de las personas. Ésta tendencia se mantiene hasta nuestros días y es por ello que los estados se preocupan por mantener una productividad basada en el uso efectivo de los recursos, hacer más con menos, desarrollar avances tecnológicos efectivos, mejorar las condiciones y características de los productos y servicios constantemente y no menos importante capacitar el recurso humano de acuerdo a la demanda que requiere la industria, en general, las naciones se están preocupando por desarrollar mecanismos como la innovación, la investigación y el valor agregado, que promuevan un crecimiento sostenible a largo plazo.

En esta época, también surge la necesidad de medir y evaluar el desempeño social, como el de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) o el Índice de Desarrollo Humano (IDH), se analiza la importancia de garantizar a los ciudadanos una vida digna, el reconocimiento de todos los derechos básicos y poder ejecutar sus derechos como ciudadano. Lo anterior es importante porque en la medida en que la población tenga sus necesidades básicas satisfechas y se le brinden oportunidades dignas de trabajo, educación, seguridad, y demás, se podrá decir que está progresando su nivel de desarrollo.

De acuerdo al planteamiento de instituciones tan eminentes como lo son ILPES, CEPAL, Naciones Unidas, en el documento “El desarrollo leído en clave de planeación: piezas para la reinención del concepto” de Agosto de 2010, la planificación del desarrollo implica interesarse no solamente por conocer la evolución de las teorías, prototipos y experiencias de otros, sino también es muy importante profundizar en los procesos, técnicas, metodologías, en ir más allá, en entender cómo funcionan las dinámicas de cambio social, la respuesta por parte de la población y organizaciones, y con esto, intentar identificar la posición en el entorno, las ventajas y los posibles obstáculos de la planificación en la construcción del desarrollo. No se trata solo de entender las causas del progreso económico de un estado sino que también requiere incluir los factores éticos y políticos en este análisis como herramienta de transformación de la sociedad.

Mirando el tema de la planificación en el progreso y avance de los entes territoriales, ésta tiene un alcance bastante amplio y complejo puesto que encierra una serie de factores y elementos que actúan conjuntamente para la obtención de metas definidas previamente, el

cual no se resume solo en tener riqueza material sino que más importante que eso, sugiere la ampliación de las libertades y oportunidades de los seres humanos.

Desde esta perspectiva, los gobiernos han visto en los programas de cohesión social una manera eficaz de responder a esta dinámica y lograr ampliar las libertades y oportunidades a los seres humanos, apalancando el progreso de la industria, la producción y establecimiento de valor agregado y el fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas de manera simultánea, pues afrontan los asuntos que les afectan, trabajando de manera colectiva.

En este sentido, la cohesión, según la CEPAL se define como "la dialéctica entre mecanismos instituidos de inclusión y exclusión sociales y las respuestas, percepciones, y disposiciones de la ciudadanía frente al modo en que estos operan" (CIEPLAN, 2008). Esto significa que la unión social vincula la política social con el ciudadano; creando lazos de igualdad en la sociedad y promoviendo una política legítima, en base a la difusión de habilidades y la participación continua de todos los ciudadanos; las transformaciones socio-económicas y las variaciones en la interacción social; la difusión y aplicación de mayor equidad para todos y de aceptación de la diferencia, sea de género, de etnia, de raza; las diferencias de tipo social y económico y el sentido de pertenencia. Por tanto, la unión social se plantea de manera fundamental en un proceso desarrollo.

Las instituciones comunitarias, y desde luego la Comisión Europea, han otorgado relevancia a las consecuencias que la exclusión y la desigualdad provocan para el avance de lo democrático y el fortalecimiento del tema de la economía y el desarrollo. La Comisión Europea sostiene que "La precariedad y la marginación constituyen factores de debilitamiento de la democracia y de fragmentación de las sociedades, comprometen el crecimiento y el

desarrollo económico y crean y refuerzan los problemas sociales y la inestabilidad política" (Comisión Europea, 2005).

Así mismo la UNESCO menciona que la exclusión del mercado de trabajo organizado se convierte en uno de los aspectos y generadores básicos de la pobreza en el mundo. Lo cual se evidencia en que el empleo sea cada vez peor y en la necesidad de hallar otras vías y opciones a este desfase entre trabajo y producción. Entre estas alternativas la UNESCO propone elaborar nuevas formas de asociación y trae a memoria la experiencia que se tuvo con el trabajo de gestión social en el tema de salud, la cual se tuvo en Canadá, con excelentes resultados, o bien la red europea de Ciudades Salubres, generada paso a paso paulatinamente a partir del año 1986 con la asesoría de la OMS. Trevor Hancock, consultor canadiense en sanidad pública señaló que "la experiencia vivida en Canadá, pudo constituirse con la variación del enfoque sectorial de los problemas del aspecto salud por una visión universal del contexto en el que se tenían. Las diferencias notables en los ingresos, lugar ocupado en la escala de jerarquías de la sociedad, y la situación del entorno ambiental, son los principales aspectos de la salud y nos dan a entender que las diferencias ante las enfermedades no se hayan extinguido de las sociedades en las que se tiene el concepto de la satisfacción plena de las necesidades fundamentales. Con el propósito de conseguir la participación de la comunidad en la resolución de las dificultades y problemas empleando un sentido social que tome como elemento básico las actividades de tipo local, se constituyó en diversas ciudades de Canadá, un consejo de salud, con el fin de discutir los problemas, se presentan soluciones a los asuntos y se lanzan ideas y propuestas con el propósito de fomentar la responsabilidad en si mismos." Hancock expresó que las mesas redondas establecidas por dichos consejos no generaban necesariamente un acuerdo entre todos, y dejaban ver repetidamente los problemas y conflictos de intereses que se presentaban entre

los distintos estratos de la ciudadanía, pero gracias a ellas los habitantes pudieron consolidarse de alguna manera en los asuntos políticos de la ciudad. (UNESCO, 1995).

Ahora bien, la CEPAL sostuvo, en el Seminario de Pertenencia en el Siglo XXI, que mayores niveles de unión social establecen un más adecuado marco de las instituciones tendientes al avance en el tema económico y generan atracción para los inversionistas ya que se crea un ambiente tranquilo y de confianza, lo mismo que reglas de juego claras. Cuando existe una adecuada y creciente tendencia de los ciudadanos a brindar apoyo a lo democrático, cuando los ciudadanos apoyan y participan en los asuntos comunes para la ciudadanía y en los lugares donde exista el debate y la deliberación, y también cuando se tenga por parte de la ciudadanía confianza plena en las instituciones y aumente el sentido de pertenencia de los ciudadanos y se considere y tenga en cuenta a los grupos excluidos, a los de mayor grado de vulnerabilidad y segregación, se tendrán mucho mejores pactos de tipo social, que se requieren para acompañar y apoyar las políticas tendientes a la equidad y a la inclusión.

La propuesta de cohesión social de la CEPAL ha considerado tres ámbitos de políticas que están interrelacionados: el incremento en oportunidades de producción, el fomento al mejoramiento de habilidades de las personas, y el establecimiento de redes y grupos con mayor inclusión para evitar la vulnerabilidad y riesgo de los más necesitados. (PRADO, 2009). La idea es que la ciudadanía sea participante activa del proceso de transformación hacia un mejor futuro. En este argumento se enmarcan los acuerdos sociales regionales, que han surgido en los últimos años.

Por su parte, la oficina internacional de la UNESCO, en el Seminario Internacional Reforma Curricular en América Central: Logros, Problemas y Perspectivas, en las discusiones del seminario sobre la contribución de la educación escolar a la cohesión e inclusión social, expone que “la cohesión social se fundamenta en la equidad y se realiza en la solidaridad. Que la cohesión social buscará reconocer respetar y promover las identidades culturales así como la participación en valores, principios y conocimientos en la dinámica de la globalización” (Rivas & Braslavsky, 2003). También planteó que al momento de formular los currículos de los programas educativos, estos deberían tender hacia la estructuración y educación para que haya personas que pongan en práctica la justicia de manera decidida, además de la igualdad ante todos, que sean más eficientes y productivas y tengan un alto grado de solidaridad. . Para lo cual se convierten en factores indispensables el debate, el consenso, el diálogo político e influyente en el asunto de presentación de políticas de tipo público. Puesto que son los ciudadanos quienes conocen de primera mano las problemáticas que los aquejan y las potencialidades que podrían aprovechar.

Al respecto se pueden mencionar algunos casos de éxito como por ejemplo, en Guatemala una serie de políticas para promover y difundir la característica intercultural de la comunidad, como la presentación de aspectos de la cultura de los indígenas en los temas de la educación escolar, lo cual ha producido un progresivo punto de vista de integración de los diferentes grupos culturales de la nación, en la sociedad que se pretende construir. Algunas Políticas con aspectos de similitud se hayan en países como Nicaragua, Honduras y Panamá, naciones estas con unas características culturales y étnicas también llenas de diferentes matices y aspectos complejos y diversos. .

La participación dinámica de los grupos sociales civiles de manera organizada en los países mencionados anteriormente, nos está mostrando una fuerte decisión a favor del establecimiento de la unión e inclusión de tipo social. En Nicaragua, se tiene como ejemplo a mostrar, una labor de mostrar abiertamente los aspectos culturales y de las lenguas de las comunidades indígenas establecidas en esta nación, que viene siendo ejecutada por el Sistema Educativo Autónomo Regional (SEAR), y ha generado resultados muy convenientes y aceptados entre las diversas comunidades, y como valor agregado esto impulsa el progreso de políticas de tipo educativo para estas personas. Esto permite focalizar la educación y capacitación de manera que responde a las oportunidades de desarrollo que tiene la región, crea sentido de pertenencia y promueve el desarrollo social.

Entonces, es posible afirmar, que la cohesión social, es un objetivo de las políticas de tipo público tendientes a que todos los integrantes de los grupos sociales se sientan partícipes de los mismos, con aportes al progreso y a su vez como beneficiarios, de manera que se incremente y muestre de manera abierta el sentido de pertenencia y la inclusión de tipo social. Y que el Gran Acuerdo Social de Barrancabermeja, se enmarca dentro de estos lineamientos de políticas públicas internacionales que han contribuido al desarrollo integral de las regiones.

Por otra parte, definir un pacto social y/o territorial no es fácil, debido a que las características económicas, políticas, sociales y laborales de un país difieren bastante de otro e incluso entre el mismo país (Areán, 2010), sin embargo, una definición sencilla y que puede ajustarse al proceso del GASB es entenderlos como acuerdos entre los diferentes actores socioeconómicos de un territorio.

En esa línea y tomando en cuenta la experiencia italiana en este campo, se plantea: “El pacto territorial es un instrumento de unificación de las diversas fuerzas y tendencias de tipo económico y social que se encuentran en el ámbito local para conducir las a la obtención de objetivos que sean beneficiosos para todos.

Con esta herramienta, basada en la programación negociada, los distintos actores individualizan una serie de objetivos, seleccionando los proyectos de intervención compatibles con tales propósitos y concordando un conjunto de medidas para facilitar y sostener la ejecución de los mismos” (Carmona, 2009).

Desde una perspectiva de trabajo argentino, “El impulso de la concertación de actores locales, tanto públicos como privados (municipalidades, gobiernos provinciales, entidades de capacitación, Institutos de formación profesional, Universidades, asociaciones y cámaras empresariales, sindicatos, organizaciones cívicas, entre otros), constituye una tarea principal que corresponde promover principalmente –aunque no exclusivamente- a los responsables públicos locales y provinciales, a fin de lograr la vinculación en red de los mismos, para la mejora de la eficiencia productiva y competitiva de cada sistema económico local. Así, la iniciativa del pacto territorial se apoya en la colaboración y en el acuerdo entre los diversos intereses públicos y privados, que hacen posible producir y hacer circular información y consenso para llevar a cabo acciones eficaces en pos del desarrollo local” (Venacio, 2005).

En La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir, la CEPAL planteó que es necesario la legitimidad y una adecuada estructuración política lograda en base a consensos entre los diversos actores de tipo social y político para que los cambios que se proponen buscando sociedades con más sentido de igualdad y de esta manera no corran el riesgo de quedarse en solo proyectos y buenos propósitos. Y este documento presenta la definición de

los acuerdos de tipo social como acuerdos claros y abiertos celebrados entre actores políticos y sociales sobre determinados órdenes de tipo social con aspectos generales o específicos.

Bajo otros puntos de vista se tienen los estudios de Stein y otros (2006, 2008) y Scartascini y otros (2011), basados en puntos de vista institucionales y los incentivos que se relacionan con la emergencia de políticas de tipo público relacionadas a un más elevado comportamiento en la parte económica y en la social, han determinado varios aspectos deseables. Entre las anteriores se observa como se resalta su credibilidad ante los ojos de los participantes sociales y económicos, su estabilidad y previsibilidad (en especial cuando son efectivas), su capacidad de adaptación a ambientes variables y a nuevos requerimientos de tipo social, su alto grado de coherencia (entre las políticas planteadas en los diversos sectores), su implementación eficiente de manera que las metas establecidas sean perseguidas y logradas, y su tendencia al interés público y no para el beneficio de intereses de tipo particular.

2.1.2 Entorno nacional En Colombia, Todos los estamentos del gobierno tienen la responsabilidad de establecer el plan de desarrollo integral del país y de las entidades territoriales, mediante un proceso de cambio en varias dimensiones, sostenible, incluyente, articulado entre los niveles de gobierno, y dirigido a la consolidación progresiva del bienestar de todas las personas y el progreso y avance en la calidad de vida de la población en armonía y equilibrio con el medio ambiente (natural y construido), lo sociocultural, lo económico y lo político, y en teniendo presente el marco de globalización que se tiene hoy en día.

Con el propósito de establecer facilidades para esta actividad , la Constitución Política de 1991 y la Ley 152 de 1994 platea que cada entidad territorial debe elaborar un plan de desarrollo, que debe convertirse en la carta de navegación y la herramienta fundamental de

planeación para su desarrollo integral y de esta manera cumplir los objetivos fundamentales del estado, que son: ayudar y colaborar decididamente en todos los aspectos a la comunidad, realizar programas para activar y difundir la prosperidad general y garantizar la eficiencia de los principios, derechos y deberes que están plasmados en la Constitución; dar facilidades para la participación de la ciudadanía en general en las decisiones que les incumbe y afecta y en todos los aspectos que tienen que ver con la economía, la política, y los asuntos administrativos y culturales de la Nación; mantener la independencia nacional y la integridad territorial y promover la convivencia pacífica y la permanencia de un orden justo (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 1991). Además este plan debe contener, las decisiones, acciones, recursos y todo lo pertinente de modo que se asegure siempre el bienestar en todos los aspectos de la población.

Así mismo, el gobierno nacional a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en miras de desarrollar aquellos sectores económicos que están denominados como “sectores de clase mundial” o “sectores emergentes” así como también modernizar aquellos que ya están establecidos en el país ha creado un programa el cual denominaron “Transformación Productiva”, este crea entornos de participación y cohesión social entre todos los sectores involucrados en pro del desarrollo de una región, como lo es el público, privado, ciudadanos, agremiaciones y demás.

Los planes de acción por los cuales se ha encaminado el programa son:

1. *Desarrollo del Capital Humano:* Permitirá aumentar el sentido de pertenencia de los Colombianos así como también aumentar aptitud, disposición e inclusión a los sectores productivos, como también promover el desarrollo del bilingüismo en el país y las alianzas entre las universidades y las empresas.

2. **Normatividad y Regulación:** Acondicionar las normas y aspectos regulatorios de acuerdo a lo requerido por la industria.

3. **Fortalecimiento de la industria y promoción:** Atraer el capital extranjero, propender por el crecimiento del sector, sus gremios y su capacidad de gestión y difusión.

4. **Infraestructura:** Efectuar las gestiones para disponer de la infraestructura pertinente para cada uno de los sectores.

En lo que concierne al aspecto educativo como elemento fundamental en el desarrollo del talento humano, en los últimos tiempos el gobierno nacional ha trabajado de forma decidida y dinámica para mejorar los estándares del sector educativo para el trabajo. La verdad es que los niveles de calidad tanto de entidades como de contenidos educativos son bastante diversos y la actividad del Estado se ha fundamentado principalmente en garantizar que se cumplan determinados aspectos básicos del funcionamiento de los programas y el fomento de la certificación de calidad tanto institucional como de programas, teniendo presente las normas técnicas de calidad establecidas por la comisión de calidad de la formación para el trabajo, CCAFT, y elevadas como Normas Técnicas Colombianas NTC por el Organismo Nacional Normalizador ICONTEC.

El aseguramiento de la calidad de la educación para el trabajo y el desarrollo humano es una obligación de la nación y de sus diferentes instituciones. Y con esto se persigue que se garantice a la sociedad y a la familia que las entidades y planes educativos para el trabajo, se

ajustan a los requerimientos de calidad y están dirigidos a lograr los objetivos pertinentes a la educación.

En la educación para el trabajo, el Sistema de Información, SIET, plantea que en el país se tienen 11.200 programas debidamente registrados y 3014 instituciones de tipo educativo; 29.975 programas de formación para el trabajo que tiene el SENA en sus 116 Centros de Formación; 175 programas certificados en las normas técnicas colombianas NTC 5580, 5581, 5663, 5664, 5665 y 5666.

En el sistema educativo, las competencias laborales son otro aspecto importante del engranaje de la calidad, en cuanto colocan en contacto a la educación con el mundo del trabajo y centran la atención en la mejora continua del capital humano como fuente innovadora, conocimiento, diferenciación y mayor productividad.

Las competencias laborales son el grupo de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que dan la facilidad a las personas para efectuar una función productiva en espacios de trabajo con el empleo de diferentes recursos cumpliendo algunas condiciones que permiten el aseguramiento de la calidad en la obtención de los objetivos. Estas competencias se clasifican en generales y específicas. Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de ocupación y aspecto económico, no importando el cargo o tipo de actividad y proyectan a las personas para entrar al mundo del trabajo y permanecer en el mismo y obtener nuevos conocimientos día a día.

Respecto a las habilidades lingüísticas Colombia ha estado en una lucha constante desde hace ya muchos años tratando de inculcar una segunda lengua en la población; actualmente la enseñanza del idioma inglés se da en los últimos años de la primaria y se sigue de forma

sucesiva hasta el último año del bachillerato y en un gran número de carreras de la universidad también se da una formación en este idioma; pero lamentablemente esta enseñanza que se da en los colegios no es la más apropiada pues inclusive los mismos docentes que las dictan no tienen los conocimientos necesarios sobre esta lengua. Las personas que dominan el idioma inglés siguen siendo escasas en Colombia, porque incluso aquellos que enseñan este idioma no cuenta con la aptitud suficiente ni la metodología adecuada para enseñar. En una encuesta realizada por el Ministerio de Educación de Colombia en el año 2005, de los 11.000 maestros que participaron en el estudio, cerca de 5.000 no sabía cómo hablar ni escribir en inglés. Los restantes 6.000 profesores en el otro lado dicen que sólo tienen conocimientos básicos del lenguaje y que se limita sobre todo en la forma hablada. Por tanto, las administraciones locales con apoyo del gobierno nacional deben buscar las alternativas suficientes para procurar de que la formación en el idioma inglés sea la más propicia y eficaz y aporte a la construcción social del país.

2.1.3 Entorno local El Gran Acuerdo que se está analizando, es un programa piloto nacional que tiene una correspondencia con las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo. Para este acuerdo es un avance importante lograr esa conexión con el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo. (ECOPETROL)

La propuesta de la Alta Consejería representa posicionamiento y fortalecimiento para el Gran Acuerdo Social, un proyecto que nació como un acuerdo de voluntades entre la gobernación de Santander, la alcaldía de Barrancabermeja, la diócesis, el Programa de Desarrollo y Paz para el Magdalena Medio, Ecopetrol, al que se fueron sumando otras instituciones como el Concejo Municipal, la Cámara de Comercio y la Unión Sindical Obrera, USO. (ECOPETROL)

El Gran Acuerdo Social continúa en proceso de construcción con la decidida intervención de la sociedad civil representada por diferentes actores políticos, económicos y sociales. Se construye a partir de seis pilares o ejes temáticos fundamentales. (ECOPETROL)

- 1) Desarrollo del talento humano
- 2) Fortalecimiento institucional
- 3) Fortalecimiento económico
- 4) Infraestructura para la sostenibilidad
- 5) Cultura ciudadana
- 6) Familias como eje de desarrollo

Este acuerdo está integrado por la gobernación de Santander, la alcaldía de Barrancabermeja, el concejo municipal de Barrancabermeja, la Unión Sindical Obrera USO, Ecopetrol, la diócesis de Barrancabermeja, Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio y la Cámara de Comercio de Barrancabermeja. Su objetivo es recuperar los valores propios, lanza una invitación para reconocer el territorio como construcción socio-cultural y como lugar para la vida, y no como un simple espacio de tipo geográfico para la economía nacional y del mundo exterior. Esta visión sin duda pone a los ciudadanos en una condición de avanzada en los procesos regionales, particularmente con la defensa de los derechos humanos, el control ciudadano, la dignificación de la vida y la protección del entorno ambiental. (ECOPETROL)

En relación con el primer pilar Desarrollo del Talento Humano; este cuenta con cinco líneas estratégicas que son: a) Ética, cultura ciudadana y valores, b) Desarrollo del talento

humano, c) Gestión de la información con enfoque prospectivo, d) Desarrollo tecnológico e innovación para la competitividad y e) Sostenibilidad

Ahora bien, al analizar el Plan de desarrollo de Barrancabermeja 2011-2015, este incluye el “Gran Acuerdo Social GABS” como un modelo de gestión participativa, con características de inclusión e innovación, estructurado en un gran pacto social que brinde facilidades con el propósito de poder cumplir los fines de tipo común. El mismo menciona los proyectos y actores que hacen parte de dicho plan, los cuales responden a las exigencias de las políticas nacionales y contribuyen a lograr los fines del estado mencionados anteriormente.

También es importante mencionar que la administración municipal, en respuesta a la obligación que tiene como ente del estado de garantizar a los ciudadanos el cumplimiento de los derechos humanos y civiles, así como también, y con un enfoque de crecimiento sostenido, los derechos económicos, sociales y culturales, además teniendo en cuenta el compromiso asumido por Colombia al ratificar los Objetivos del Desarrollo del Milenio a través de la política establecida por el CONPES Social 91 de 2005, en el cual se define el compromiso del país para disminuir la pobreza, el hambre y generar mejoras en el estado de salud, nutrición y educación de la población. El GASB plantea la acción en las diferentes dimensiones de desarrollo y se enfocada en las diferencias de cada grupo poblacional, especialmente en los más necesitados y vulnerables, a través de sus diferentes proyectos y estrategias.

Esta política pública nacional es coherente con los objetivos del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB) en su Pilar 2 “Desarrollo Para El Talento

Humano”, pues este último, promueve la competitividad en la región y permite que se vayan superando deficiencias en materia de capacitación, educación, certificación, emprendimiento, infraestructura, empleo y demás, que de no ser así, podrían perjudicar el óptimo desarrollo socio económico de Barrancabermeja, pues a nivel general en Colombia, los problemas de atraso y carencias se deben en gran medida a que no existen las condiciones que propicien el trabajo mancomunado y la cohesión social. El país cuenta con falencias en materia de educación, infraestructura y tecnología. No obstante es de destacar que a pesar de ello, la región de Barrancabermeja en su iniciativa de progreso se haya convertido en un agente de cambio que a través del acuerdo de voluntades, logre transmitir un modelo exitoso a seguir como marco de referencia de progreso para otras regiones.

En este sentido y haciendo referencia a la educación para el desarrollo humano, el Sistema de Gestión Laboral, del pilar Talento Humano, del Gran Acuerdo Social, en conjunto con la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA, comenzó desde el año 2013, a implementar un programa de formación masiva en ingles básico y avanzado, con el fin de impulsar el bilingüismo en Barrancabermeja, a través de este ha favorecido con becas a los barramejos que participan en el programa, el cual tiene una duración total de 90 horas. En la actualidad son más de 2000 barramejos los que han recibido este beneficio, por medio del cual el sistema de gestión laboral les garantiza una formación básica para fortalecer su perfil profesional y responder a las necesidades de la industria regional.

Adicionalmente, en marzo de 2012 fue lanzado el programa de bilingüismo en Barrancabermeja que busca incentivar el aprendizaje de una segunda lengua por parte de los estudiantes del Puerto. Esto, según la secretaria de Educación, motivado por la estrategia del ministerio de educación nacional MEN, basada en los principios de la división 2019, que

busca que en el año 2019 los bachilleres en Colombia se gradúen dominando una segunda lengua.

El programa de bilingüismo en Barrancabermeja inició en los colegios de secundaria. Es muy importante implementar este tipo de proyectos puesto que aportan al fortalecimiento y amplían el perfil de los profesionales de la ciudad de manera integral, para responder a los requerimientos y asuntos requeridos por los sectores productivos de la región.

Finalmente, después de analizar el contexto nacional y local, así como las cifras aportadas por los planes ejecutados a través del Gran Acuerdo Social de Barrancabermeja, es de destacar la incidencia en pro de la mejora continua y desarrollo humano de la región, que se convierte en un modelo de cohesión social exitoso y que puede aportar en gran manera al desarrollo de otras regiones.

2.2 Marco Conceptual

☞ **Acuerdo social:** es un pacto o convenio que se realizan entre diferentes sectores económicos políticos y sociales que conforman la sociedad con el fin de buscar un beneficio para toda la comunidad.

☞ **Administración pública:** Está integrada por un grupo de organizaciones encargadas de llevar a cabo el proceso administrativo y de gestión del Estado.

☞ **Derechos Humanos:** Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o

étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (NACIONES UNIDAS, 1996)

☞ **Derechos Civiles:** son derechos de primera generación que están enfocados a preservar la vida y a la Integridad Física y Mental, la libertad y a la seguridad de la persona, la inviolabilidad del hogar y de la correspondencia y la libertad de pensamiento, conciencia y religión, así como a la opinión y expresión. (NACIONES UNIDAS, 1996)

☞ **Desarrollo del talento humano:** es el progreso que se logra en las competencias de los individuos de tal forma que puedan alcanzar sus potencialidades.

☞ **Desarrollo sostenible:** Se llama desarrollo sostenible a “aquél desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones”. (Melenciano, 2013)

☞ **Gestión participativa:** es un modelo de mejora organizativa basado en el aprovechamiento de los canales de comunicación. El Estado tiene que facilitar, evaluar y, si corresponde, aplicar las iniciativas de mejora recibidas mediante estos canales. La gestión participativa pretende aprovechar la creatividad presente en todos los niveles de la sociedad y concretarla en innovación, es decir, en una mejora de los procesos o del rendimiento de los recursos que signifique una ventaja competitiva. (Fundación RHH, 2006)

☞ **Participación ciudadana:** es la facultad constitucional que tienen los ciudadanos de participar en intervenir activamente en el control de la gestión pública. Artículo 270: “La ley

organizará las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos niveles administrativos y sus resultados”

☞ **Participación democrática:** está referida como la intervención, participación del ciudadano en la toma de decisiones políticas en el país.

☞ **Políticas económicas:** “es la estrategia que formulan los gobiernos para conducir la economía de los países. Esta estrategia utiliza la manipulación de ciertas herramientas para obtener unos fines o resultados económicos específicos”. (Subgerencia Cultural del Banco de la República, 2015)

☞ **Políticas sociales:** son aquellas relacionadas con el bienestar de las personas, aplicada por acciones sociales. Según Maldonado (2013), la política social:

Explora el contexto social, político, ideológico, e institucional en el cual el bienestar es producido, organizado y distribuido; así mismo concierne a todos aquellos aspectos de las políticas públicas, de las relaciones de mercado, y las no monetarias que contribuyen a aumentar o disminuir el bienestar de individuos o grupos (Maldonado, 2013)

☞ **Talento humano:** es un concepto que se refiere a las personas en un contexto en el cual se definen por sus capacidades y competencias para desarrollar un papel dentro de una organización, para el caso una organización social.

2.3 Marco legal

El Desarrollo Humano, según las normas internacionales, es un derecho y una condición necesaria para los derechos humanos. La relación más clara y pertinente se hace presente con los Derechos Económicos Sociales y Culturales - DESC y sobre todo, con el principio de no regresividad, el cual nos dice que el desarrollo es exigible, pues es la forma de garantizar el no retroceso en los progresos y mejoras de protección de los DESC.

Las leyes en Colombia que buscan el desarrollo del talento humano parten de la constitución política de Colombia principalmente del título II capítulo I de los derechos fundamentales, aunque en la gran mayoría de los artículos de forma indirecta se hace referencia al desarrollo del talento humano.

LEY 152 DE 1994 (julio 15): por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.

Artículo 1º.- Propósitos. La presente Ley tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación (Congreso de Colombia, 1994)

DECRETO 627 DE 1974 (abril 10) Por el cual se reestructura el Consejo Nacional de Política Económica y Social y el Departamento Nacional de Planeación. en su artículo 1º. Para cumplir sus funciones, coordina y orienta a los organismos encargados de la dirección

económica y social en el Gobierno, a través del estudio y aprobación de documentos sobre el desarrollo de políticas generales que son presentadas en sesión.

LEY 1064 (Julio 26 de 2006): “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación” (Congreso de Colombia, 2006).

Con esta ley el Estado plantea la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como aspecto primario y fundamental del proceso de educación de la persona y componente que aporta dinámica en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Como consecuencia de lo anterior las instituciones y programas debidamente acreditados, contarán con el apoyo y estímulo del Estado, para lo cual tendrán la protección que esta ley les otorga.

DECRETO 4904 DE 2009 (Diciembre 16). “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones” (Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia, 2009)

Objeto y ámbito. El decreto mencionado tiene como fin plantear el reglamento para la creación, organización y funcionamiento de las entidades que puedan ofrecer el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos fundamentales para la operación de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. (Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia, 2009)

CONPES Social, creado por el Decreto 3132 de 1992, cuya finalidad establecer las directrices de la política social. Opera con similar normatividad que el CONPES

NTC 5555 SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD PARA LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: esta norma plantea las condiciones de calidad de los programas de formación para el trabajo, de acuerdo con las leyes establecidas, que gobierna a las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las instituciones de educación media y técnica, las instituciones de educación superior que tienen para ofrecer programas de nivel técnico profesional y tecnológicos de formación para el trabajo.

NTC 5581 PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Se refiere esta a los requisitos de calidad que deben hacer parte de los programas formativos para el trabajo y desarrollo de las personas. Estos programas formativos para el trabajo tienen como objetivo preparar a las personas en temas específicos de los sectores de la producción y establecer en los alumnos competencias laborales específicas que tengan relación con las áreas de desempeño mencionadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, de manera que les permita ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o de manera dependiente.

2.4 Marco espacial

Este estudio se ubica en el municipio de Barrancabermeja Santander, el cual tiene los siguientes límites, al norte con el municipio de Puerto Wilches, al Sur con los municipios de Puerto Parra, Simacota y San Vicente de Chucurí, al Este con el municipio de San Vicente de Chucurí y Girón, y al Oeste con el río Magdalena. Barrancabermeja es denominada la capital Petrolera de Colombia, y su ubicación es privilegiada que está localizada en el corazón del

país, debido a que por ella pasa la red de carreteras más importantes, como es la troncal de la paz². (Alcladia de Barrancabermeja)

El aspecto económico en el municipio ha tenido importante progreso con el paso de los años, debido a los inversionistas que han creído en la ciudad, y han producido progreso y oportunidades de empleo en la región. En los tiempos actuales Barrancabermeja posee diversidad en su economía, tiene una amplia red bancaria, diversas industrias, un activo comercio y múltiples centros educativos, que convierten al municipio en un epicentro mercantil, en la cual se pueden adquirir todo tipo de elementos de primera necesidad y también servicios de tipo técnico y profesional que se requieren en la zona del Magdalena Medio.

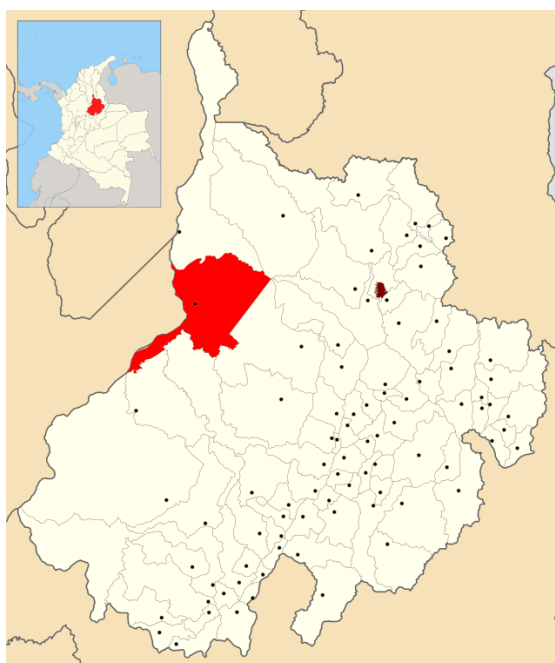


Figura 1. Mapa de Barrancabermeja Santander

Fuente: Wikipedia (2016). Barrancabermeja. Recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Barrancabermeja#mediaviewer/File:Colombia_-_Santander_-_Barrancabermeja.svg

² Alcaldía de Barrancabermeja

2.5 Marco temporal

Este estudio se realizó en el año 2014. Entre los meses de Enero a agosto.

2.6 Hipótesis de trabajo.

Las líneas estratégicas que se basan en la ética, cultura ciudadana y valores, el desarrollo del talento humano, la gestión de la información con enfoque prospectivo, el desarrollo tecnológico e innovación para la competitividad y la sostenibilidad fueron trabajadas eficientemente en el pilar de Desarrollo del Talento Humano haciendo parte del gran acuerdo social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB), tomadas como soporte para la gestión participativa del municipio de Barrancabermeja.

3. Metodología de la Investigación

3.1 Objetivos

3.1.1 **Objetivo general.** Constatar la materialización de las estrategias que buscan la ejecución de los programas que se persiguen en el pilar de desarrollo integral del talento humano propuesto mediante el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB), como un modelo de gestión participativa para el municipio.

3.1.2 Objetivos específicos

Conocer los avances en la gestión de la información con enfoque prospectivo y el desarrollo tecnológico e innovación para la competitividad y la sostenibilidad obtenidos dentro del gran acuerdo social Barrancabermeja ciudad región 100 años (GASB)

Realizar evaluación de los alcances obtenidos en el desarrollo de la ética, Cultura Ciudadana y Valores dentro del marco del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB)

Establecer el nivel de eficiencia del Estado conforme a los resultados en el pilar de Desarrollo del Talento Humano, dentro del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB)

3.2 Variables

3.2.1 Definición conceptual de variables

- Gestión de la información con enfoque prospectivo
- Desarrollo tecnológico e innovación para la competitividad

- Sostenibilidad:
- Ética, cultura ciudadana y valores:

3.3 Tipo de estudio.

Para Constatar la materialización de las estrategias que permiten la ejecución de los programas que se persiguen en el pilar de desarrollo integral del talento humano propuesto mediante el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB), como modelo de participación para el municipio, se requirió combinar el estudio exploratorio con el descriptivo, debido a que el estudio exploratorio sirve para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos o examinar un tema o problema de investigación (Técnicas de estudio), es decir, le permite al investigador acercarse a las situación del real del municipio de Barrancabermeja, para poder evaluar los resultados que se obtuvieron en la aplicación del pilar en mención.

Después de acercarse a la situación de la población objeto de estudio, el estudio descriptivo permitirá la describir la situación al “hacer una especie de mapa de preferencias sin hacer predicciones” (Tamayo Tamayo, 1999). Es decir, se lograra constatar la materialización de las estrategias sin hacer ningún tipo de intervención durante el proceso de la investigación.

3.4 Método

Teniendo en cuenta que lo que se busca es Constatar la materialización de las estrategias que permiten la realización de los programas que se persiguen en el pilar de desarrollo integral del talento humano propuesto mediante el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja

Ciudad Región 100 años (GASB), se considera que el método apropiado es el deductivo, pues “es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para la explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de postulados, teoremas, leyes y principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlo a soluciones de hechos particulares, (Bernal Torres, 2006) en este caso se busca saber si el Gran Acuerdo realmente respondió a las necesidades de la población de Barrancabermeja.

La población objetivo son los pobladores de la Barranca bermeja que según el DANE en el 2013 ascendieron a 192.000.

La información para este estudio se recolectara mediante el análisis de documentos y evidencias que se encuentren de la aplicación del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB)

La información recolectada tendrá un tratamiento único y exclusivo para fines académicos.

3.5 Instrumentos a utilizar.

Para constatar la materialización de las estrategias que permiten la ejecución de los programas que se persiguen en el pilar de desarrollo integral del talento humano propuesto mediante el Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB), fue necesario recurrir a los siguientes instrumentos:

a) **La entrevista:** con esta técnica basada en el diálogo con preguntas dirigidas se buscaba conocer la opinión de las personas involucradas en el desarrollo del pilar desarrollo integral del talento humano, con el fin de poder obtener información de primera mano que permite constatar hasta qué punto los lineamientos de dicho pilar fueron logrados.

b) **El análisis de documentos:** los documentos analizados son los informes que se han presentado en relación a los adelantos que se ha tenido en el pilar de desarrollo integral del talento humano, dentro del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB).

4. Resultados de la investigación

4.1 Presentación de resultados.

En este caso la presentación de resultados de la investigación se hace conforme a las actividades estratégicas definidas para lograr el pilar de desarrollo integral del talento humano, dentro del Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años (GASB).

1) Generación de Ofertas de Programas educativos formales para lograr el desarrollo del Talento Humano.

Es digno reconocer y resaltar los ingentes esfuerzos que se hacen y los logros significativos, alcanzados con el cabal cumplimiento de esta estrategia; porque hay que señalar que en Barrancabermeja, se consolidan los programas de formación ofertados por la Alianza para el Desarrollo del Talento Humano. Esta iniciativa interinstitucional que cuenta con el Sena, como el socio más importante; brinda la oportunidad de obtener formación a los trabajadores, a partir de la demanda y teniendo en cuenta la oferta del talento humano.

Con la puesta en marcha de este Pilar, recibieron certificación en competencias laborales 6.251 personas. Pero vale precisar que es la certificación por competencia laboral, un proceso dirigido a quienes tienen experiencia, pero no han podido estudiar su oficio de manera formal. EL SENA lidera este tema

Con el apoyo de un evaluador los candidatos a optar por la certificación pasan por varias etapas: Inducción; Autodiagnóstico; Inscripción; Plan de evaluación y Recolección de evidencias; Emisión de juicio y Auditoría. Es claro, que la certificación no es formación; Pero igualmente es importante resaltar que los procesos de certificación como tal, son instrumentos que nacen con la globalización, permitiendo que el individuo certificado pueda

operar en las mismas o mejores condiciones salariales y de categoría laboral en cualquier parte del mundo, lo que a un profesional titulado no le es posible sin pasar antes por un proceso de homologación que tarda bastante tiempo.

Al revisar las cifras del año 2010, se encuentra que 1.259 personas recibieron formación, atendiendo la demanda anticipada y que de las 13.356 oportunidades laborales generadas entre enero y septiembre de ese año, con firmas contratistas de la refinería de Ecopetrol en Barrancabermeja, el 63% (8.464) corresponde a personas que tienen vínculo con Barrancabermeja y lograron entrar a trabajar. En ese mismo periodo 539 transportadores informales (moto-taxistas) recibieron formación y 189 fueron certificados en competencias laborales.

Esta política pública de empleo no es sólo para las empresas petroleras. También se ha aplicado para la contratación de otros proyectos como Carrefour, Éxito y la Hidroeléctrica del Río Sogamoso (ISAGEN).

En el año 2012, se impartieron 5.517 procesos de formación, resaltando que entre los participantes beneficiados se contaron 3.375 trabajadores, sin vínculo laboral constante, 1.354 más que en el año 2011 cuando se beneficiaron 2.314 personas.

De 5.814 personas que han pasado por el Programa de Desarrollo del Talento Humano, 4.462 han laborado en algunos de los proyectos de la Refinería de Barrancabermeja, durante el periodo enero 2011 a marzo 2013. Esto Significa que la empleabilidad del talento humano formado en los programas de este Pilar alcanza el 77%; un porcentaje que indudablemente pone de manifiesto las bondades de este instrumento del GASB.

En el año 2013, el principal objetivo del Pilar del Talento Humano del GASB fue el de continuar con el mejoramiento de las habilidades del talento humano local; de tal manera que

en los primeros cinco meses de ese año se beneficiaron 1.317 personas de los procesos de formación titulada, complementaria, certificación en normas internacionales y certificación en norma de competencia laboral con Colombia Crene&Services. Ver resultados en los cuadros

2) Consolidación de un Sistema de Gestión Laboral para el municipio

Este mecanismo es el que cierra con broche de seguridad el éxito del Pilar de Desarrollo del Talento Humano, es justamente el que propicia las oportunidades laborales que redundan en el progreso y la prosperidad de la población: El Sistema de Gestión Laboral (SGL), está montado sobre una base tecnológica y diseñado con cinco componentes a saber: Excelencia en la educación, normas y regulaciones, emprendimiento para la prosperidad, imagen ciudadana e investigación dinámica laboral.

El componente de la excelencia en la educación, tiene como finalidad desarrollar un modelo educativo pertinente a las exigencias proyectadas de la ciudad acorde con los proyectos de infraestructura para la sostenibilidad e identificar y formar líderes potenciales para promover el emprendimiento y la innovación.

El componente de normas y regulaciones se orienta hacia la integración y ajuste del marco normativo para promover el emprendimiento y la generación de oportunidades laborales.

El componente del Emprendimiento para la prosperidad busca la difusión de la cultura del emprendimiento para dinamizar la economía y fuentes de ingreso, calidad de la gestión y productividad del sector productivo y todo el campo de Responsabilidad Social Empresarial.

El componente imagen ciudadana promueve una nueva imagen de la ciudad a partir de la generación de comportamientos ciudadanos basados en el crecimiento integral del talento humano, legalidad, productividad y calidad de vida.

Finalmente, el componente de la Investigación dinámica laboral que es liderado por el Observatorio de Mercado Laboral (OML), permite conocer y dimensionar los niveles de empleo, subempleo e informalidad, demanda anticipada, nivel de formación entre otras variables del estado laboral en la ciudad región. (Sistematización de la Experiencia GASB. P, 73).

La conclusión a la que se llega en el análisis evaluativo de este componente es satisfactoria por cuanto es comprobable la operatividad del Observatorio de Mercado Laboral (OML), a cargo del Centro de Estudios Regionales (CER), institución que tiene el manejo igualmente, de la secretaría técnica del GASB, a su dinamismo se deben las publicaciones que enriquecen la bibliografía relacionadas con el gran acuerdo y los boletines de dinámica laboral, publicaciones periódicas que dan cuenta de las fluctuaciones y realidad en esta materia.

En relación al componente de la excelencia educativa, no se puede inferir nada diferente al anterior; este componente se encuentra liderado por la Secretaría de Educación Municipal y conformado por diferentes instituciones educativas (universitarias, técnicas, tecnológicas, de formación para el trabajo), gobierno departamental, empresa privada y pública y centros de investigación. La mesa se reúne semanalmente y actualmente se encuentra en proceso de estructurar un nuevo modelo educativo para la ciudad con proyección regional.

En procura de la excelencia, durante el año 2012 se fortaleció la educación media y superior en Barrancabermeja con la firma del convenio de asociación para la ejecución de programas de formación continuada y profesionalización, dentro del marco de la política educativa del municipio. Este convenio contó con una inversión de \$ 637 millones, de los cuales el municipio aportó \$ 483 millones y la Corporación Arco Iris \$ 144 millones, recursos con los cuales se otorgaron 400 créditos educativos para estudiar carreras profesionales, tecnológicas o Técnicas Laborales durante del año 2012 y se atendió a 355 personas del modelo educativo flexible, con el cual se busca preparar a los estudiantes de la secundaria en áreas afines a la demanda que se oferta en el mercado laboral en el municipio.

Para el segundo semestre de 2012 se firmó un adicional al Convenio por \$ 237.148 millones, para atender a 400 estudiantes. Para el año 2013 se proyectaron créditos para aproximadamente 858 estudiantes, entre Técnicos, Tecnólogos y Profesionales. El crédito educativo es un subsidio de \$ 500 mil que se aporta por estudiante, con el propósito de que pueda realizar sus ciclos académicos, acorde a sus preferencias. Este subsidio es reembolsable con labores sociales en Entidades Públicas que lo requieran.

3) Establecer acciones de desarrollo tecnológico e innovación para la competitividad

Indudablemente la acreditación entregada al SENA en Barrancabermeja por parte de NCCER/Edexcel (Centro Nacional de Educación e Investigación de la Construcción de Estados Unidos) es un avance en este propósito.

El Centro Industrial y de Desarrollo Tecnológico del SENA en Barrancabermeja es el primero de Latinoamérica en recibir la acreditación internacional. Este hecho se ha destacado por que la incorporación de normas internacionales a los procesos de formación permitirá a los trabajadores locales contar con más capacidades y mejorar su competitividad para

vincularse en las actividades propias de la industria no sólo en Barrancabermeja, sino a nivel nacional e internacional.

4. Estructurar un Observatorio Laboral que visiones estrategias de información relacionada con el desarrollo de los sectores empresarial, comercial y académico

Inició en Barrancabermeja y conformó posteriormente nueve sedes regionales concertando un objetivo regional orientado a: Desarrollar un sistema de información sobre la dinámica laboral de los municipios de Yondó, San Vicente de Chucurí, San Martín, Puerto Wilches, Sabana de Torres, Cantagallo, Rionegro, Cimitarra y Puerto Boyacá, ubicados en la región del Magdalena Medio que permita dimensionar el fenómeno del trabajo de manera integral, entender claramente la estructura laboral y educativa de estos municipios, facilitar la toma de decisiones de actores del sector público y del privado y generar insumos para la construcción de políticas públicas de mejoramiento de las oportunidades de empleo.

5. Formular e implementar una política pública de ciencia, tecnología e innovación en la región

El cumplimiento de esta estrategia convirtió a Barrancabermeja en el primer municipio del país en tener una secretaría TIC. Un logro muy importante para la ciudad, toda vez que a través de esta secretaría, se van a poder focalizar los recursos del orden nacional en todos los temas de la oferta institucional relacionados con tecnología.

Avanzar en el tema de desarrollo, investigación, ciencia e implementación de nuevas tecnologías, es parte de los propósitos de este proyecto que traerá desarrollo a Barrancabermeja.

De igual forma, el sector rural se beneficiará de esta iniciativa, lo que permitirá a los habitantes de esta zona, un mayor progreso. Se trabaja en la organización de un plan de choque para llevar conectividad a los corregimientos y veredas de Barrancabermeja, para mejorar la comunicación y disminuir la pobreza extrema. No se puede dejar de mencionar que Barrancabermeja es una de las ciudades con el mayor número de ciudadanos digitales acreditados por el Min TIC (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), Prosperidad para Todos, Vive Digital Colombia y UNAD.

En ese orden se establecieron convenios interadministrativos entre la Institución Universitaria Pascual Bravo de la ciudad de Medellín, el CASD y Fundesmag, con el cual se busca dotar un ambiente de aprendizaje con la más alta tecnología. De esta manera Barrancabermeja avanza en la construcción de la Ciudad Futuro. (Desarrollo prospectivo).

4.2 Análisis de resultados

Antes de iniciar la evaluación de las estrategias de desarrollo para el talento humano, es pertinente hacer un reconocimiento a la logística, recursos, iniciativas, convenios y demás herramientas normativas o legales con que los líderes responsable de la operatividad de este pilar se prepararon para el cumplimiento del compromiso pactado. Vale recordar que los compromisarios que lideran este Pilar son: La Alcaldía de Barrancabermeja y Ecopetrol. Estas entidades, parten del espíritu del gran acuerdo que se centra en recuperar el valor de lo propio, invitar a reconocer el territorio como construcción socio-cultural y como espacio para la vida y no como un simple espacio geográfico inerte al servicio de la economía del país y de la globalidad circundante.

Ese espíritu, ha generado resultados significativos, en lo atinente con el Observatorio Laboral, se realizó una encuesta de hogares para revisar temas de calidad de vida y el pilar de Talento Humano; en concordancia con ello ECOPEPETROL, ha realizado aportes por el orden de \$1.390 millones y otros aportes ascienden a \$ 1.515 millones.

Todo indica que el Pilar del Desarrollo del Talento Humano, es uno de los pilares más estructurados del GASB, con avances en sus diferentes estrategias y cumplimiento de objetivos proyectados. Eso es lo que se afirma en el libro de la Sistematización de la Experiencia del GASB, se dice que su inicio en sí, consolidó el proceso de Alianza para el Desarrollo del Talento Humano, cuyo propósito se orientó hacia el fortalecimiento de las competencias técnicas de la mano de obra no calificada de la ciudad, con un énfasis especial en la consolidación de su proyecto de vida, involucrando su respectivo núcleo familiar y el entorno del talento humano local.

El liderazgo de Ecopetrol en este Pilar determinó que los proyectos de formación por competencias se orientaran fundamentalmente hacia la industria del petróleo, circunstancia que tiende a la diversificación de los campos de formación hacia sectores y actividades no petroleras a partir del año 2013. A la Alianza se sumó el compromiso institucional de la gobernación de Santander, el SENA, y las Unidades Tecnológicas de Santander, en el logro de estos propósitos.

En ese escenario fortalecido, Ecopetrol evidenció su respaldo a la mano de obra local, estableciendo un anexo contractual, en el cual define una serie de obligaciones recíprocas entre Ecopetrol y sus contratistas y entre estos y sus subcontratistas. Anexo que tiene el

carácter de obligatoriedad contractual para toda acción que se ejecute en la región del Magdalena Medio, entre otros parámetros se encuentran los siguientes:

- Vinculación de mano de obra no profesional del área de influencia en un 100%, siempre y cuando exista y esté disponible.
- Contratistas y Subcontratistas, deberán priorizar la selección y vinculación del personal, considerando el recurso humano de la región.
- Utilización de las herramientas del Sena o del Ministerio de Trabajo considerando el recurso humano de la región.

Es necesario y obligatorio por parte de contratistas y subcontratistas reportar mensualmente al gestor administrativo del contrato, el talento humano que utilice en la ejecución de sus respectivos contratos.

Además se han iniciado los protocolos de implementación del Decreto N° 080 de 2013 expedido por el alcalde de Barrancabermeja, para la certificación de la residencia, por parte de la mano de obra calificada y no calificada local. Con este instrumento legal la alcaldía se pone a tono en la defensa de la mano de obra local, reglamentando la forma de acceder al certificado de territorialidad, en Barrancabermeja para laborar en contratos de la Industria petrolera y proyectos de inversión de la alcaldía municipal.

Con estas acciones de la administración municipal toma forma la política pública de empleo, que es definida como un instrumento encaminado a la defensa de la mano de obra local, entendiendo las limitantes que le impiden resolver de inmediato esta problemática que existe a nivel nacional. Ciertamente, las oportunidades de empleo no pueden depender de Ecopetrol o la alcaldía en forma exclusiva. Por eso, la importancia de aunar esfuerzos desde la institucionalidad, con todos los ciudadanos, para obtener resultados favorables en materia de generación de empleo.

Los objetivos de la política pública de empleo a corto, mediano y largo plazo son: defensa de la mano de obra local, preparar de manera anticipada la mano de obra requerida por los proyectos, certificar la experiencia del personal que tiene amplios conocimientos en áreas técnicas, promover la contratación de la gente a través del Servicio Nacional de Empleo SNE del Sena para evitar la intermediación laboral, hacer seguimiento a las cifras de empleo en la ciudad.

Corresponde al comité de políticas públicas de empleo hacer seguimiento al cumplimiento de cada uno de esos objetivos o propósitos. En este comité interviene: La alcaldía municipal, La Cámara de Comercio local, Ecopetrol, los sindicatos, las juntas de acción comunal (JAC), juntas administradoras locales (JAL), el Sena, el ministerio de protección social, sector académico y centros de investigación; concejo municipal, comités de gremios y asociaciones de trabajadores.

Finalmente, es de destacar, que el Gran Acuerdo Social de Barrancabermeja, responde a los objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo de la ciudad 2012-2015, en cuanto a desarrollo económico y social se refiere y se enmarca con su propósito de “Gobernar a Barrancabermeja con transparencia y eficiencia, liderar su proceso de transformación hacia la modernidad, convertir sus potencialidades en verdaderas capacidades y entusiasmar a los barramejos para que participen y se transformen con ella. Una Barrancabermeja más social, más digna e incluyente. Una Barrancabermeja segura, tolerante, participativa y pacífica, donde se desarrollen actividades económicas competitivas e innovadoras, con proyección global. Una Barrancabermeja ordenada y futurista, que genere confianza y atraiga al ciudadano, al turista y al empresario” (alcaldía Municipal de Barrancabermeja, 2012).

5. Conclusiones

El GASB hace un valioso aporte con nuevos conocimientos, resultantes de la participación como condición esencial para que los miembros de una comunidad sean actores de su propio desarrollo, ejerciendo su derecho a vivir en paz, logrando a través de la tolerancia, el diálogo abierto, responsable y el ejercicio de la solidaridad, la creación de vínculos de confianza que generan protección dentro de los miembros de la comunidad. De lo anterior se infiere la obtención de un nuevo constructo en el que se define a la comunidad no solamente como un cuerpo social en masa, que se comunica con instancias o instituciones del Estado en momentos específicos para suplir alguna necesidad, sino que por el contrario, se debe ver como un sistema completo que se “crea a sí mismo”, la autopoiesis o autopoiesis (Maturana y Varela, 1971); logrando proyectar su capacidad renovadora en la cultura y en el desarrollo de su territorio, asumiendo su papel de Estado mismo, en una dinámica igual o superior en la medida en que como Estado, generan estructuras para mejorar su efectividad en toda la dinámica comunitaria del territorio.

En lo atinente a la formulación, seguimiento, incidencia y resultados locales y regionales de las políticas públicas en el marco del GASB, se abre el campo para reconocer los diferentes tipos de resultados que el proceso en general y específicamente desde el pilar objeto de evaluación se han consolidado, gracias al esfuerzo conjunto de los actores participantes.

El GASB, procesa a través de la secretaría técnica a cargo del CER (Centro de Estudios Regionales), la estructura de seguimiento y evaluación de los procesos y acciones llevadas a cabo, con la posibilidad de documentar los aprendizajes y poderlos transformar en nuevas

estrategias o mejoras para las existentes y así garantizar un proceso asertivo de mejoramiento continuo.

Así las cosas, es posible afirmar, que el Pilar del Desarrollo del Talento Humano, el cual es objeto de análisis en esta investigación, es uno de los pilares más estructurados del GASB, pues su evolución ha sido contundente y esto es posible apreciarlo en las metas de resultado y en el cumplimiento de los objetivos proyectados. Dicha política pública que desde sus inicios, consolidó el proceso de alianza para el desarrollo del talento humano, ha logrado su propósito de fortalecer las competencias técnicas de la mano de obra no calificada de la ciudad y a ello articula la consolidación del proyecto de vida del ciudadano, involucrando su respectivo núcleo familiar y el entorno del talento humano local.

La cohesión social es importante en el proceso de generación del aprendizaje, con el fin de formar y desarrollar capacidades que les permitan capitalizar el conocimiento. Lo cual redundaría en la posibilidad de crear ventajas competitivas para fomentar el desarrollo sostenible en medio de un entorno altamente cambiante. Por su parte el desarrollo integral incluye la formación en valores individuales y colectivos, desarrollo del concepto de núcleo familiar y su entorno, entrenamiento y capacitación en las especialidades requeridas por los sectores productivos. En este sentido se fundamenta el Pilar Desarrollo del Talento Humano del GASB, a través de sus programas de desarrollo integral del talento humano de la región basados en estándares internacionales para desempeñarse competitivamente local, regional, nacional e internacionalmente.

En conclusión, el abordaje de la investigación del GASB, con la finalidad de realizar aportes tendientes a la modernización y eficiencia del Estado y sus organizaciones, concreta

el objetivo general y constituye un ejemplo digno de seguir; un ejemplo que ilustra las posibilidades que se brindarían a las regiones de llegar a darse vía libre a la descentralización.

5.1 Recomendaciones

La globalización presente en todos los aspectos de mercados y otros, el incremento notable de la competitividad, el veloz y progresivo desarrollo tecnológico, las tendencias demográficas ascendentes y los nuevos requerimientos de la fuerza laboral obligan tanto al Estado como a las organizaciones, a tener presente un nuevo planteamiento y reconsiderar nuevos aspectos de desarrollo humano. Así las cosas, se requiere un cambio contundente en el enfoque nacional sobre el empleo, el desarrollo y los principios de gerencia del estado. Por tanto, se hace necesario implementar uniones estratégicas entre los distintos actores, como son el sector público, el sector privado y los ciudadanos, incluyendo estos últimos como eje central del proceso de transformación, de manera que sean participantes activos con sentido de pertenencia por su región. Pues como es sabido, para que un proceso de cambio pueda llegar a darse en una sociedad, desde el ámbito individual hasta el colectivo, es necesario que los planes y proyectos de gobierno tengan en cuenta, aspectos emocionales, culturales, cognoscitivos, conductuales, coyunturales y demás, que lleven al logro de una transformación exitosa

6. Bibliografía

- Adelantado, J. (2013). Las políticas sociales. Recuperado el 6 de Septiembre de 2014, de <http://campus.usal.es/~dpublico/areacp/materiales/6.2.laspolicassociales.pdf>
- Alcaldía de Barrancabermeja (30 de abril de 2012). Plan de Desarrollo Barrancabermeja 2012-2015, BCABJA Ciudad Futuro 2015. Recuperado el 6 de Septiembre de 2014, de <https://www.barrancabermeja.gov.co/institucional/Nuestros%20Planes/Plan%20de%20Desarrollo.pdf>
- Alcaldía de Barrancabermeja (s.f.). Gran Acuerdo Social de Barrancabermeja. Obtenido de Gran Acuerdo Social de Barrancabermeja: www.granacuerdosocial.com.co
- Alcaldía de Barrancabermeja (s.f.). Portal oficial del municipio de Barrancabermeja. Recuperado el 3 de Septiembre de 2014, de Barrancabermeja: http://www.barrancabermeja-santander.gov.co/alcaldia/index.php?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=688
- Areán, C. (2009). La Opción de los Pactos Sociales como estrategia de desarrollo.
- Bernal Torres, C. A. (2006). Método de investigación. En Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales (pág. 56). México: Pearson Educación.
- Carmona, R. (2009). Los Pactos Territoriales en Italia. Un análisis de la experiencia reciente y sus implicaciones en términos de gobernanza.
- CIEPLAN (2008). La Cohesión Social Latinoamericana. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Europea. (2005). Una Asociación reforzada entre la Unión Europea y América Latina.
- Comisión Europea. (Enero de 2007). Comisión Europea Investigación & Innovación. Recuperado el 12 de Abril de 2014, de Séptimo Programa Marco de Investigación y

Desarrollo Tecnológico: http://ec.europa.eu/research/fp7/understanding/fp7inbrief/what-is_es.html

Congreso de Colombia (15 de julio de 1994). Ley Orgánica del Plan de Desarrollo [Ley 152].

DO: 41.450. Bogotá, D.C.

Congreso de Colombia (26 de julio de 2006). Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación [Ley 1064]. DO: 46.341. Bogotá, D.C.

Consejo Municipal Barrancabermeja. (2008). Acuerdo No. 005 de 2008. Barrancabermeja: Consejo Municipal Barrancabermeja.

Constitución Política (1991). Bogotá, D.C.

Corporación Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio CER. (2013). Sistematización de la Experiencia Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 Años. Barrancabermeja: Editar Impresores.

Corporación Transparencia Por Colombia. (2013). Transparencia Por Colombia. Recuperado el 12 de Abril de 2014, de http://www.transparenciacolombia.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=535

Diócesis de Barrancabermeja. Caracterización de la Agencia. Barrancabermeja, 2012.

ECOPETROL (s.f.). www.ecopetrol.com.co. Recuperado el 29 de Agosto de 2014, de www.ecopetrol.com.co:
<http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=200&conID=47412>

Ecopetrol S. A. Ecopetrol S. A. Recuperado el 08 de junio 2013, de www.ecopetrol.com.co

Estrada, O. V. Miradas sobre la sistematización de experiencias en Trabajo Social, Univalle Cali, 2005.

FUNDACION RHH. (Mayo de 2006). Unidad de Conocimiento. La gestión participativa.

Recuperado el 6 de Septiembre de 2014, de http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8303/participativa_cast.pdf

González, E. (1996). Manual sobre participación y organización para la Gestión Local.

Bogotá: Foro Nacional por Colombia.

Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años. Documento de Ratificación.

Maldonado, C. (2013). Políticas Sociales. Recuperado el 30 de mayo de 2014, de

<http://politicassocialescecymaldonado.blogspot.com.co/>

Mejía, R. C. Administración de riesgo un enfoque empresarial.

Melenciano, D. (17 de abril de 2013). Desarrollo Sostenible. Escuela de Organización

Industrial. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/mtelcon/2013/04/17/desarrollo-sostenible-2/>

Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia (16 de diciembre de 2009). Reglamento para

la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano [Decreto 4904]. DO: 47.567. Bogotá, D.C.

Montoya Fonseca, B., & Pedraza Solano (2009). Guía para la valoración de riesgos en proyectos y portafolios de proyectos.

Nacional, U. (26 de Junio de 2013). www.agenciadenoticias.unal.edu.co. Recuperado el 29

de Agosto de 2014, de <http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/ndetalle/article/colombia-esta-estancada-en-desarrollo-humano.html>

NACIONES UNIDAS. (1996). Qué son los derechos humanos? Recuperado el 06 de

Septiembre de 2014, de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Organización de las naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2012).

Cultura y Desarrollo. Cuba: Oficina Regional de Cultura para América Latina y el Caribe.

- Paaby, K. (s.f.). Procesos participativos. Recuperado de <http://world-changes.org/es/procesos-participativos>.
- Palomares, G. (2012) El "Estado Inteligente" y "El Debate de Políticas" VS La realidad del Estado en América Latina y en Colombia. Bogotá.
- Pilar de Desarrollo del Talento Humano GASB. 2010, Cartilla de Divulgación. Barrancabermeja, 2013.
- Plan Sectorial. 2010-2014 Corporación educativa CEDAVIDA. Pedagogía para la Paz. 2 Ed, Bogotá, 2003.
- Prado, A. (23 de Noviembre de 2009). Seminario Sentido De Pertenencia En El Siglo Xxi: Lecciones Desde Una Perspectiva Global Para y Desde América Latina Y El Caribe. En: Seminario Sentido de Pertenencia en el Siglo XXI: Lecciones desde una perspectiva global para y desde América Latina y el Caribe. Recuperado el 26 de mayo de 2014, de <http://www.eclac.cl/prensa/noticias/discursossecretaria/9/37889/SeminSentidoPertennov23.pdf>
- Rivas, A. G., & Braslavsky, C. (5 de Noviembre de 2003). Problemas y Perspectivas. En: Seminario Internacional "Reforma Curricular en América Central: Logros, Problemas y Perspectivas". Recuperado el 26 de Mayo de 2014, de http://www.ibe.unesco.org/publications/regworkshops/finrep_pdf/finrep_costarica_04.pdf
- Rodríguez Vergara, C. A. (2010). Manual de Formadores de Gestores de Convivencia Armónica. Bogotá, D.C.
- Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). Política económica. Recuperado de: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/politica_economica
- Tamayo Tamayo, M. (1999). La investigación módulo 2. Seria aprender a investigar. Bogotá: ICFES.

Técnicas de estudio. (s.f.). Técnicas de investigación. Recuperado el 29 de Agosto de 2014, de <http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion21.htm>

UNESCO (2 de Marzo de 1995). De la Exclusión Social a la Cohesión Social. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, de <http://www.unesco.org/most/bessspa.htm>

Venacio (2005). Pactos territoriales y partenariado transnacional: Estrategias locales para enfrentar los desafíos de la globalización.

Wikipedia (24 de Mayo de 2014). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Recuperado el 26 de Mayo de 2014, de [Objetivos de Desarrollo del Milenio: http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio](http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio)