

**SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO " FORTALECIMIENTO DEL
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO C.I.E.S., PARA MAYOR
CAPTACIÓN DE VACANTE E INCREMENTO DE LA VINCULACIÓN
LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE MAGANGUÉ,
EN EL 2000.**

LUZ MAYRA ESPITÍA ACEVEDO

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
X SEMESTRE
CARTAGENA DEL 2000.**

**SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO “ FORTALECIMIENTO DEL
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO C.I.E.S., PARA
MAYOR CAPTACIÓN DE VACANTES E INCREMENTO DE LA
VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD
DE MAGANGUÉ, EN EL 2000.**

LUZ MAYRA ESPITÍA ACEVEDO
Trabajo, como requisito para optar el título de Trabajadora Social

ASESORA: ROSA JÍMENEZ
Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Universidad de Cartagena

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
X SEMESTRE
CARTAGENA DEL 2001.**

T.
331.137
E77

30530

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
BIBLIOTECA FERIA DE MADRID
Centro de Información y Documentación

3

Cartagena de Indias D.T. y C., 15 de enero de 2001

Doctora
ROSA JÍMENEZ
Asesora de Prácticas
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Programa de Trabajo Social
Universidad de Cartagena
Ciudad

Estimada Rosa:

Por medio de la presente se hace entrega del informe de sistematización correspondiente al proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo SENA, para mayor Captación de Vacantes e Incremento de la Vinculación Laboral de la Fuerza de Trabajo Inscrita en la Ciudad de Magangue de 2000, cumpliendo el requisito obtenido con esta facultad.

No siendo otro motivo del presente se suscribe.

Atentamente,

Mayra Espitia Acevedo
MAYRA ESPITIA ACEVEDO

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	
Grupos	<input checked="" type="checkbox"/> Canje
Procedimiento 10000	Proveído Trabajo Social
Número 38353	No
Fecha 01	03 A 08

Cartagena de Indias D.T. y C., 15 de enero de 2001

Doctora

LILIANA PEREZ MENDOZA

Jefe del Departamento de Prácticas

Facultad de Ciencias Sociales y Educación

Programa de Trabajo Social

Universidad de Cartagena

Ciudad

Estimada Liliana:

Por medio de la presente se hace entrega del informe de sistematización correspondiente al proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo SENA, para mayor Captación de Vacantes e Incremento de la Vinculación Laboral de la Fuerza de Trabajo Inscrita en la Ciudad de Magangué de 2000, cumpliendo el requisito obtenido por la facultad, para su revisión y evaluación.

No siendo otro motivo del presente se suscribe.

Atentamente,

ROSA JIMENEZ

Docente Asesora

DEDICATORIA

La presente sistematización, la dedico especialmente a Dios por que siempre estuvo protegiéndome, ayudándome, esforzándome y guiándome a través de su Espíritu Santo para la realización de este trabajo.

A mis padres Rafael Espitia Guerra y Alba Acevedo Colón, por su colaboración incondicional en el logro de esta meta tan importante en mi vida.

A la Universidad de Cartagena y especialmente a la Facultad de Ciencias Sociales y Educación quien con sus conocimientos y sabiduría me ayudó a prepararme como persona y profesional que puede contribuir al Desarrollo Social y Humano de nuestro amado país Colombia.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su inmensa colaboración, sin la cual no hubiera sido posible realizar mi año social y la sistematización del Proyecto "Fortalecimiento del centro de información para el Empleo-SENA. CIES, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo inscrita en su base de datos, Magangué del 2000".

A Verena Enciso González, Néstor Hoyos Pérez, los cuales me colaboraron y me ayudaron durante mi trabajo de campo en la Alcaldía Municipal-

A la Alcaldía de Magangué y al Dr. Hernando José Padauí Álvarez, por permitirme realizar mi año social en el municipio que me vio nacer y demostrarle a un pueblo Maganguelense, que con esmero y entusiasmo podemos salir adelante

A Luz Dary Mondol Ahumada por su colaboración en la ciudad de Cartagena y en general a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. Por sobre todo Gracias a Dios, por darme la posibilidad de existir y realizar las metas y sueños que me he trazado

TITULO:

SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO
FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE
INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA,
PARA MAYOR CAPTACIÓN DE
VACANTES E INCREMENTO DE LA
VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA
DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE
MAGANGUÉ EN EL 2000.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
I. OBJETO DE SISTEMATIZACION	8
1.1. EL PROBLEMA DE SISTEMATIZACION	8
1.2 OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACION	10
1.3 MARCO DE REFERENCIA TEORICO-CONCEPTUAL	11
1.4 ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	12
1.4.1 Concepto de Sistematización	12
1.4.2 Propuesta Metodológica	3
1.4.3 Procedimiento (Flujograma de Sistematización)	14
1.4.4 Técnicas de Recolección de Información	15
II. ANALISIS DEL CONTEXTO	16
2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	16
2.1.1 Razón Social de la Organización	16
2.1.2 Contexto Institucional	16
2.1.3 Visión de la Alcaldía Municipal de Magangué	18
2.1.4 Misión de la Administración Municipal	19
2.1.5 Valores Corporativos de la Administración de Magangué	20
2.1.6 Naturaleza Legal	22
2.1.7 Estructura Administrativa	23

2.1.8 Patrimonio de la Administración de Magangué	23
2.1.9 Cobertura de Usuario	23
2.1.10 Localización	24
2.1.11 Problemas Atendidos	24
2.1.12 Programas Desarrollados por la Alcaldía de Magangué	24
2.1.13 Cultura Organizacional	27
2.1.14 Relaciones Interinstitucionales	28
2.1.15 Experiencia de Sistematización	28
2.2 PROYECTO DE INTERVENCION	29
2.2.1 Descripción del Problema o Necesidad	29
2.2.2 Arbol de Problemas	33
2.2.3 Objetivo del Proyecto	34
2.2.4 Establecimiento de Estrategias de Acción	36
2.2.5 Identificación del Grupo Objetivo	37
2.2.6 Marco de Referencia	37
2.2.7 Recursos Humanos del Proyecto	42
2.2.8 Costos del Proyecto	43
2.2.9 Cronograma de Actividades	44
2.3 EL EQUIPO DE INTERVENCION	45
2.4 CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	46
III. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA	47
3.1 FASE I: PROMOCION DEL CIES	47
3.2 FASE II: REALIZACION DEL DIAGNOSTICO OCUPACIONAL DEL MUNICIPIO	48

3.3 FASE III: CAPACITACION DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS DEL MUNICIPIO	50
3.4 FASE IV: FORMACION PERSONAL EN VALORES, QUE LE AYUDEN A CONSEGUIR Y A MANTENER EL EMPLEO A LA OFERTA	53
3.5 FASE V: FORTALECIMIENTO DEL AUTOESTIMA	56
IV. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA	58
V. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA	70
5.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACION	70
5.2 IDENTIFICACION DE VARIABLES DE RELEVANTES DEL PROYECTO	70
5.3 DESCRIPCION DEL PRODUCTO FINAL DEL PROYECTO	72
5.4 EVALUACION DE LA EFICIENCIA FINAL DEL PROYECTO	73
5.5 EVALUACION DE LA EFICACIA FINAL DEL PROYECTO	77
5.6 RECOLECCION DE LA INFORMACION	83
5.6.1 Información Suministrada por la Oferta Laboral	84
5.6.2 Matriz DOFA	92
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1: Solicitudes de las Empresas para los empleados en diferentes áreas Magangue durante el año 2000. En la realización del diagnóstico ocupacional del municipio.	49
Tabla N° 1: Opinión acerca de la calidad en la prestación de los servicios que ofrece el CIES en el Municipio de Magangue durante el año 2000.	85
Tabla N° 2: Opinión acerca de cómo se podría mejorar los servicios que presta el CIES en el Municipio de Magangue.	87
Tabla N° 3: Causas más frecuentes por la que la oferta laboral no es seleccionada en entrevista de trabajo en Magangue.	89

LISTA DE GRÁFICAS

	Pag.
Gráfica N° 1: Areas en que las Empresas requieren capacitar al recurso humano. Magangue durante el año 2000. En la realización del diagnóstico ocupacional del municipio.	50
Gráfica N° 1: Opinión acerca de la calidad en la prestación de los servicios que ofrece el CIES en el Municipio de Magangue durante el año 2000.	86
Gráfica N° 2: Opinión acerca de cómo se podría mejorar los servicios que presta el CIES en el Municipio de Magangue.	88
Gráfica N° 3: Causas más frecuentes por la que la oferta laboral no es seleccionada en entrevista de trabajo en Magangue.	90

LISTA DE FOTOGRAFÍAS

	Pag.
Foto N° 1: Participantes en el Seminario de Creación de Microempresas	51
Foto N° 2: Participantes en el Seminario de Salud Ocupacional Empresarial.	52
Foto N° 3: Participantes en los talleres ocupacionales para agilizar la consecución de empleo	54
Foto N° 4: Participantes en la conferencia de prevención en el consumo de sustancias psicoactivas.	56

LISTA DE ANEXOS

Pag.

- Anexo N° 1: Organigrama de la Alcaldía
- Anexo N° 2: Mapa de Magangue
- Anexo N° 3: Cronograma de Actividades de Sistematización
- Anexo N° 4: Presupuesto de Ejecución de Sistematización
- Anexo N° 5: Encuesta oferta laboral inscrita en el CIES
- Anexo N° 6: Promoción del CIES a través de la prensa local
- Anexo N° 7: Prensa local reconoce la voz del CIES
- Anexo N° 8: Carta de las empresas dirigidas al CIES solicitando sus servicios y agradeciéndolos.
- Anexo N° 9: Folleto de promoción del CIES
- Anexo N° 10: Registro de vacantes

INTRODUCCIÓN

En la Alcaldía Municipal no existe una cultura de la Sistematización, en ninguna de sus Dependencias. A lo largo de la participación de esta, en los diferentes procesos de cambio en los que le ha tocado llevar la Bandera como institución promotoradora del Desarrollo social y humano de su localidad. La Administración Municipal de Magangué no ha realizado un proceso de sistematización en sus proyectos de intervención debido al desconocimiento de este instrumento de trabajo, por parte de los profesionales que laboran en esta institución. Esta entidad se ha limitado exclusivamente a la elaboración de informes, sobre resultados más no de procesos realizados en la ejecución de los programas y proyectos implementados por estos. De allí la necesidad de realizar un primer intento que motive a esta y abra la puerta a la cultura de la sistematización en esta organización, lo cual permitirá la construcción de nuevos conocimientos, enriqueciendo nuevos proyectos a ejecutar.

El siguiente informe de sistematización del Proyecto FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, PARA MAYOR CAPTACIÓN DE VACANTES E INCREMENTO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE MAGANGUÉ EN EL 2000. Programa patrocinado por la Alcaldía Municipal de Magangué, Cámara de Comercio de Magangué y el SENA Bolívar tiene como objetivo :

Conceptualizar la intervención experimentada en el Programa del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, debido a la inexistencia de una metodología, documentación, de estos en la Alcaldía Municipal de Magangué.

Este programa tiene aproximadamente un año y dos meses de estar funcionando y carecía de una herramienta conceptual sobre la intervención en el CIES con sucursal en Magangué, lo cual no permitía en sus inicios de funcionamiento, una aceptación y confiabilidad por parte de los empresarios y la población desempleada del Municipio.

De allí radica la importancia de la Sistematización en la Alcaldía Municipal, como método que permita la recopilación de la intervención de Trabajo Social en estos programas, permitiendo el conocimiento, el saber-hacer y la teorización. Lo cual facilitará la intervención de otros profesionales de la Disciplina de Trabajo Social en estos programas de Intermediación Laboral. En los que se hace necesario obtener vacantes o puestos por ocupar en una empresa para poder ubicar laboralmente al personal desempleado inscrito en la base de datos del CIES. Con estos tipos de programas se puede lograr la satisfacción de una de las Necesidades de mayor importancia para el ser humano como es la existencial, la cual se logra teniendo un buen empleo, proporcionando alimentación, salud física, buen humor, etc.*

En este Documento se mostrará una metodología y una técnica de Intervención que puede ayudar a otros profesionales a dar respuestas a problemas de baja vinculación laboral en Programas de intermediación laboral.

Una de las dificultades encontradas en la intervención en el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, fue el poco presupuesto destinado para realizar las visitas institucionales en las empresas del municipio, además del incumplimiento en el pago a los profesionales participantes en el proyecto. Estos obstáculos fueron superados gracias a la colaboración de personas externas al proyecto, como fueron los familiares de algunos profesionales participantes, quienes apoyaron llevando cartas promocionales a las empresas. Por otra parte el inconveniente del pago a los profesionales participantes se superó gracias a la espera de estos, los cuales hasta la fecha no le han cancelado su trabajo, debido a las condiciones fiscales por la que atraviesan los entes territoriales en todo el país.

El presente documento contiene los siguientes capítulos:

- I. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN**
- II. ANÁLISIS DEL CONTEXTO**
- III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA**
- IV. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA**
- V. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA**
- VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Espero que este trabajo pueda servir como herramienta de trabajo a los profesionales de las áreas de las Ciencias Sociales, en particular a Trabajadores Sociales, que deseen trabajar en programas de Intermediación laboral.

-
- Max Neef Manfred et. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro, estrato elaborado por Alberto Merlano, abril de 1991.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESEMPEÑO

I. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE SISTEMATIZACIÓN.

En la Alcaldía Municipal no existe una cultura de la Sistematización, en ninguna de sus Dependencias. A lo largo de la participación de esta, en los diferentes procesos de cambio en los que le ha tocado llevar la Bandera como institución promotoradora del Desarrollo social y humano de su localidad. La Administración Municipal de Magangué no ha realizado un proceso de sistematización en sus proyectos de intervención debido al desconocimiento de este instrumento de trabajo, por parte de los profesionales que laboran en esta institución. Esta entidad se ha limitado exclusivamente a la elaboración de informes, sobre resultados más no de procesos realizados en la ejecución de los programas y proyectos implementados por estos. De allí la necesidad de realizar un primer intento que motive a esta y abra la puerta a la cultura de la sistematización en esta organización, lo cual permitirá la construcción de nuevos conocimientos, enriqueciendo nuevos proyectos a ejecutar.

El objeto de sistematización es el seguimiento al proceso de Fortalecimiento del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, para el incremento de la vinculación laboral de la fuerza laboral inscrita en el CIES. Dentro del proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-

SENA, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué.

1.1.1 Delimitación Temporal

Para efectos del trabajo de sistematización se inició el primero del mes de Diciembre y culminará el día 12 de enero del 2001. Teniendo en cuenta que el proyecto de gestión inició en el mes de marzo del 2000 y culminará en el mes de noviembre del mismo año.

1.1.2 Delimitación Espacial

Esta sistematización se realizó en el Centro de Información para el Empleo-SENA, con sucursal en Magangué, ubicada en las instalaciones de la Cámara de Comercio de este municipio.

1.1.3 Delimitación de Componentes

Los ejes de Observación se harán a través de la alternativa de preguntas, y serán.

- ¿Cuales son las causas que producen la poca captación de vacantes en el CIES?
- ¿Qué consecuencias produce la poca captación de vacantes?

- ¿De qué manera comienza a intervenir el Trabajador Social en este tipo de problemas?
- ¿Qué método o estrategias utiliza el Trabajador Social para incrementar las vacantes y vinculación laboral del personal inscrito en el CIES?
- ¿Cuáles son los procesos Sociales que se generaron para la resolución de este problema?
- ¿Cómo involucra a las entidades, patrocinadora del programa del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, con sucursal en Magangué?

1.2. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

- ❖ Recuperar crítica y reflexivamente la experiencia en el Proyecto "Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-Sena, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué en el 2000
- ❖ Brindar elementos conceptuales y metodológicas en la intervención con programas de Intermediación laboral, en este caso en el CIES, con sucursal en Magangué.
- ❖ Revertir los conocimientos obtenidos en el Proyecto como una estrategia de acción en problemas de desempleo.

- ❖ Organizar la experiencia obtenida en el proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-Sena, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué en el 2000 para poderla comunicar.

- ❖ Fortalecer la visión y el accionar de la experiencia obtenida en el proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-Sena, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué en el 2000, como propuesta que retroalimente la implementación de este tipo de proyectos.

1.3. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA SISTEMATIZACIÓN

Conceptualmente entendemos la sistematización como un proceso teórico-conceptual y metodológico, a partir de un ordenamiento, pretende conceptualizar, construir conocimientos y a través de su comunicación, orientan otras experiencias para mejorar las prácticas sociales, es algo más que recuperar una experiencia; es producir conocimiento a partir de la experiencia.

Es un proceso de constante reflexión y análisis que nos permita redireccionar la acción, la cual se logra a través de un adecuado registro de información, que ayuden a otras personas a no incurrir en los mismos errores, propiciando así un adecuado Desarrollo social e Institucional.

Cuando los profesionales de las ciencias sociales ejecutan sus proyectos de acción social, institucional o comunitaria y no generan un Documento que muestre sus logros, debilidades, dicha experiencia se pierde. La sistematización hace trascender nuestras experiencias en la medida en que otros profesionales tengan acceso a ellos, teniendo en cuenta sus logros y limitaciones, mediante las cuales pueden formular y ejecutar sus proyectos o programas de acción.

Es por eso que se hace necesario educarnos a la cultura de la sistematización para crear conceptos, teorías propias de Trabajo Social, para poder aportar estrategias y metodología en Desarrollo Social y Humano en los contextos donde esta inmersa la persona (familia, empresa, escuela, etc) y no tan solo de Trabajo social sino a todas las profesiones de las Ciencias Sociales aplicadas.

1.4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

La sistematización es un proceso teórico-metodológico y práctico que a partir del ordenamiento lógico, reflexiones críticas, evaluación, análisis e interpretación de la experiencia busca construir conocimientos y a través de su comunicación orientar a la profesión de trabajo social a nuevas líneas de acción.

Antonio Puerta Zapata lo define como una disciplina de conocimiento, nos enseña a ligar el trabajo de reflexión a la vida, a usar la vida misma, la

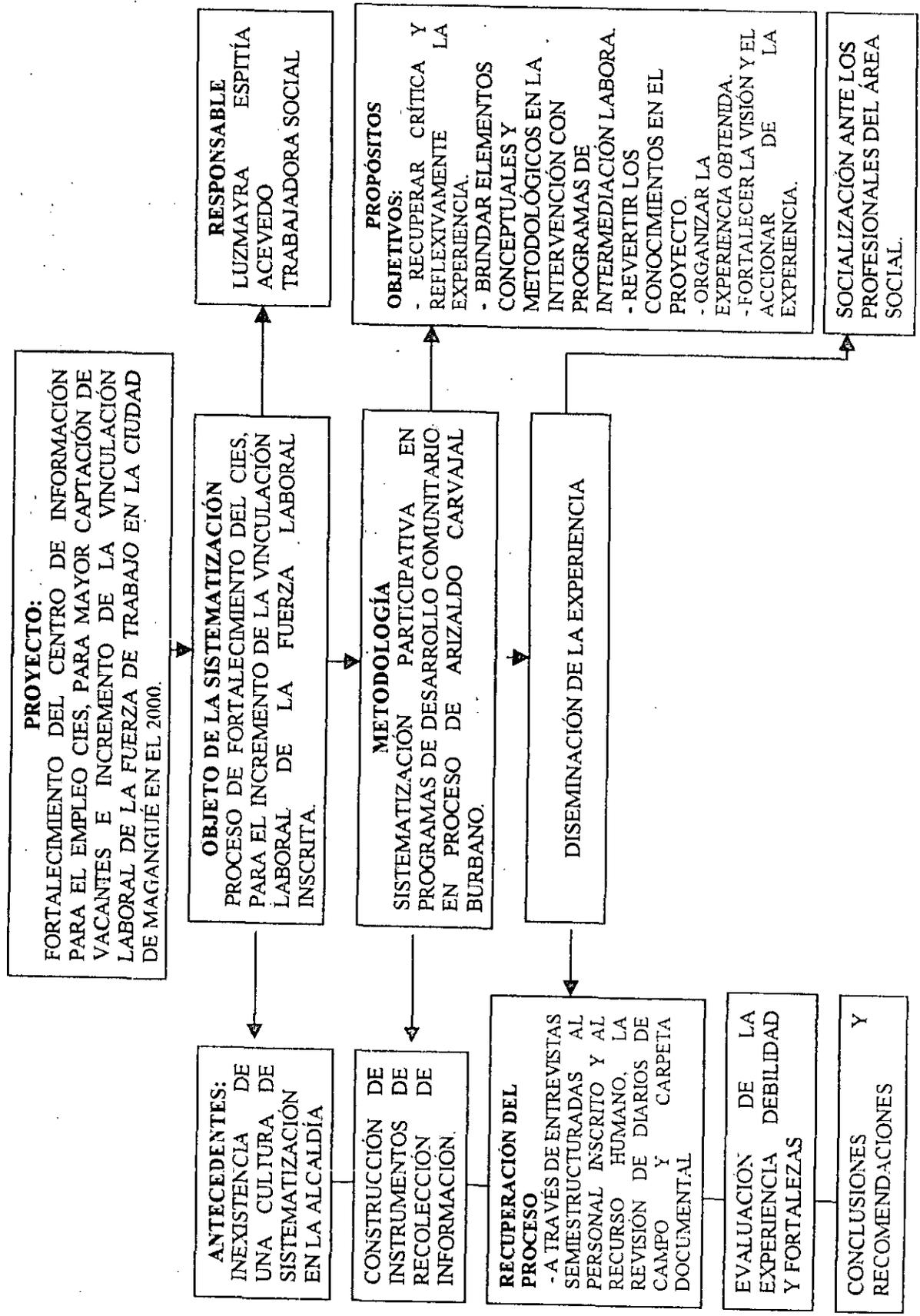
experiencia, lo cotidiano como materia prima del trabajo intelectual, del pensamiento creativo. Es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión sobre los actos, de interpretar los hechos.

Para la realización de la Sistematización del proyecto "Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-Sena, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué en el 2000 ", se tomó como método de Sistematización el participativo elaborado por ARIZALDO CARVAJAL BURBANO, el cual expresa que la sistematización participativa es importante para fortalecer procesos comunitarios o de otro tipo, para potencializar la construcción de actores sociales, ya que forma personas más críticas, reflexiva, organizada, etc. y el proceso se retroalimenta permanentemente de la reflexión producto de la sistematización, ya que su organización, evaluación, reflexión permite volver a la acción con mejores elementos. El método participativo se realiza conjuntamente entre actores comunitarios e institucionales. Esta propuesta tiene en cuenta el carácter participativo y se refiere a una sistematización en proceso.

El procedimiento a seguir será el siguiente

1.4.1 FLUJOGRAMA DE SISTEMACIÓN

SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO Y FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO SENA CIES, PARA MAYOR CAPTACIÓN DE VACANTES E INCREMENTO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO INSCRITA, EN LA CIUDAD DE MAGANGÜE EN EL 2000.



Las fuentes de información utilizadas fueron los diarios de campo, Carpeta Documental (cartas, folletos, recortes de prensa, mapas y fotografías), la realización de entrevistas semi-estructuradas a la oferta laboral inscrita en el CIES, y al Recurso humano que labora en este programa (evaluación final), además de los informes realizados por los profesionales y el Recurso humano del CIES. Estas fuentes de información se hacen necesarias para recolectar información trascendental en los agentes involucrados en el proyecto, para analizarlos y a partir de estas crear un nuevo conocimiento o fortalecer el existente.

-
- Evaluación y Sistematización de Proyectos Sociales. Una Metodología de Investigación. ANTONIO PUERTA ZAPATA. Pág. 122.

II. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

2.1.1 RAZÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN:

Alcaldía Municipal de Magangué.

2.1.2 CONTEXTO INSTITUCIONAL:

La Alcaldía Municipal de Magangué es una entidad Gubernamental que pertenece al Estado Colombiano. Esta ubicado en la Región Fisiográfica del Caribe, y dentro de ésta, en la Subregión de la Depresión Momposina (IGAC 1992), hace parte del Ecosistema estratégico constituido por la confluencia de los ríos Magdalena, Cauca y San Jorge, y su Territorio cubre tanto unidades de paisaje de colinas o sabanas como llanuras de inundación.

El actual Representante legal de Administración Municipal en Magangué es el Dr. Hernando José Padauí Alvarez. Esta conformada por nueve secretarías: Privada, del Interior, Administrativa, de Educación, General, de Obras Públicas, de Hacienda, de Salud, de Agricultura. Siete Oficinas Especiales: de Planeación, de la Juventud, Social, de Prensa, de Relaciones Públicas, de Protocolo y la Comisaría de Familia. Cuatro entidades Descentralizadas: La Empresa de Desarrollo Urbano de Magangué (EDURMA), el Fondo Municipal de Transito, la Empresa de Servicios Públicos de Magangué (SERVIMAG), la Oficina de Cultura e Indesportes. El concejo esta compuesto por 16 Concejales.

Dentro de las proyecciones del Municipio encontramos:

Hacer de Magangué un Municipio en donde la Educación se constituya en el eje fundamental de su transformación mediante la formación de ciudadanos con principios éticos y morales, con criterios de equidad, solidaridad y respeto mutuo, como fundamentos para lograr cohesión como comunidad y disfrutar de la convivencia pacífica y la estabilidad social.

En lo político e institucional mediante el establecimiento de relaciones armónicas permanente, entre estado, gobierno y sociedad civil. En lo Económico dispuesto, a ocupar altos niveles de competitividad y eficacia a través de la progresiva capacitación de su población y la eficaz asignación de sus recursos productivos en la búsqueda de un Desarrollo Económico y Social creciente.

Hacer de Magangué un municipio, en donde sus habitantes conozcan sus derechos y obligaciones, informando correcta y oportunamente a través de canales de comunicación que le permitan interactuar con los sectores estatales y productivos; comprometido con la construcción de un entorno amable y digno sustentado en el sentido de pertenencia en la identidad con el municipio y la Subregión, armónico en su configuración físico geográfico.

Responsable del sector rural, dispuesto a superar las condiciones de pobreza de sus habitantes, como su derecho humano a prosperar y ha disfrutar la vida,

a participar en la actividad económica porque tiene tierra y una base de capital para obtener una mejor retribución por su trabajo.

Dispuesto a lograr la sostenibilidad Ambiental, a iniciar acciones para alcanzar la recuperación y el manejo cauteloso del medio ambiente, hacer un municipio respetuoso de la cultura anfibia de nuestros antepasados, creativos en la búsqueda de opciones de crecimiento y desarrollo, orgulloso de la oferta ambiental y de su historia.

2.1.3. VISIÓN DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE MAGANGUÉ:

La visión de la Alcaldía Municipal de Magangué es la de lograr el Desarrollo a Escala Humana, que supone el aprovechamiento ambiental, el desarrollo espacial, físico, social, económico, político e institucional sostenible. Este desarrollo Compromete a todas las administraciones locales de 1998 al año 2025 con el Plan Estratégico de Magangué siglo XXI. En cabeza de los alcaldes elegidos popularmente queda la responsabilidad de superar metas precisas de calidad de vida en sus correspondientes periodos administrativos, enmarcados en los POTM con horizontes definidos.

Se trata de transformar a todas las personas para revertir el papel semi-paternalista de la Administración en el papel estimulante de soluciones creativas, más armónicas con las aspiraciones reales de las personas. Implementar líneas de acción para satisfacer las necesidades humanas



fundamentales, generar niveles crecientes de autodependencia, articular los habitantes con la naturaleza y la tecnología, los procesos globales con los procesos locales, la sociedad con el Estado.*

Para reforzar esta visión se retoma la matriz propuesta por el reconocido Economista Max Neef Manfred, que puede servir como estimulante imaginativo para construir la visión de los alcaldes en función del Desarrollo a Escala Humana, este desarrollo comprende no solo las necesidades básicas, sino también la satisfacción a las necesidades humanas relacionadas con aspiraciones de progreso individual, colectivo y de cimentación de valores. Complementa, también, la imagen objetivo propuesta como guía para el Desarrollo de Magangué con un horizonte al año 2025.

2.1.4. MISIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

Misión es la formulación de los propósitos y responsabilidades de una organización y como tal, la Administración de Magangué, debe brindar salud, educación, trabajo, recreación, cultura, seguridad y protección a quienes la demanden y responder eficaz y oportunamente a las necesidades de saneamiento básico, equipamiento comunitario y base económica para la población Magangueleña y de la subregión, previo reconocimiento de su geografía y su historia, propiciar y coordinar los medios e instrumentos para fortalecer la identidad municipal con los ríos y las ciénegas y favorecer el

intercambio de bienes, servicios y el montaje de obras de la importancia del manejo del tiempo.

Concebir y proyectar una imagen institucional participativa, comunicativa, coordinada, respetuosa y diligente de su papel ante propios y extraños, con claridad en las líneas de autoridad, con empleados éticos y transparentes, motivados y comprometidos con el bienestar de su comunidad, bien remunerados, autocontrolados, dispuestos a servir en un ambiente amable, con tecnología apropiada y una organización descentralizada y consciente de la importancia del manejo del tiempo.

2.1.5. VALORES CORPORATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE MAGANGUE.

La organización y el funcionamiento de los municipios se desarrollará con arreglo a los postulados que rigen la función administrativa y regulan la conducta de los servidores públicos y en especial, con sujeción a los principios de eficacia, eficiencia, publicidad y transparencia, moralidad, responsabilidad e imparcialidad, de acuerdo a los siguientes criterios.

- **EFICACIA:** Los municipios determinaran con claridad la misión, propósitos y metas de cada una de sus dependencias o entidades, definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos.

- **EFICIENCIA:** Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado.

En desarrollo de este principio se establecerán los procedimientos y etapas, estrictamente necesarios para asegurar el cumplimiento de las funciones y servicios a cargo del municipio, evitar dilaciones que retarden el trámite y la culminación de las actuaciones que perjudiquen los intereses del municipio.

- **PUBLICIDAD Y TRASPARENCIA:** Los actos de la administración municipal son públicos y es obligación de la misma facilitar el acceso de los ciudadanos a su conocimiento y fiscalización, de conformidad con la ley.
- **MORALIDAD:** las actuaciones de los servidores públicos municipales deberán regirse por la ley y la ética propias del ejercicio de la función pública.
- **RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad por el cumplimiento de las funciones y atribuciones establecidas en la constitución y en la presente ley, será de las respectivas autoridades municipales en lo de su competencia. Sus actuaciones no podrán conducir a la desviación o abuso de poder y se ejercerán para los fines previstos en la ley. Las omisiones antijurídicas de

sus actos darán lugar a indemnizar los daños causados y a repetir contra los funcionarios responsables de los mismos.

- **IMPARCIALIDAD:** Las actuaciones de las autoridades y en general, de los servidores públicos municipales y distritales se regirán por la constitución y la ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin ningún genero de discriminación.

2.1.6. NATURALEZA LEGAL: La Administración Municipal se rige de acuerdo a lo establecido en la ley 136 de Junio 2 de 1994 del Nuevo Régimen Municipal Colombiano. En donde establece las normas sobre la Organización y el Funcionamiento de los Municipios. Esta regida por lo establecido en la Constitución Política de Colombia de acuerdo al Enciso 2º del Artículo 339. En donde se establece lo concerniente a la elaboración de los planes de Desarrollo, con el objeto de asegurar el uso eficiente de sus recursos y el desempeño adecuado de las funciones que les hayan sido asignada por la Constitución y la ley. Se establece además en este artículo la conformación de los planes de Desarrollo en una parte estratégica y un plan de Desarrollo a mediano y corto plazo. Se orienta bajo el Art. 340, 324, 342. En donde se establece lo concerniente a los consejos de planeación, la elaboración, aprobación y ejecución de los planes de desarrollo. Y la participación ciudadana en la discusión de estos.

La Ley Orgánica, ley 152 de 1994 desarrolla estos aspectos constitucionales (en su carácter de ley Orgánica prevalece sobre otras leyes Orgánica).

2.1.7. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA: Esta conformada por el Despacho del Alcalde, Los corregidores, nueve secretarías: Privada, del Interior, Administrativa, de Educación, General, de Obras Públicas, de Hacienda, de Salud, de Agricultura. Siete Oficinas Especiales: de Planeación, de la Juventud, Social, de Prensa, de Relaciones Públicas, de Protocolo y la Comisaría de Familia. Y cuatro entidades Descentralizadas: La Empresa de Desarrollo Urbano de Magangué (EDURMA), el Fondo Municipal de Transito, la Empresa de Servicios Públicos de Magangué (SERVIMAG), la Oficina de Cultura e Indeportes. El concejo esta compuesto por 16 Concejales. Ver anexo No. 1 Organigrama de la Alcaldía de Magangué.

2.1.8 PATRIMONIO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

El patrimonio de la Alcaldía municipal de Magangué esta conformado por los ingresos corrientes de la nación, ingresos tributarios, impuesto predial, impuesto de industria y comercio, las trasferencias, otros ingresos tributarios. Recibe además ingresos no tributarios, participación en el IVA, aportes, tasas por servicios públicos, rentas complementarias, otros ingresos no Tributarios y los ingresos de capital.

2.1.9 COBERTURA DE USUARIOS:

La cobertura de usuarios del Municipio de Magangué es de 143.202 habitantes, según datos proyectados por el DANE, el 1997. A las cuales debe

proporcionarles las condiciones sociales para un buen Desarrollo Social y humano de sus pobladores.

2.1.10. LOCALIZACIÓN:

Las instalaciones del palacio Municipal de Magangué se encuentran en todo el Centro de la Ciudad, y en la calle 11, con CR. 2 y 3.

2.1.11. PROBLEMAS ATENDIDOS:

Los problemas atendidos por la Alcaldía Municipal, son:

- Los relacionados con el medio Ambiente.
- Participación Comunitaria.
- Desempleo.
- Control Interno.
- Infraestructura física del municipio.
- Salud, agua potable.
- Servicios públicos Domiciliarios.
- Vivienda, recreación y Deporte.
- Población vulnerable, con especial énfasis en la niñez, la mujer, la tercera edad y los sectores discapacitados.

2.1.12. PROGRAMAS DESARROLLADOS POR LA ALCALDÍA MUNICIPAL:

- ❖ Programa de Subsidios a la tercera edad (Revivir).

- ❖ Programa de Aseo y Reciclaje.
- ❖ Programa de Reubicación de vivienda de Zonas de alto riesgo (Club Rotario de Magangué).
- ❖ Mejoramiento Urbano (A.J.A.C.).
- ❖ Arborización del área urbana(Organización Juvenil Futuro Verde).
- ❖ Recuperación, protección y aprovechamiento de los Recursos Hidrobiológicos, de las colinas y sabanas.
- ❖ Recuperación y manejo de áreas protegidas por la legislación nacional: playones, diques naturales, bordes de carreteras, de camino.
- ❖ Autosuficiencia alimentaria e independencia económica.
- ❖ Educación ambiental para el Desarrollo Humano Sostenible.
- ❖ Generación de empleo en armonía con la vocación natural del territorio.
- ❖ Consolidación de los centros poblados rurales, las comunas y los barrios.
- ❖ Obras públicas y comunales de beneficio municipal y subregional.

- ❖ Sistema vial y de transporte multimodal intermunicipal, municipal y urbano.
- ❖ Educación para la convivencia, el manejo y el disfrute de los espacios públicos.
- ❖ Generación de empleo en las áreas urbanas.
- ❖ Generación de capacidad empresarial.
- ❖ Generación de empleo cualificado.
- ❖ Mejor conocimiento del Territorio y la historia Municipal y subregión.
- ❖ Participación colectiva en la reconstrucción del espacio público.
- ❖ La paz: opción presente y futuro hacia la integración social y desarrollo a escala humana.
- ❖ Educación y cimentación de valores. La carta de navegación "Magangué".
- ❖ Fortalecimiento de la participación ciudadana y comunitaria.
- ❖ Fortalecimiento de la gestión territorial del municipio y los corregimientos.
- ❖ Modernización administrativa y mejoramiento institucional.

- ❖ Promoción del desarrollo a escala humana en la ciudad y en el campo.
- ❖ Educación para el fortalecimiento de los derechos y deberes humanos y ciudadanos.
- ❖ Generación de empleo profesional.

Entre otros:

2.1.13. CULTURA ORGANIZACIONAL:

Al interior de la Alcaldía Municipal se vive un clima organizacional no muy agradable; debido al poco compañerismo de sus trabajadores, el desempeño de los empleados no es el mejor: la ausencia de liderazgo, el ambiente institucional, el retraso en el pago de los salarios, las precarias condiciones locativas, entre otras circunstancias, no propician el trabajo eficiente y son el origen de la falta de compromiso y la atención poco amable al público, con algunas notables excepciones.

El organigrama de la Administración es muy cambiante, cada nueva función genera nuevas dependencias. Existen funcionarios con un perfil completamente ajeno a sus cargos, es frecuente el ausentismo en los lugares de trabajo, la ambigüedad en las funciones de las distintas secretaría, la

duplicación de esfuerzos y la colisión de competencias. A pesar de que cuenta con un número razonable de funcionarios, el alcalde ocupa buena parte de su jornada en la atención personalizada de las elementales necesidades del público.

2.1.14. RELACIONES INTERINSTITUCIONALES:

La Alcaldía mantiene relaciones Interinstitucionales con.

- ❖ SENA.
- ❖ Cámara de Comercio.
- ❖ Manos Unidas.
- ❖ CORPOFEM.
- ❖ ICBF.
- ❖ Universidad Ciego de Ávila de Cuba.
- ❖ INCOLPE de Barranquilla.
- ❖ ECAT.
- ❖ ESAP.
- ❖ Universidad de Cartagena, entre otras.

2.1.15. EXPERIENCIA DE SISTEMATIZACIÓN:

Hasta el momento la Alcaldía Municipal no posee ningún tipo de Sistematización de experiencias en ninguna de sus dependencias. Y menos con profesionales de Trabajo Social.

2.2. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

2.2. NOMBRE DEL PROYECTO:

"FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO CIE, PARA MAYOR CAPTACIÓN DE VACANTES E INCREMENTO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE MAGANGUÉ EN EL 2000".

2.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD (DIAGNOSTICO SOCIAL):

En la zona Norte del país en el inicio del Sur del Departamento de Bolívar, se encuentra localizada la ciudad de Magangué, uno de los Municipios de la cuenca del río grande de la Magdalena, en la Depresión Momposina. El cual tiene una población de 143.202 habitantes en la zona urbana y rural. ** Presenta un índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (N.B.I) en la cabecera Municipal del 54,8% y en la zona rural del 78,8%, presenta un índice de miseria del 40,8% del total de la población. ***

La ciudad de Magangué es un foco de atracción poblacional, en donde se albergan personas de Sucre, Magdalena y de los sures de Bolívar, que huyen de la violencia del campo, forzados por la persecución de los grupos en conflictos, acosados por la inseguridad, la pobreza, el hambre atemorizados y

frustrados por el abandono de sus lugares de origen, en busca de seguridad en el Municipio.

La presión de la población inmigrantes ha influido en la calidad de los servicios, el incremento del comercio informal, el aumento del desempleo y subempleo en la ciudad de Magangué.

Desde años atrás se ha venido tratando estos problemas sociales desde la Administración Municipal. Es así como gran parte de esta población se ha establecido en la urbanización de macondo, en donde se dispusieron 250 **** vivienda en el año de 1997 y otros (inmigrantes) se dirigieron a otras zonas del Municipio, buscando alojarse y poder sobrevivir.

Otro de los problemas existentes en el Municipio y desencadenado con mayor fuerza por la obra de inmigrantes, es el desempleo, el cual se registran cifras a nivel Nacional se registran cifra del 20.2%, no siendo ajena a la situación de desempleo por la que atraviesa gran parte de la población del Municipio.

Uno de los medios existentes actualmente en el municipio para mediar o tratar este problemas el **CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA (CIES)**. El cual funciona en todas las ciudades capitales del país, patrocinada por el SENA.

Este programa fue creado a nivel Nacional con el objetivo de agilizar la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, sirviendo como intermediario laboral

entre el empresario(empleador) y la persona que busca empleo, por parte de la persona que lo requiera.

El CIES, es un programa gratuito al que puede acudir libremente quien desee beneficiarse de él, sin ningún tipo de discriminación. Realiza funciones de readaptación del Recurso Humano a las necesidades de las empresas, desarrollando además una información actualizada que permite el conocimiento del mercado laboral.

El CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO, registra, clasifica la información sobre el perfil Ocupacional de quienes ofrecen sus servicios para vincularse al empleo. Por otra parte orienta a la fuerza de trabajo sobre la utilización de los servicios de capacitación, recalificación, validación y cualificación ocupacional, con el fin de actualizar a los trabajadores y facilitar su vinculación laboral.

Desde el año de 1999 el CIES, comenzó a desarrollar sus funciones en la ciudad de Magangué, patrocinada por la Alcaldía Municipal, Cámara de Comercio y el Sena de la Región de Bolívar, con el fin de ejecutar las labores que realiza a nivel Nacional.

El CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, ha tenido mucha aceptación por parte de la fuerza de trabajo del Municipio, ya que cada mes llegan a la oficina un promedio de 27 hojas de vida por mes, siendo esta una cifra considerable, debido al poco tiempo de funcionamiento de este en la

ciudad. Por otra parte existe poca captación de vacantes en lo que ha transcurrido los meses de enero-marzo, con relación a Cartagena en donde se captan mensualmente 125 vacantes**** y solo en Magangué, se captaron 10 vacantes. Según fuentes primarias, esta situación es causada por el desconocimiento del CIES y sus funciones por parte de algunas empresas del municipio, manifestaron el 73% de las empresas encuestadas, en donde se tomó el 10% de las empresas o establecimiento existentes en el Municipio, el bajo nivel educativo de la fuerza de trabajo en actividades requeridas por los empresarios, desconfianza de algunos empleadores hacia el personal*****.

Estas han traído como consecuencia, la no utilización del CIES, por parte de algunas empresas, la baja vinculación laboral de la fuerza de trabajo inscrita en el CIES° y la incertidumbre por parte de algunos patronos de vincular trabajadores a la empresa sin recomendación. Muchas son las personas afectadas por la poca captación de vacantes y de tomarse medidas prontas y eficaces, perdería credibilidad y aceptación un importante programa dirigido a beneficiar a la población en edad de trabajar (PET) y a la población económicamente activa (PEA) del Municipio de Magangué. De allí la necesidad de fortalecer la labor del CIES en el municipio. los recursos y medios para ejecutar este proyecto serían suministrados por las entidades patrocinadoras de este programa tales como: Alcaldía Municipal, Cámara de Comercio y el SENA de Bolívar.

++ Datos del DANE. Marzo del 2000.

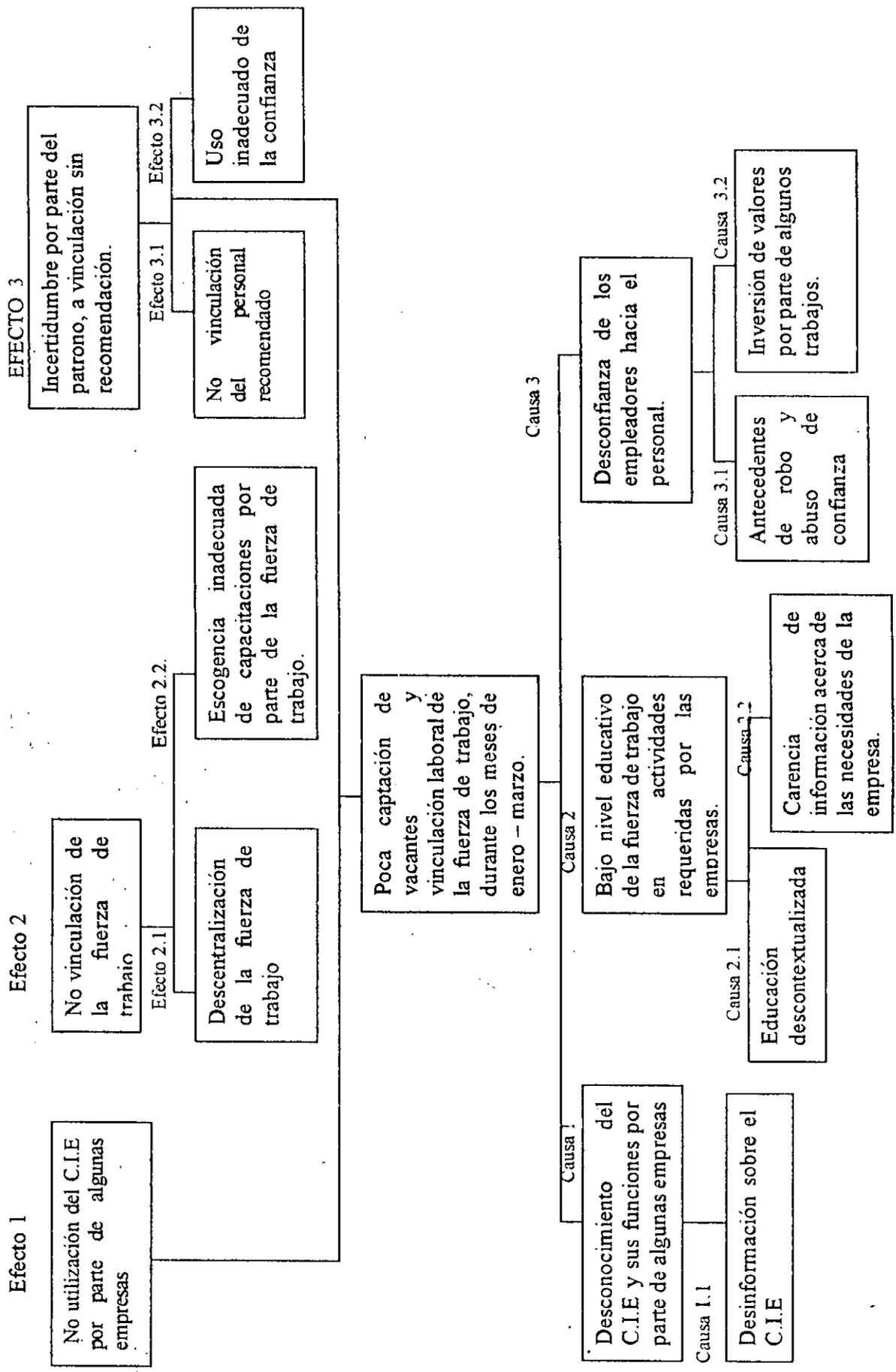
*** Documento del PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE MAGANGUÉ. Con énfasis Subregional, Universidad Nacional Sede en Medellín, 1998.

**** ENCUESTA A EMPRESARIOS, REALIZADA DURANTE EL 26 DE ABRIL-5 DE MAYO DEL 2000

++++Datos suministrados por los registros del CIE en Magangué.

+++++Datos suministrado por el CIE, en Cartagena.

2.2.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS



2.2.3. OBJETIVOS

GENERALES:

Fortalecer la labor del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, en la ciudad de Magangué con el fin de incrementar la captación de vacantes y el acceso laboral de la fuerza de trabajo. Beneficiando económica y socialmente a la población en edad de trabajar (PET) y población económicamente activa (P.E.A) desempleada de la ciudad de Magangué.

ESPECÍFICOS:

- Promocionar al CIES, ante las empresas o establecimientos de la ciudad, a través de circulares, periódico local, canal de T.V., emisora, carteles informativos en diferentes zonas estratégicas del Municipio, para conocimiento del Centro.
- Promocionar al CIES, ante instituciones educativas Superiores, Colegios industriales, SENA, para inscripción de oferta de trabajo.
- Captar vacantes en las empresas o establecimiento y/o empresas del Municipio de Magangué para vincular laboralmente al personal inscrito en el CIES.

- Realizar un Diagnostico Ocupacional que muestre las necesidades de las empresas en cuanto a capacitación del Recurso Humano en el municipio de Magangué.
- Actualizar al personal inscrito en el CIES, en cuanto a capacitación, recalificación, validación y certificación Ocupacional, formando trabajadores con base a las nuevas competencias laborales.
- Capacitar al personal inscrito en el CIES en cursos, carreras tecnológicas que vayan de acuerdo con la demanda de las empresas del Municipio, de manera que se aumente las posibilidades de inserción en el mercado laboral, incidiendo positivamente en los índices de empleabilidad.
- Capacitar al personal inscrito en el CIES, en talleres que le permitan elevar la autoestima, mantener el empleo y mejorar sus relaciones interpersonales.

2.2.4. ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ACCIONES

(ALTERNATIVAS)

PROBLEMAS (CAUSAS)	TIPOS DE ACCIÓN NECESARIAS	MÉTODOS Y TÉCNICAS
Desconocimiento	Promoción del CIES	Visitas de promoción del CIES, Universidades y Centros de Educación Superior, circulares, carteles informativos, periódico local, T.V, y folletos.
Desconocimiento sobre necesidades del mercado laboral.	Realización de un Diagnostico Ocupacional del Municipio.	Aplicación de encuesta a empresarios.
Falta de capacitación del personal en cuanto a necesidades de las empresas del municipio	Capacitación de acuerdo a las necesidades de las empresas del municipio al personal inscrito en el CIES.	Cursos, carreras tecnológicas a través del SENA.
Desconfianza del empleador hacia el personal	Formación personal en valores que le ayuden a conseguir y mantener el empleo.	Talleres Ocupacionales, reflexiones individuales y grupales.
Desmotivación del personal no seleccionado en vacantes.	Fortalecimiento del Autoestima.	Estudios de casos, orientaciones individuales.

2.2.5. IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO OBJETIVO

La población directamente beneficiada por el proyecto serán los desempleados inscritos en el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO SENA, de la ciudad de Magangué, patrocinada en la ciudad por la Cámara de Comercio, Alcaldía Municipal y el SENA Bolívar.

La población objeto es afectada por el desempleo, las cuales pertenecen a la Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Económicamente Activa (PEA).

2.2.6 MARCO TEÓRICO DEL PROYECTO

El desempleo es un problema que ha perjudicado a la sociedad colombiana desde años atrás, y directamente afecta al núcleo fundamental del país, en este caso la familia, ya que quienes lo viven sufren sus desagradables consecuencias.

Según Max Freed Max Neef en su libro " Desarrollo a escala humana" una de las necesidades del ser humano, es la de subsistencia y ésta tiene varios satisfactores encontrándose entre uno de ellos el trabajo, el cual, si la persona lo posee puede alimentarse, abrigarse, tener buenas relaciones con quienes lo rodean. Y si carece de este satisfactor aparecen los llamados problemas

sociales* tales como el robo, empleos ilícitos, resentimiento social, exclusión social, inconformidad.

En el capítulo 2 del artículo 54 de la Constitución Nacional de Colombia, establece: "El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar...", siendo este un derecho económico que el estado está en la obligación de cumplir, razón por el que es incluida en los planes de desarrollo del país, departamentos y municipios. Pero por más intentos que ha hecho la nación, no ha podido erradicar el problema del desempleo en Colombia.

Muchos son los aspectos que han influido para la aparición del desempleo.

En 1.994, fue elegido presidente ERNESTO SAMPER PIZANO, buena parte del favorecimiento tuvo que ver con sus promesas electorales de crear empleo y dar un enfoque social a su programa de gobierno. Durante su administración en 1.998, la economía decreció en un 50% con relación a los últimos cuarenta años, el déficit de las finanzas públicas alcanzó niveles sin precedentes. Colombia después de ser un país con una tasa de inflación de las mas bajas de América Latina, se convirtió con nuestros vecinos Venezuela y Ecuador, en los más caros del continente. La inflación fue del 16.7% al finalizar 1.998, cuando en Chile, Brasil, Uruguay y Argentina estaba por debajo del 10% anual. **

Al comenzar 1.999, cerca de dos millones de colombianos no tenían empleo, entendido que las cifras oficiales solo miden el fenómeno para las siete grandes ciudades, en las cuales a esa fecha registraron una tasa de

desocupación que en términos absolutos representa desocupación para 1'080.000 colombianos.

En agosto de 1998, fue elegido presidente de Colombia ANDRÉS PASTRANA ARANGO, con la votación más alta de la historia Republicana. Para los expertos, su triunfo fue una reacción a la difícil situación económica, los problemas de corrupción el desprestigio internacional y la creciente inseguridad. Desde el primer momento la administración puso énfasis en el campo económico. Sus primeras acciones fueron enfocadas a enfrentar el problema de las finanzas públicas, la crisis financiera y la recesión económica.

En el mes de marzo del 2000, en el país se presentó un índice de desempleo del 20,2%***, siendo ésta una de las cifras más alta en la historia del país. Y que demuestra la difícil situación por la que atraviesa la Nación en cuanto empleabilidad,

Magangué municipio al sur del departamento de Bolívar no es ajena a esta cifra, ya que en este se presenta un alto índice de desempleo y un acelerado incremento del comercio informal, fenómeno que se refleja en el esfuerzo desesperado de la población, antes vinculada a la agricultura y a la pesca, para sobrevivir en el medio urbano con otros patrones de vida. Esta situación se empeora ante la debilidad del estado para extender la prestación de los servicios sociales frente a la presión de la población desplazada por la violencia que busca seguridad en la ciudad.

El análisis comparativo de sus estadísticas socioeconómicas actuales con la de los años 60 y 70 muestra una pérdida de calidad de vida en el municipio.

La Alcaldía Municipal, a través de la Secretaría de Desarrollo Comunitario adelanta programas de generación de empleo en convenio con Manos Unidas, Corpofem; la Cámara de Comercio y el SENA, Bolívar en el programa del Centro de Información para el Empleo.

El marco histórico de este programa muestra que el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creó durante la administración de Virgilio Barco Vargas el decreto 1.421 de junio 30 de 1989: En donde se le asigna al SENA la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita del empleo. El decreto 1.422 de junio 30 de 1.989, se establece las funciones de las dependencias del Sistema de Información de Empleo.

El SENA ha dispuesto los "CENTROS DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO", "CIE'S", en todas las ciudades Capitales del país, al igual que en ciudades intermedias, como un servicio público, gratuito, sistematizado. Gracias a la firma del convenio Tripartito Cámara de Comercio, Sena, Administración Municipal, hoy se puede contar con esta alternativa para promover la Intermediación Laboral, en el Municipio de Magangué.

El CIES, es un eficiente mecanismo de AUTOCONSULTA, mediante el cual se apoya a las personas en busca de empleo, para que rápidamente puedan acceder a la información sobre vacantes existentes y las empresas que tienen vacantes puedan encontrar de manera eficaz las personas con las cuales cubrir esos cargos disponibles. Vale resaltar que este servicio es prestado en el ámbito de todas la Oficina del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA a nivel Nacional, pero en el municipio de Magangué no se cuenta con el equipo, ni el programa, para la respectiva AUTOCONSULTA, razón por la que esta información se brinda manualmente.

Los Servicios que presta el CIES, a nivel local, son los siguientes:

- Facilitar la colocación de las personas en la búsqueda de empleo, y
- Apoyar las empresas en la consecución del personal idóneo.

A estos servicios se les denomina "**INTERMEDIACIÓN LABORAL**". Para poder tener acceso a él solo se requiere estar buscando empleo o en otros casos tener el deseo de cambiar de trabajo.

Para registrarse en la base de datos del CIES, se requiere:

- Presentarse personalmente.
- Llevar diligenciada una hoja de vida actualizada
- Constancias de trabajo (sí ha trabajado antes o tiene experiencia laboral)
- Los certificados de estudio realizados y sus documentos de identificación.

Las personas que se registran en el CIES, cuentan con una inducción previa, en donde se le informa de manera general los Servicios prestado por esta

entidad. Donde se le realiza una entrevista de Clasificación Ocupacional, en la cual un profesional le ayudará a identificar el perfil Laboral.

Esta actividad es muy importante, ya que ella se hace el registro en la base de datos del C.I.E.S, además se habilita al usuario, para que pueda acceder a las vacantes disponibles de acuerdo con su perfil Laboral mediante el sistema de **AUTOCONSULTA**.

En el año de 1999, en el mes de Septiembre se creó el Centro de Información para el Empleo-SENA, en el municipio de Magangué con el respaldo de la Cámara de Comercio, Alcaldía Municipal y el SENA Bolívar, con el objetivo de cumplir con las funciones desempeñadas a nivel Nacional.

2.2.7. RECURSO HUMANO DEL PROYECTO:

- ❖ 1.Trabajadora Social
- ❖ Secretaria
- ❖ 3 Orientadores de Talleres Ocupacionales, cursos cortos y largos del SENA.
- ❖ Administrador publico (1 hora).

*Problema social: Es la manifestación de una carencia que afecta a sectores considerables de la población impidiéndoles satisfacer sus necesidades básicas y lograr el desarrollo de sus potencialidades humanas.

**CEPAL. Programa Económico de América Latina 1998.

***DANE. Marzo del 2000

2.2.8. COSTOS DEL PROYECTO

INSTITUCION	TIPO DE RECURSO	ASIGNACION MENSUAL	ASIGNACION ANUAL	APORTE INSTITUCIONAL
ALCALDÍA MUNICIPAL	HUMANO			12.246.060
"	1 Trabajadora Social (Pasantías 10 meses)	260.106	2.061.060	
	1 Secretaria	603.603	8.460.000	
"	1 Administrador Público 1 h / día	143.750	1.725.000	
CÁMARA DE COMERCIO	FÍSICOS			3.207.675
" "	Útiles de Oficina	3.460	27.675	
"	Arriendo	135.000	1.620.000	
	Equipos de Comunicación	130.000	1.560.000	
SENA	HUMANO			1.357.921
"	13 Talleres Ocupacionales.	113.160	1.357.921	
SUMA DE TOTALES				16.811.656

FUENTES: DATOS SUMINISTRADOS POR EL SENA, CÁMARA DE COMERCIO Y ALCALDÍA MUNICIPAL.

2.2.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	MARZO	ABRIL	MAYO	JUN.	JULIO	AGOS.	SEPT.	OCT.	NOV	DIC-
Visita de promoción del C.I.E. Ante empresa e instituciones educativas de Magangué.										
Captación de vacantes.										
Reunión con el Dr. Fredy Pájaro (conocimiento sobre requerimiento del Sena. para demanda de curso).										
Planeación del diagnóstico ocupacional de Magangué.										
Selección, elaboración de instrumentos de recolección de información										
Revisión bibliográfica.										
Selección de muestra probabilística para aplicación de impuestos.										
Capacitación a encuestadores.										
Aplicación de encuestas.										
Elaboración del diagnóstico ocupacional.										
Entrega del diagnóstico ocupacional al Sena										
Elaboración de un informe general para publicación del C.I.E.- a través de medios de comunicación del Municipio T.V. y periódico local.										
Taller informativo C.I.E. al recurso humano										
Evaluación del seguimiento.										
Información al personal inscrito en el C.I.E. sobre las necesidades de del mercado laboral. Y cursos existentes del Sena.										
Fortalecimiento del autoestima, estudios de casos.										
Fortalecimiento en aspecto que ayuden al personal a conseguir y mantener el empleo.										
Evaluación final.										

2.3. EQUIPO DE INTERVENCIÓN EN EL PROYECTO:

Las funciones y tareas propias del trabajo de planeación, organización, coordinación, dirección, control y evaluación del proyecto, estarán a cargo de un equipo de trabajo, integrado por:

Directora Ejecutiva y Coordinadora del Proyecto: LUZ MAYRA ESPITIA ACEVEDO. Estudiante de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena. Quién estará a cargo de la ejecución y la buena marcha del proyecto.

Coordinadora Auxiliar del Proyecto: VERENA ENCISO GONZALEZ: Secretaria de la Alcaldía Municipal. Quien Coordinará todas las acciones del proyecto, en posibles acciones que puedan propiciar mejores resultados.

Asesor y Evaluador del proyecto: NESTOR HOYOS PERNET. Asesor Comunitario de la Alcaldía Municipal. Quien asesorará al equipo de trabajo del proyecto, al igual que evaluará la buena marcha de éste.

Capacitación en Formas de Autoempleo y Salud Ocupacional Empresarial: EDGAR GALOFRE Y MARIO BARRAGAN MENDOZA. Instructores de SENA, los cuales se encargarán de capacitar al personal inscrito en la base de Datos del CIES, en formas de crear una Microempresa. Y como prevenir accidentes en una empresa, la cual se dirigirá a los empleados de las diferentes empresas del Municipio.

Capacitación en aspectos que le pueden ayudar a conseguir y mantener un empleo: TARQUINIO OSORIO RICO, psicólogo del CIES, en Cartagena, el cual orientará al personal inscrito en la base de datos del CIE, sobre estos aspectos para que tengan un mejor desempeño laboral.

Esta propuesta será analizada y discutida por el equipo de trabajo, el cual puede introducir modificaciones que considere oportunas.

2.4. EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA:

La población intervenida por el proyecto fueron los desempleados inscritos en el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO SENA, de la ciudad de Magangué, patrocinada en la ciudad por la Cámara de Comercio, Alcaldía Municipal y el SENA Bolívar.

La población objeto es afectada por el desempleo, las cuales pertenecen a la Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Económicamente Activa (PEA). Los cuales en su gran mayoría pertenecen a estratos bajos, medios.

Estos en su gran mayoría poseen un deseo de superación, demostrado por el interés en participar en los talleres de capacitación de formas de autoempleo y en aspectos que le pueden ayudar a ellos a conseguir y mantener el empleo. Demostrando con su asistencia, participación y compromiso, el liderazgo que desean tener como personas gestoras de su propio empleo y por ende de su Desarrollo Humano.

III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La experiencia vivida dentro del Proyecto FORTALECIMIENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, PARA MAYOR CAPTACIÓN DE VACANTES E INCREMENTO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO, EN LA CIUDAD DE MAGANGUÉ EN EL 2000.

Atravesó por varias fases, dentro de ellas encontramos:

➤ **3.1. FASE I. PROMOCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA:**

Esta acción fue necesaria debido al Desconocimiento del CIES, por parte de las empresas del Municipio de Magangué. El objetivo de esta estrategia era la de Promocionar al CIES, ante las empresas, establecimientos de Educación Superior de la ciudad, en donde fue necesario utilizar métodos y técnicas como circulares, periódicos locales (Ver Anexos a respaldo de Publicaciones), canal de T.V., emisora, carteles informativos en diferentes zonas estratégicas del Municipio, como la Alcaldía Municipal, lavanderías, Bancos, etc, para conocimiento del Centro. Los cuales arrojaron buenos resultados, ya que se incrementó el número de empresas usuarias de los servicios del CIES, con sucursal en Magangué, además del incremento de la oferta laboral beneficiaria de los servicios de capacitación, formas de autoempleo e intermediación

laboral. Esta fase se realizó durante los meses de abril, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2000.

➤ **3.2. FASE II. REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO OCUPACIONAL DEL MUNICIPIO.**

Esta acción se hizo pertinente debido al Desconocimiento del mercado laboral y las necesidades de las empresas en cuanto capacitación del Recurso Humano, el objetivo de esta intervención era la de: Realizar un Diagnostico Ocupacional que mostrará las necesidades de las empresas en cuanto a capacitación del Recurso Humano en el municipio de Magangué para actualizar al personal inscrito en el CIES, en cuanto a capacitación, recalificación, validación y certificación Ocupacional, formando trabajadores con base a las nuevas competencias laborales y aumentando de esta manera las probabilidades de vinculación laboral. Para este dar cumplimiento a este objetivo fue necesario utilizar la técnica de la encuesta estructurada a empresarios del Municipio, en donde se tomo una muestra representativa del 10% de los establecimientos matriculados en la Cámara de Comercio de Magangué hasta el mes de marzo del 2000. Esta acción arrojó muy buenos resultados, ya que gracias a este Diagnostico se solicitaron cursos al SENA. El análisis de la encuesta realizada a los empresarios fue: (ver cuadro # 1 y gráfica # 1).

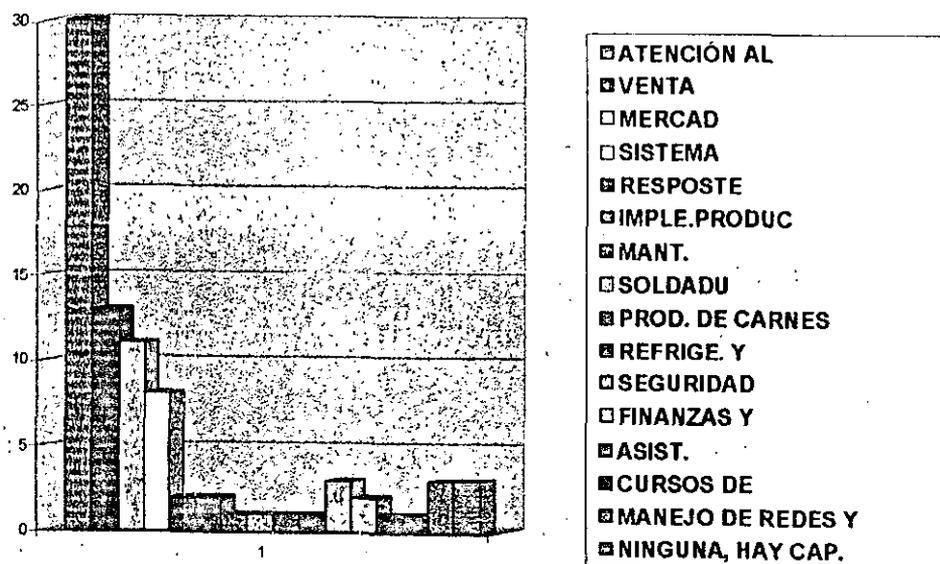
TABLA # 1
SOLICITUDES DE LAS EMPRESAS PARA LOS EMPLEADOS EN
DIFERENTES ÁREAS DURANTE EL AÑO 2000

ÁREAS	NÚMEROS	PORCENTAJES (%)
ATENCIÓN AL CLIENTE	30	35.7
VENTAS	13	15.4
MERCADEO	11	13
SISTEMAS	8	9.5
REPOSTERÍA	2	2.3
IMPLEMENTACIÓN DE PRODUCTOS	2	2.3
MANTENIMIENTO MÁQUINAS PROCESADORA DE LECHE	1	1.9
SOLDADURA	1	1.9
PRODUCCIÓN DE CARNES FRÍAS	1	1.9
REFRIGERACIÓN Y MECÁNICA	1	1.9
SEGURIDAD INDUSTRIAL	3	3.5
FINANZAS	2	2.3
CONTABILIDAD	1	1.9
ASISTENTE FACTURADOR	1	1.9
PRODUCCIÓN DE FOTOGRAFÍA, COLORES, CALIBRACIÓN DE MÁQUINAS DE FOTOGRAFÍA, CURSOS DE FOTOGRAFÍA.	3	3.5
RELACIONES INTERPERSONALES, MANEJO DEL STREES, MANEJO DE REDES ELÉCTRICAS, MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO	1	1.9
NINGUNA, HAY CAPACITACIÓN PERMANENTE	3	3.5
TOTAL	84	100%

FUENTES: Datos recopilados por el CIE, en entrevista a Empresarios del Municipio.

Estos resultados demuestran que la mayor demanda de las empresas, en orientación ocupacional son: Atención al cliente con 35.7%, seguido de ventas en un 15.4 % y mercadeo con 13%. Datos que se justifican debido a que la actividad económica más desarrollada en el Municipio de Magangué es el subsector comercio, de acuerdo al Plan de Ordenamiento Territorial del Municipio con énfasis en la Subregión, elaborado por la Universidad Nacional con sede en Medellín. A continuación se representa a través de la gráfica N° 1 las solicitudes de los empresarios.

GRAFICA # 1
ÁREAS EN QUÉ LAS EMPRESAS REQUIEREN CAPACITAR AL RECURSO HUMANO



FUENTE: DATOS RECOPIADOS POR EL CIE EN ENTREVISTA A EMPRESARIOS DURANTE LOS MESES DE ABRIL A MAYO DE 2000

Todo esto permitió un conocimiento del CIES, en Magangué, credibilidad, confiabilidad del programa ante las empresas, ya que estas también fueron involucradas en las capacitaciones realizadas. Esta fase se ejecutó en el mes de Abril del 2000.

➤ **3.3. FASE III. CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE MAGANGUÉ.**

Ante la falta de capacitación del personal de acuerdo a las necesidades del mercado laboral se realizaron las capacitaciones del personal inscrito en la base de datos del CIES, con sucursal en Magangué según los requerimientos de las empresas. Esta acción tuvo como objetivo: Capacitar al personal inscrito en el CIES en cursos, carreras tecnológicas que vayan de acuerdo con la demanda de las empresas del Municipio, de manera que se aumente las

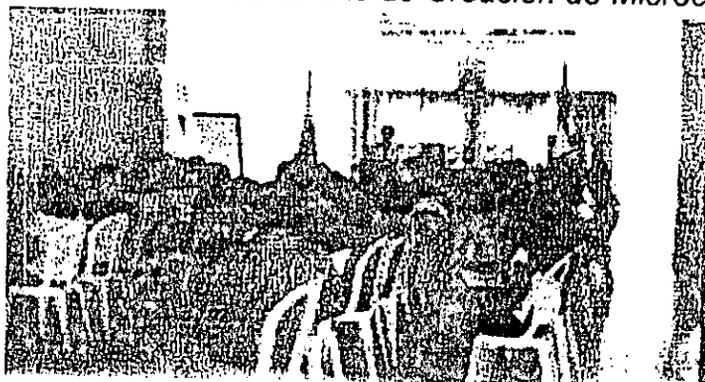
posibilidades de inserción en el mercado laboral, incidiendo positivamente en los índices de empleabilidad. Hay que destacar que no solo se capacitó al personal inscrito en el CIES, sino también ha algunas empresas del Municipio como estrategia para motivar a estas a usar los servicios del CIES, con sucursal en Magangué.

Se utilizaron métodos y técnicas como la implementación de seminarios y cursos tales como:

1. Seminario de Creación de Microempresa.

Durante los días 18 al 21 de Septiembre el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-“ C.I.E.S desarrolló el Seminario de Creación de empresas, como estrategia para crear formas de AUTOEMPLEO, a personas emprendedoras inscritas en la base de datos del “C.I.E”, interesadas en crear su propia forma de Empleo. Al evento asistieron más de 80 personas, las cuales se encuentran reunidas en grupo trabajando en un proyecto de Incubadoras de Empresas, en la actualidad, el “C.I.E” los asesora a través del Dr. Edgar Galofe, funcionario del SENA. (Ver foto de Actividad)

Foto No. 1: Participantes en el seminario de Creación de Microempresas



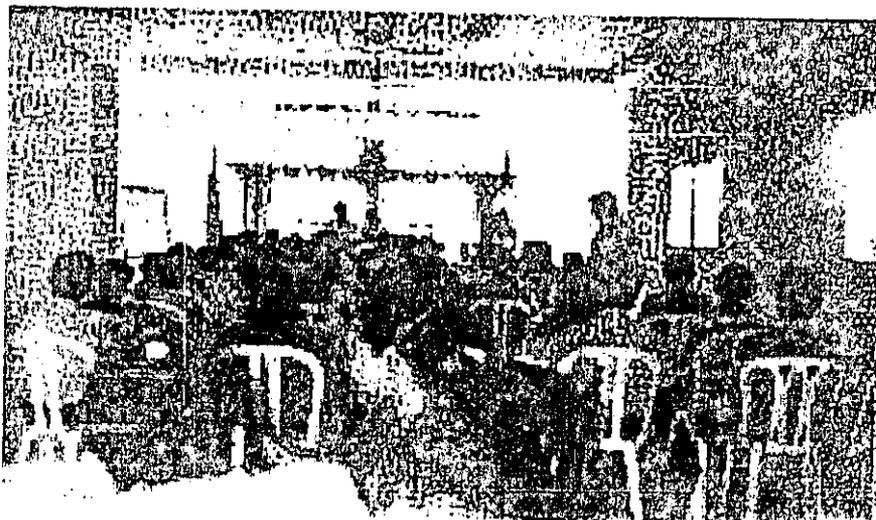
Autor: Luz Mayra Espitia Acevedo – Estudiante de X sem. De Trabajo Social

2. Seminario de Salud Ocupacional Empresarial.

Este seminario fue coordinado a través del CIES, como respuesta al Diagnostico sobre las necesidades de las Empresa en cuanto a capacitación del Recurso Humano. Asistieron más de 120 personas pertenecientes a reconocidas empresas como: el Hospital San Juan de Dios, Hielo Magangué, Hielo Cristal, Electrocosta y entidades de Educación Superior tales como la ECAT, Y el CREAD de la Universidad de Cartagena. El evento fue dirigido por el instructor del SENA Mario Barragán Mendoza se realizó, el día 14 de Octubre del 2000.

El CIES con sucursal en Magangué brinda capacitación no formal a las empresas, con el objetivo de actualizar, cualificar la fuerza laboral de estas, para que así ella se sienta motivada de hacer uso del Servicio de Intermediación Laboral, además de mantener una base de datos capacitada y orientada de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. (Ver foto de Actividad)

Foto No. 2: Participantes en el Seminario de Salud Ocupacional Empresarial



Autor: Luz mayra Espitia – Estudiante de X sem. De Trabajo Social

3. Seminario, "Manejo del Estrés".

Este seminario, fue dirigido a la Empresa **Electrocosta Distrito Magangué** como respuesta al Diagnostico Ocupacional realizado por el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA,"C.I.E", Magangué, durante el mes de Abril y mayo del 2000, Al evento asistieron 20 personas, pertenecientes a la planta Administrativa de la Empresa.

Esta acción fue eficaz y arrojó excelentes resultados ya que se aumentó la cobertura de empresas beneficiarias por el programa.

➤ **3.4. FASE IV. FORMACIÓN PERSONAL EN VALORES, QUE LE AYUDEN A CONSEGUIR Y MANTENER EL EMPLEO A LA OFERTA INSCRITA EN EL CIES.**

Ante la desconfianza del empleador hacia el personal enviado por el Centro de Información para el Empleo-SENA, se utilizó la formación personal en valores que le ayuden a conseguir y mantener el empleo. Esta intervención tuvo como objetivo Capacitar al personal inscrito en el CIES, en talleres que le permitan elevar la autoestima, mantener el empleo y mejorar sus relaciones interpersonales. En esta fase se hizo necesario:

1. Talleres ocupacionales para agilizar la consecución de empleo

Los seminarios fueron realizados durante los días del 12 al 15 de junio del 2000, con el objeto de capacitar la base de datos del CIES en aspectos que le puedan ayudar a conseguir y mantener el Empleo. Los talleres implementados fueron:

- Diligenciamiento de Hoja de Vida,
- Entrevista y Presentación Personal,
- Redes y Rutas en Búsqueda de Empleo, y,
- Motivación para la consecución de Empleo.
- Responsabilidad y el Respeto.

El número de personas Orientadas en estos Talleres fueron 108 personas. (Ver foto de Actividad)

Foto No. 3: Participantes en los talleres ocupacionales para agilizar la concepción de empleo



Autor: Luz Mayra Espitia Acevedo – Estudiante X sem. De Trabajo social

5.1.2. Segunda Jornada de Intermediación Laboral.

Como un método para receptar nuevas vacantes y registrar otras ofertas de trabajo, el CIES, realiza cada año una jornada de Intermediación Laboral, en donde acude decenas de personas en búsqueda de empleo y empresarios interesados en cubrir en corto tiempo las vacantes disponibles en su empresa. La segunda jornada de Intermediación Laboral realizada durante los días 10 al 13 de julio del 2000 por el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, sucursal Magangué, tuvo una asistencia de más de 123 personas que acudieron a recibir información de las nuevas vacantes registradas y Orientación Ocupacional, sobre aspectos que le pueden ayudar a conseguir y mantener un empleo, tales como:

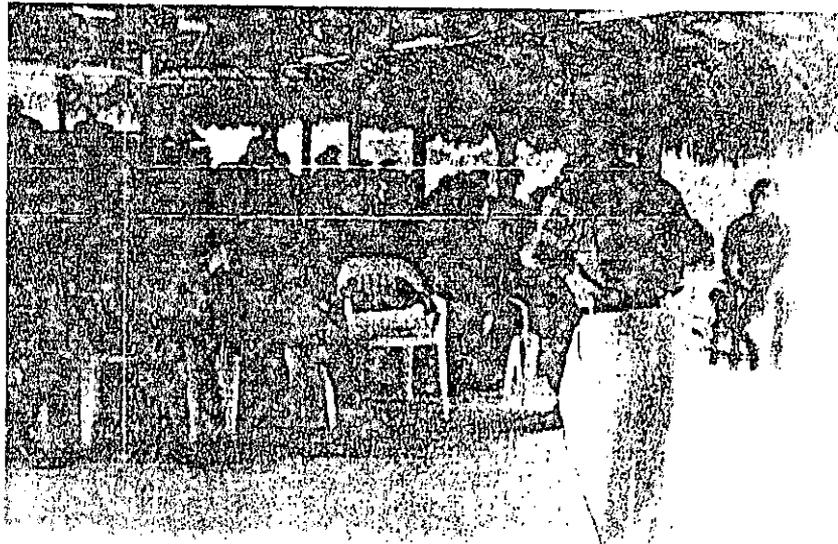
- Diligenciamiento de Hoja de Vida,
- Entrevista y Presentación Personal,
- Redes y Rutas en Búsqueda de Empleo,
- Motivación para la Búsqueda de Empleo.
- Responsabilidad y el Respeto.

Todo esto con el objeto de cualificar y calificar la oferta laboral inscrita en el CIES, y mejorar la tarea de búsqueda de nuevas fuentes de Empleo.

A través de esta jornada de Intermediación Laboral se ubicaron laboralmente a dos personas, en actividades de comercio y servicios. Durante la Jornada de Intermediación Laboral se visitó la Infantería de Marina, en donde el Dr.

Tarquinio Osorio realizó una conferencia sobre Prevención en el consumo de sustancias Psicoactivas, en donde asistieron todos los infantes. (Ver foto de Actividad)

Foto No. 4: Participantes en la conferencia de Prevención en el Consumo de Sustancias Sicoactivas



Autor: Domingo Berdugo Gracia – Jefe del CIES Cartagena

Fueron muy buenos los resultados que arrojaron estos talleres, ya que gran parte del personal enviado y seleccionado en las empresas en entrevista de trabajo fue el orientado en estas.

➤ 3.5. FASE V. FORTALECIMIENTO DEL AUTOESTIMA.

Acción que fue necesaria ante la Desmotivación del personal no seleccionado en entrevista de trabajo, esta tuvo como objetivo: Motivar al personal no seleccionado en entrevista laboral, para que continúe en su tarea de consecución de un Empleo. En donde fue necesario utilizar como métodos y técnicas los estudios de casos y orientaciones individuales. En los cuales se atendieron cuatro casos de personas no seleccionadas en entrevistas

laborales, durante el mes de octubre. Los resultados después de haber sido implementado esta alternativa fueron muy buenos ya que las personas intervenidas se motivaron a seguir trabajando en la Búsqueda de un Empleo.



IV. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

El desempleo es un problema que ha perjudicado a la sociedad colombiana desde años atrás, y directamente afecta al núcleo fundamental del país, en este caso la familia, ya que quienes lo viven sufren sus desagradables consecuencias.

Según Max Freed Max Neef en su libro "Desarrollo a escala humana" una de las necesidades del ser humano, es la de subsistencia y ésta tiene varios satisfactores encontrándose entre uno de ellos el trabajo, el cual, si la persona lo posee puede alimentarse, abrigarse, tener buenas relaciones con quienes lo rodean. Y si carece de este satisfactor aparecen los llamados problemas sociales* tales como el robo, empleos ilícitos, resentimiento social, exclusión social, inconformidad.

En el capítulo 2 del artículo 54 de la Constitución Nacional de Colombia, establece: "El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar...", siendo este un derecho económico que el estado está en la obligación de cumplir, razón por el que es incluida en los planes de desarrollo del país, departamentos y municipios. Pero por más intentos que ha hecho la nación, no ha podido erradicar el problema del desempleo en Colombia.

Muchos son los aspectos que han influido para la aparición del desempleo.

En 1.994, fue elegido presidente ERNESTO SAMPER PIZANO, buena parte del favorecimiento tuvo que ver con sus promesas electorales de crear empleo y dar un enfoque social a su programa de gobierno. Durante su administración en 1.998, la economía decreció en un 50% con relación a los últimos cuarenta años, el déficit de las finanzas públicas alcanzó niveles sin precedentes. Colombia después de ser un país con una tasa de inflación de las mas bajas de América Latina, se convirtió con nuestros vecinos Venezuela y Ecuador, en los más caros del continente. La inflación fue del 16.7% al finalizar 1.998, cuando en Chile, Brasil, Uruguay y Argentina estaba por debajo del 10% anual. **

Al comenzar 1.999, cerca de dos millones de colombianos no tenían empleo, entendido que las cifras oficiales solo miden el fenómeno para las siete grandes ciudades, en las cuales a esa fecha registraron una tasa de desocupación que en términos absolutos representa desocupación para 1'080.000 colombianos.

En agosto de 1998, fue elegido presidente de Colombia ANDRÉS PASTRANA ARANGO, con la votación más alta de la historia Republicana. Para los expertos, su triunfo fue una reacción a la difícil situación económica, los problemas de corrupción el desprestigio internacional y la creciente inseguridad. Desde el primer momento la administración puso énfasis en el campo económico. Sus primeras acciones fueron enfocadas a enfrentar el problema de las finanzas públicas, la crisis financiera y la recesión económica.

En el mes de marzo del 2000, en el país se presentó un índice de desempleo del 20,2%***, siendo ésta una de las cifras más alta en la historia del país. Y que demuestra la difícil situación por la que atraviesa la Nación en cuanto empleabilidad,

Magangué municipio al sur del departamento de Bolívar no es ajena a esta cifra, ya que en este se presenta un alto índice de desempleo y un acelerado incremento del comercio informal, fenómeno que se refleja en el esfuerzo desesperado de la población, antes vinculada a la agricultura y a la pesca, para sobrevivir en el medio urbano con otros patrones de vida. Esta situación se empeora ante la debilidad del estado para extender la prestación de los servicios sociales frente a la presión de la población desplazada por la violencia que busca seguridad en la ciudad.

El análisis comparativo de sus estadísticas socioeconómicas actuales con la de los años 60 y 70 muestra una pérdida de calidad de vida en el municipio.

La Alcaldía Municipal, a través de la Secretaría de Desarrollo Comunitario adelanta programas de generación de empleo en convenio con Manos Unidas, Corpofem; la Cámara de Comercio y el SENA, Bolívar en el programa del Centro de Información para el Empleo.

El marco histórico de este programa muestra que el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creó durante la administración de Virgilio Barco Vargas el decreto 1.421 de junio 30 de 1989: En donde se le

asigna al SENA la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita del empleo. El decreto 1.422 de junio 30 de 1.989, se establece las funciones de las dependencias del Sistema de Información de Empleo.

El SENA ha dispuesto los "CENTROS DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO", "CIES", en todas las ciudades Capitales del país, al igual que en ciudades intermedias, como un servicio público, gratuito, sistematizado. Gracias a la firma del convenio Tripartito Cámara de Comercio, Sena, Administración Municipal, hoy se puede contar con esta alternativa para promover la Intermediación Laboral, en el Municipio de Magangué.

El CIES, es un eficiente mecanismo de AUTOCONSULTA, mediante el cual se apoya a las personas en busca de empleo, para que rápidamente puedan acceder a la información sobre vacantes existentes y las empresas que tienen vacantes puedan encontrar de manera eficaz las personas con las cuales cubrir esos cargos disponibles. Vale resaltar que este servicio es prestado en el ámbito de todas la Oficina del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA a nivel Nacional, pero en el municipio de Magangué no se cuenta con el equipo, ni el programa, para la respectiva AUTOCONSULTA, razón por la que esta información se brinda manualmente.

Los Servicios que presta el CIES, a nivel local, son los siguientes:

- Facilitar la colocación de las personas en la búsqueda de empleo, y
- Apoyar las empresas en la consecución del personal idóneo.

A estos servicios se les denomina "**INTERMEDIACIÓN LABORAL**". Para poder tener acceso a él solo se requiere estar buscando empleo o en otros casos tener el deseo de cambiar de trabajo.

Para registrarse en la base de datos del CIES, se requiere:

- Presentarse personalmente.
- Llevar diligenciada una hoja de vida actualizada
- Constancias de trabajo (si ha trabajado antes o tiene experiencia laboral)
- Los certificados de estudio realizados y sus documentos de identificación.

Las personas que se registran en el CIES, cuentan con una inducción previa, en donde se le informa de manera general los Servicios prestado por esta entidad. Donde se le realiza una entrevista de Clasificación Ocupacional, en la cual un profesional le ayudará a identificar el perfil Laboral.

Esta actividad es muy importante, ya que ella se hace el registro en la base de datos del C.I.E.S, además se habilita al usuario, para que pueda acceder a las vacantes disponibles de acuerdo con su perfil Laboral mediante el sistema de **AUTOCONSULTA**.

En el año de 1999, en el mes de Septiembre se creó el Centro de Información para el Empleo-SENA, en el municipio de Magangué con el respaldo de la Cámara de Comercio, Alcaldía Municipal y el SENA Bolívar, con el objetivo de cumplir con las funciones desempeñadas a nivel Nacional.

De conformidad con el convenio informal suscrito entre las partes, cada una de ellas, hizo un aporte representado de la siguiente manera:

- La Cámara de Comercio contribuyó con el área física donde funciona la oficina satélite del Centro de Información para el empleo, al igual que muebles, equipos de oficina y comunicación.

- La Alcaldía Municipal aportó el Talento Humano conformado por:
 - Una Secretaria
 - Una Trabajadora Social
 - Un Administrador Público, los cuales conforman el equipo interdisciplinario que dirigen y coordinan las labores del CIES, en el Municipio.

- El "SENA" Subregional Bolívar contribuyó con: La asesoría para la capacitación del Talento Humano que estaría al frente del C.I.E.S.; El registro de la oferta laboral en la red Nacional de Oferentes; apoyo a la implementación de jornada de Intermediación Laboral, talleres ocupacionales, seminarios sobre iniciativas de autoempleo, e implementación de cursos cortos y largos..

La primera actividad de coordinación entre las entidades concertantes, la inició el SENA, capacitando al talento humano dispuesto por la Administración Municipal para hacerse cargo del "CIES", con el objeto de iniciar visitas promocionales a los empresarios y realizar posteriormente lo que se denominó la **"primera jornada de Intermediación laboral**, efectuada en agosto de 1999,

con el objeto de difundir a la oferta de trabajo los servicios de este Centro satélite.

El CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, ha tenido mucha aceptación por parte de la fuerza de trabajo del Municipio, ya que cada mes llegan a la oficina un promedio de 27 hojas de vida por mes, siendo esta una cifra considerable, debido al poco tiempo de funcionamiento de este en la ciudad. Por otra parte existe poca captación de vacantes en lo que ha transcurrido los meses de enero-marzo, con relación a Cartagena en donde se captan mensualmente 125 vacantes**** y solo en Magangué, se captaron 10 vacantes.

Muchas son las personas afectadas por la poca captación de vacantes y de tomarse medidas prontas y eficaces, perdería credibilidad y aceptación un importante programa dirigido a beneficiar a la población en edad de trabajar (PET) y a la población económicamente activa (PEA) del Municipio de Magangué. De allí la necesidad de fortalecer la labor del CIES en el municipio.

El objeto de Sistematización del Proyecto Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-SENA, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué. Es el seguimiento al proceso de Fortalecimiento del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, para el incremento de la vinculación laboral de la fuerza laboral inscrita en el CIES. Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-SENA, para mayor captación de

vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué.

En donde los ejes de Sistematización fueron:

- ¿Cuáles son las causas que producen la poca captación de vacantes en el CIES?
- ¿Qué consecuencias produce la poca captación de vacantes?
- ¿De qué manera comienza a intervenir el Trabajador Social en este tipo de problemas?
- ¿Qué método o estrategias utiliza el Trabajador Social para incrementar las vacantes y vinculación laboral del personal inscrito en el CIES?
- ¿Cuáles son los procesos Sociales que se generaron para la resolución de este problema?
- ¿Cómo involucra a las entidades, patrocinadora del programa del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, con sucursal en Magangué?

De acuerdo a fuentes de Información Primaria las causas que producen la poca captación de vacantes en el CIES, es el Desconocimiento del CIES y sus funciones por parte de algunas empresas del municipio, manifestaron el 73% de las empresas encuestadas, en donde se tomó el 10% de las empresas o

establecimiento existentes en el Municipio, el bajo nivel educativo de la fuerza de trabajo en actividades requeridas por los empresarios, desconfianza de algunos empleadores hacia el personal*****.

Lo cual ha traído como consecuencia, la no utilización del CIES, por parte de algunas empresas, la baja vinculación laboral de la fuerza de trabajo inscrita en el CIES° y la incertidumbre por parte de algunos patronos de vincular trabajadores a la empresa sin recomendación.

La manera como el Trabajador Social comienza a intervenir este tipo de problemas es elaborando un plan Estratégico de Acción en donde establece métodos y Técnicas a utilizar para incrementar las vacantes y vinculación laboral del personal inscrito en el CIES, tal como lo muestra el cuadro número #2

TABLA # 2.
ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ACCIONES (ALTERNATIVAS)

PROBLEMAS (CAUSAS)	TIPOS DE ACCIÓN NECESARIAS	METODOS Y TÉCNICAS
Desconocimiento	Promoción del CIE	Visitas de promoción del CIE, Universidades y Centros de Educación Superior, circulares, carteles informativos, periódico local, T.V, y folletos.
Desconocimiento sobre necesidades del mercado laboral.	Realización de un Diagnostico Ocupacional del Municipio.	Aplicación de encuesta a empresarios.
Falta de capacitación del personal en cuanto a necesidades de las empresas del municipio	Capacitación de acuerdo a las necesidades de las empresas del municipio al personal inscrito en el CIES	Cursos, carreras tecnológicas a través del SENA.
Desconfianza del empleador hacia el personal	Formación personal en valores que le ayuden a conseguir y mantener el empleo.	Talleres Ocupacionales, reflexiones individuales y grupales.
Desmotivación del personal no seleccionado en vacantes.	Fortalecimiento del Autoestima.	Estudios de casos, orientaciones individuales.

Este plan de acción fue eficaz ya que permitió el incremento de las vacantes y la vinculación laboral del personal inscrito en el CIES. Los Procesos Sociales que se generaron en la resolución de este problema son:

- **GESTIÓN:** Proceso social generado a partir de la implementación del Seminario Creación de Microempresa, en donde más de 50 personas se organizaron para crear su propio proyecto de empresa y así generar un ingreso para la satisfacción de sus necesidades Básicas.
- **CAPACITACIÓN:** Proceso Social que permitió la cualificación, actualización y certificación Ocupacional del personal inscrito en el CIES, con sucursal en Magangué, de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, de manera que aumentó las posibilidades de inserción en este.
- **MOTIVACIÓN:** Proceso Social que se generó a partir de los estudios de casos realizados al personal no seleccionado en entrevista de Trabajo, los cuales se encontraban frustrados, desmotivados a seguir en la tarea de Búsqueda de Empleo. Pero gracias a las recomendaciones del Profesional de Trabajo Social, fueron superadas, dando como resultado una Motivación para la consecución de Empleo.
- **FORTALECIMIENTO EN VALORES:** este proceso Social fue generado a partir de los Talleres realizados en aspectos que le pueden ayudar a conseguir y mantener el empleo, en donde se trataron temas como (el valor de la Responsabilidad, la honradez, como Diligenciar una hoja de vida, entrevista

y presentación personal y como conseguir empleo de manera organizada y con éxito). Este proceso fue generado ya que la gran mayoría de los seleccionados en entrevista de trabajo fueron los orientados en estos aspectos.

La manera como el profesional de Trabajo Social involucra a las entidades Patrocinadoras es realizando una labor de Concientización a estas acerca de la importancia de Fortalecer el Programa de Centro de Información para el Empleo-SENA, para obtener mejores resultados. Fue así como entabló un dialogo con el Dr. Domingo Bergudo Gracia (Jefe del CIES, con sucursal en Cartagena), el cual se mostró interesado al ver el plan de Acción realizado, fue así como comprometió recursos para realizar los talleres de aspectos que le pueden ayudar a una persona a conseguir y mantener el empleo. Además de las capacitaciones a las empresas en las áreas de (Salud Ocupacional, manejo del estrés, creación de microempresa, como respuesta al Diagnostico Ocupacional del Municipio de Magangué). Por otra parte en el Dialogo con el Dr. Agustín Chávez Pérez (Director Ejecutivo Cámara de Comercio de Magangué). Se mostró dispuesto a colaborar con un espacio propio para la oficina del CIES, ya que no existía, papelería, equipos de Oficina y un computador. De esta manera la Trabajadora Social comprometió a las tres entidades a la consecución y el buen funcionamiento del Programa del CIES, con sucursal en Magangué. Ya que la Alcaldía Municipal era representada por esta.

De esta forma el Trabajador Social, como agente de cambio, puede dar respuesta a problemas de poca captación de vacantes y vinculación laboral, gracias a sus capacidades de generar respuestas a cualquier problemáticas sociales por la que atraviesa cualquier comunidad.

**** ENCUESTA A EMPRESARIOS, REALIZADA DURANTE EL 26 DE ABRIL-5 DE MAYO DEL 2000

++++Datos suministrados por los registros del CCIE en Magangué.

+++++Datos suministrado por el CIE, en Cartagena.

*Problema social: Es la manifestación de una carencia que afecta a sectores considerables de la población impidiéndoles satisfacer sus necesidades básicas y lograr el desarrollo de sus potencialidades humanas.

**CEPAL. Programa Económico de América Latina 1998.

***DANE. Marzo del 2000

V. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

5.1 La presente evaluación tiene como objetivo:

- Comparar los objetivos planteados en el proyecto con los resultados del mismo.
- Constatar el grado de cumplimiento de las metas del proyecto.
- Determinar la efectividad de la alternativa seleccionada.
- Identificar cuales fueron las razones y/o factores que influyeron en los resultados del proyecto.
- Observar las Debilidades y Fortalezas del Proyecto.

5.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES RELEVANTES DEL PROYECTO.

Las variables relevantes del proyectos son:

CONOCIMIENTO DEL CIES:

Estándar Inicial

- Inexistencia de Planeación y Existencia
Un plan de Trabajo.
- Poca Promoción del CIES a través de medios de Comunicación
- Desconocimiento del CIES, por parte de la fuerza de Trabajo desempleada.

Estándar Final

- Planeación Estratégica y
De un plan de Trabajo.
- Masiva Promoción del CIES, a través de medios de Comunicación
- Conocimiento del CIES por parte fuerza de trabajo desempleada en el municipio.

NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO EN CUANTO CAPACITACIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LA BASE DE DATOS DEL CIES.

Estándar Inicial

- Desconocimiento del Mercado Laboral
- Inexistencias de cursos a las empresas
- Inexistencia de Base de datos Capacitada De acuerdo a las necesidades del mercado Laboral.

Estándar Final

- Conocimiento del mercado laboral
- Existencias de cursos dirigidos a empresas
- Existencia de base datos capacitada De acuerdo a las necesidades del mercado laboral

UBICACIÓN LABORAL:

Estándar Inicial

- Baja ubicación laboral de la fuerza laboral de trabajo inscrita en el CIES
- Inexistencia de base de datos Organizada del CIES.

Estándar Final

- Existencia de ubicación más frecuente en el CIES.
- Existencia de base de Organizada en el CIES.

VACANTES:

Estándar Inicial

- Poca captación de vacantes
- Inexistencia de vacantes constantes

Estándar Final

- Aumento de captación de vacantes.
- Existencia de vacantes constantes.

OFERTA DE TRABAJO:

Estándar Inicial

- Baja inscripción de oferta de trabajo
- Inexistencia de capacitación a oferta de a trabajo
- Baja orientación Ocupacional
- Menor existencia de talleres Ocupacionales

Estándar Final

Inscripción permanente de oferta laboral

Existencia de capacitación oferta de trabajo.

Mayor Orientación Ocupacional.

Mayor existencia de talleres Ocupacionales

5.3. DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO FINAL DEL PROYECTO

Con la ejecución del proyecto, se logró el fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo-Sena, por el incremento de vacantes y la ubicación laboral de la fuerza de trabajo inscrita en el CIES. A través de la promoción permanente de este por medios de comunicación, visitas promocionales para conocimiento del centro, ante la comunidad Maganguelena, capacitación permanente de sus inscritos en su base de datos en curso de creación de Microempresa, mercadeo y salud ocupacional empresarial, seminarios talleres de aspectos que le pueden ayudar a conseguir y mantener el empleo. A su vez estos permitieron mejorar la imagen del Centro en la ciudad, debido a que los hechos y los resultados hablan por sí mismo.

5.4. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA FINAL DEL PROYECTO.

Para la evaluación de la eficiencia final del proyecto, se compararan los productos generados por los objetivos y los factores e insumos empleados para obtenerlos, y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

RECURSO HUMANO

- Verificar si el recurso humano (Trabajadora Social-Secretaria y Administrador Público) realizó todas las actividades programadas en el día y el tiempo previsto.

El Recurso humano del CIES, realizó las actividades programadas en la fecha planeada, la única que no se efectuó en el tiempo programado fue la edición del Boletín de Prensa, debido a que no contábamos con un equipo (computadora) para transcribirlo en el tiempo determinado.

- Verificar si el pago de los profesionales estuvo acorde con su desempeño profesional, el horario y costos establecidos en el presupuesto.

En cuanto el pago a los profesionales el dinero dado a la secretaria fue acorde con su labor, trabajando esta de tiempo completo. El dado al Administrador Público, fue acorde con su labor, ya que este sólo trabajaba 1 hora diaria y no asistía frecuentemente. El pago a la Trabajadora Social, no fue acorde con su labor, ya que ella desempeñaba funciones de coordinadora, Trabajadora Social, y solo se le daba un salario mínimo, trabajando esta en una jornada de

tiempo completo. Hay que destacar que el pago no fue oportuno, debido a las condiciones financieras de la Administración Municipal.

➤ Comprobar si el recurso humano cumplió con los siguientes atributos.

1. Capacidad de comunicación: el Recurso Humano del CIES, cumplió con este atributo, ya que en una encuesta, realizada al personal inscrito en el CIES en donde se tomó una muestra representativa del 11.1% del personal inscrito hasta el mes de Septiembre del 2000, durante el Seminario Creación de Microempresa, arrojó que el 97% de ellos están contentos con el personal que labora en el CIES, ya que son muy amables, elocuentes al hablar, con buena atención al cliente, manejan muy bien la información.

2. Creatividad: La secretaria y la Trabajadora Social fueron muy creativas a la hora de realizar las actividades programadas.

3. Manejo del tiempo: Todo el Recurso Humano supo manejar muy bien el tiempo, ya que todo lo planeado se realizó en el tiempo previsto.

4. Planeación del trabajo: Todo el trabajo estuvo siempre bajo la dirección de planear todo para que no surgieran imprevistos.

5. Relaciones Interpersonales: Las Relaciones interpersonales fueron muy buenas, ya que la encuesta a oferta de trabajo arrojó que el 92% de ellos están contentos con el Recurso Humano del CIES.

DEL RECURSO FÍSICO:

- Verificar si el material didáctico fue suficiente y acorde con las actividades realizadas.

En cuanto al material didáctico, si estuvo acorde con las actividades realizadas.

- Verificar si los espacios locativos, en donde se realizaron las actividades del proyecto estaban en condiciones aptas para la ejecución de estos.

Los espacios locativos utilizados para la ejecución del proyecto estuvieron acordes con las actividades y estuvieron aptas, gracias al apoyo recibido de una de las entidades patrocinadoras del programa como lo fue la Cámara de Comercio de Magangué.

- Comprobar si el gasto real estuvo acorde con el costo programado.

El gasto real si estuvo acorde con el costo programado.

DEL RECURSO FINANCIERO:

- Verificar si hubo una adecuada canalización del presupuesto asignado.

El presupuesto asignado fue canalizado de manera adecuada, ya que se gastó lo estrictamente presupuestado.

- Identificar si el Recurso financiero fue suficiente para la ejecución del proyecto.

La suministración del Recurso financiero no fue suficiente, ya que se tenía planeado realizar, visitas de promoción del CIES, a 200 establecimiento comerciales, industriales y de servicio del municipio, las cuales se realizaron no de la manera en que se tenía planeado, ya que el presupuesto no cobijo el transporte, para estas visitas. Y se tuvo que optar por enviar correspondencia a los establecimientos comerciales, con anexos de folletos informativos del CIES, con los cuales se pudo llegar a 201 establecimiento.

- Verificar si en cada actividad se utilizó el Recurso Financiero programado.

Vale destacar que para cada actividad se utilizó el Recurso Financiero programado.

- Verificar si el pago a los profesionales fue oportuno.

Por otra parte el pago a los trabajadores no fue oportuno, ya que el Recurso Humano fue contratado por la Alcaldía Municipal, entidad la cual pasa por una apretada situación fiscal, circunstancia que no permitió la cancelación oportunamente, dificultando muchas veces la venida puntual a las oficinas del Centro.

DEL TIEMPO

- Comprobar si el tiempo real estuvo acorde con el tiempo programado.

El tiempo real si estuvo de acuerdo con el tiempo programado, ya que gran parte de las actividades se desarrollaron en el tiempo establecido.

- Verificar si el tiempo programado para cada actividad fue suficiente para la ejecución de esta.

El tiempo programado para cada actividad si fue suficiente para cada actividad, salvo, para las actividades de capacitación ya que por razones presupuestales el SENA, en Cartagena no enviaba en el tiempo previsto al instructor encargado.

- Comprobar si se cumplió con el horario y las fechas establecidas en el cronograma de actividades.

Si se cumplió con el horario y las fechas establecidas en el cronograma de actividades.

5.5. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA FINAL DEL PROYECTO.

Esta evaluación se hará comparando los objetivos específicos con sus metas y productos finales, así:

1. Promocionar al CIES, ante las empresas o establecimientos comerciales de la ciudad, a través de circulares, periódico local, canal de T.V, emisoras, carteles informativos en diferentes zonas estratégicas del Municipio, cuya meta fijada era la de visitar 200 establecimiento o empresas del Municipio, para conocimiento del CIES y captación de vacantes, a través de circulares informativos, cartas, etc.

COMPONENTE DE PROMOCIÓN Y CONOCIMIENTO POR PARTE DE LAS EMPRESAS ACERCA DEL CIES.

Este componente se evaluará teniendo en cuenta el número de establecimientos visitados y los medios de comunicación utilizado para promocionar al CIES, y el número de vacantes captadas a partir de esta promoción.

Esta meta si se cumplió a cabalidad ya que pudimos llegar a través de 201 visitas domiciliarias a los establecimientos comerciales, a través de cartas de promoción anexadas con folletos informativos del CIE, a demás de una publicación permanente del Centro por medio del Periódico Local Magangué Hoy, un reportaje periodístico en el canal de T.V., comunicar Esperanza y el Periódico Suceso se logró promocionar este importante programa. Cumpliéndose este objetivo y correspondientemente de manera eficiente.

2. Promocionar al CIES, ante instituciones de educación Superior, colegios industriales, para inscripción de oferta de trabajo al Centro. Cuya meta

fijada era la de visitar a 6 establecimientos de educación Superior para incrementar las vacantes en el CIES.

COMPONENTE DE PROMOCIÓN Y CONOCIMIENTO POR PARTE DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA INSCRIPCIÓN DE OFERTA DE TRABAJO.

Este componente se evaluará teniendo en cuenta el número de establecimiento de educación superior visitados y el incremento de los inscritos.

El número de establecimientos educativos visitados fueron 3, Los cuales tuvimos que hacer la invitación a través de cartas, ya que se imposibilitó ir directamente ya que la situación financiera de la Alcaldía fue bien critica. El número de inscritos se incrementó al 66.7%%, hasta el 8 de Noviembre del 2000. Dejando ver la eficacia de esta estrategia de acción. Pero a la vez fue ineficaz debido a que no se lograron visitar los 6 establecimientos que se tenían planeado, debido a las condiciones financieras de la Alcaldía Municipal.

3. Captar vacantes en los establecimientos y/o empresas del Municipio de Magangué. Cuya meta fijada era la de visitar a 200 establecimientos comerciales de la ciudad.

COMPONENTE DE CAPTACIÓN DE VACANTES:

Este componente se evaluará teniendo en cuenta el número de establecimientos visitados y el número de vacantes captadas durante el tiempo de ejecución del proyecto. El número de colocados durante el tiempo de ejecución del proyecto.

El número de establecimientos comerciales visitados fue de 201 y el número de vacantes fue de 103 durante los meses de marzo a noviembre del 2000, y el número de colocados fue de (20) personas. Lo cual refleja que esta meta se cumplió a cabalidad ya que se incrementó la captación de vacantes y el número de colocados. Dejando ver la gestión a de empleo a través de la Intermediación Laboral.

4. Realizar un Diagnostico Ocupacional que muestre las necesidades de las empresas en cuanto a capacitación del Recurso Humano, en el Municipio de Magangué, cuya meta fijada era la de realizar 46 encuesta, durante los meses de abril- mayo del 2000.

COMPONENTE: REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO OCUPACIONAL.

Este componente se evaluará teniendo en cuenta la efectividad del Diagnostico Ocupacional, para acreditar curso del SENA, al municipio de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

La realización del Diagnostico fue efectiva, ya que nos acreditaron 3 cursos del SENA, como fueron el de Salud Ocupacional Empresarial, Mercadeo, y Creación de Microempresa. Con lo cual se ejecutaron, teniendo así una base de datos capacitada en estas áreas. Siendo este un gran logro ya que anteriormente se habían pedido estos cursos, pero no habían sido acreditado por parte del SENA.

5. Actualizar al personal inscrito en el CIES, en cuanto a capacitación, recalificación, validación y certificación Ocupacional, formando trabajadores con base a las nuevas competencias laborales, cuya meta fijada era de actualizar al personal inscrito en el CIES, en cursos, carreras tecnológicas que vayan de acuerdo a la demanda de las empresas del Municipio durante los meses de julio a noviembre del 2000.

COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Este componente se evaluará teniendo en cuentas el número de cursos cortos, seminarios implementados a través del CIES, al personal inscrito en su base de datos y el número de personas capacitadas en el CIES.

El número de cursos cortos fueron: Salud Ocupacional Empresarial, Mercadeo, y Creación de Microempresa, los cuales fueron implementados a través del CIES, al personal inscrito en el CIES, perteneciente a empresas(Demanda laboral) y fuerza de trabajo (Oferta laboral). El número total de personas capacitadas a través del CIES, fueron 83 en el área de creación de

Microempresa, representando una población del 15% del total de nuestros inscritos en nuestra base de datos.

6. Capacitar al personal inscrito en el CIES, en talleres que le permitan elevar la autoestima, mantener el empleo y mejorar sus relaciones interpersonales. cuya meta fijada era la de ejecutar los talleres de: Diligenciamiento de Hoja de Vida, Entrevista y Presentación personal, Relaciones Interpersonales, Redes y Rutas en Búsqueda de Empleo y Motivación para el trabajo.

COMPONENTE DE ORIENTACIÓN PARA MEJORAR LA LABOR DE BÚSQUEDA Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

Este componente se evaluará teniendo en cuenta el número de talleres implementados al personal inscrito en el CIES y el porcentaje de asistentes a estas orientaciones.

Los talleres implementados a través del CIES, fueron: Diligenciamiento de Hoja de Vida, entrevista y Presentación personal, motivación para la consecución de empleo, redes y rutas en búsqueda de empleo. El número de asistentes a estos talleres fueron 108 personas, representando el 19.6% orientados en los talleres, sobre aspectos que le pueden ayudar a una personas conseguir y mantener el empleo.

7. Ubicar laboralmente a una parte de la población desempleada en el municipio, a través de la intermediación laboral, formas de autoempleo

realizadas a través del CIES, cuya meta fijada era la de ubicar laboralmente el 10% del personal inscrito en el CIES, por medio de la intermediación laboral o formas de autoempleo, como Creación de Microempresas.

COMPONENTE DE UBICACIÓN LABORAL.

Este componente se evaluará teniendo en cuenta el número de personas inscritas en el CIES, que se han podido ubicar laboralmente a través de la intermediación formas de autoempleo.

El número de personas inscritas en el CIES, hasta llegar el día 8 del mes de noviembre fue de 551, de los cuales se lograron ubicar laboralmente a través de la Intermediación laboral y formas de autoempleo 100 personas, de las cuales 20 fueron ubicadas a través de la Intermediación Laboral y 80 están trabajando actualmente en un proyecto de empresa, los cuales estamos asesorando. todo esto refleja que el CIES, ubicó laboralmente el 18.1% del total de personas inscritas en su base de datos.

5.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información fue acopiada a través de entrevistas semiestructuradas, que se le aplicaron al personal inscrito en el CIES, y a los empresarios usuarios de los Servicios del CIES; para saber que tanto se cumplieron los objetivos del Proyecto con sus respectivas metas, información que fue importante para la evaluación de la eficacia y la eficiencia del proyecto.

Revisión de archivos del CIES, para conocer el número de vacantes, de oferta de trabajo y número de orientados ocupacionalmente.

Se realizaron una entrevista estructurada al Administrador Publico, Trabajadora Social y Secretaria, a través de una matriz DOFA, para conocer cuales fueron las debilidades y fortalezas del proyecto, en la cual participaron además una muestra representativa de los inscritos en la base de datos del CIES. Por otra parte esto permitieron observar si la alternativa seleccionada fue la más pertinente. Así se logró tener los resultados y el producto final del proyecto.

Toda esta información fue acopiada, registrada y analizada por un miembro del equipo de trabajo del Proyecto, en este caso la coordinadora del CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, también Trabajadora Social del CIES.

5.5.1. Información Suministrada por la Oferta Laboral Inscrita en el Centro de Información Para el Empleo-SENA, en Entrevista Semiestructural, durante el mes de septiembre de 2000.

El universo tomado por el Centro de Información para el Empleo CIE Seccional Magangué fue de 41 personas lo que corresponde al 8% del número de inscritos en la base de datos desde el mes de enero a noviembre del 2000.

De los entrevistados en la pregunta Cómo le parece a usted los Servicios que presta el CIES? el 97% manifestó que los Servicios que presta el CIES son buenos, porque la organización es excelente. Es un medio para conseguir

empleo. Ayudan a promocionar a las personas y empresas a contratar personal de acuerdo al perfil Ocupacional requerido. Por medio de este programa pueden tener la oportunidad de capacitarse para mejorar la consecución de empleo. Ayudan a las personas que carecen de un trabajo. Por medio de este programa nos capacitamos, ampliando nuestros conocimientos microempresariales sin costo y de manera rápida, lo cual era algo que le faltaba a Magangué. Prestan ayuda a la comunidad Maganguelleña en la búsqueda de empleo e información. Con este programa sé esta beneficiando a la comunidad Maganguelleña ya que recibimos información, Orientación y capacitación a la cual no teníamos accesos. Le facilita a las personas desempleadas orientación para poder formar una microempresa.

Solo el 3% de los entrevistados expresaron que los servicios que presta el CIES, son regulares debido a la implementación de uno de los Seminario en esta ocasión "Creación de Empresa", no reunió las expectativas esperadas por ellos. (Ver Tabla y gráfica # 1)

TABLA # 1
OPINIÓN ACERCA DE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS
SERVICIOS QUE PRESTA EL CIES, EN EL MUNICIPIO DE MAGANGUÉ
DURANTE EL AÑO 2000

¿Cómo le parece a usted los servicios que presta el CIES?	NÚMERO	PORCENTAJES
BUENOS	40	97%
REGULAR	1	3%
MALOS	0	0
TOTAL	41	100%

FUENTE: Encuesta realizada a oferta inscrita en el CIES Magangué, durante el mes de septiembre del 2000.



GRAFICA # 1
OPINIÓN ACERCA DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL CIES, EN EL
MUNICIPIO DE MAGANGUÉ DURANTE EL AÑO 2000



FUENTE: Datos recopilado en entrevista semiestructural a Oferta de Trabajo inscrita el CIES, durante el mes de Septiembre del 2000.

Esta gráfica muestra claramente que la oferta laboral inscrita en el CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO-SENA, está satisfecha con los servicios que presta este programa, ya que el 97% expresó que estos son buenos. Mientras que el 3% opina que son regulares, representando un porcentaje muy bajo.

De las personas entrevistadas el 21% manifestaron que la manera como podíamos mejorar nuestros servicios sería: entregando más información sobre el CIES y promocionando permanente los servicios que presta. El 34% manifestó que se mejorarían el servicio, implementando talleres, seminarios y cursos de manera más frecuente. El 9.7% expresó que se mejoraría los servicio ubicando laboralmente a más personal e incentivando la creación de empresas. El 2.4% manifestó que el CIES mejoraría sus servicios enviando

cartas promocionales a las empresas. El 7.3% consignó que una de las formas en qué se mejoraría el servicio sería equipando al CIES, de mayor infraestructura material didáctico y equipos de oficina.

Mientras que el 24.3% no respondió la pregunta (Ver Tabla y gráfica # 2)

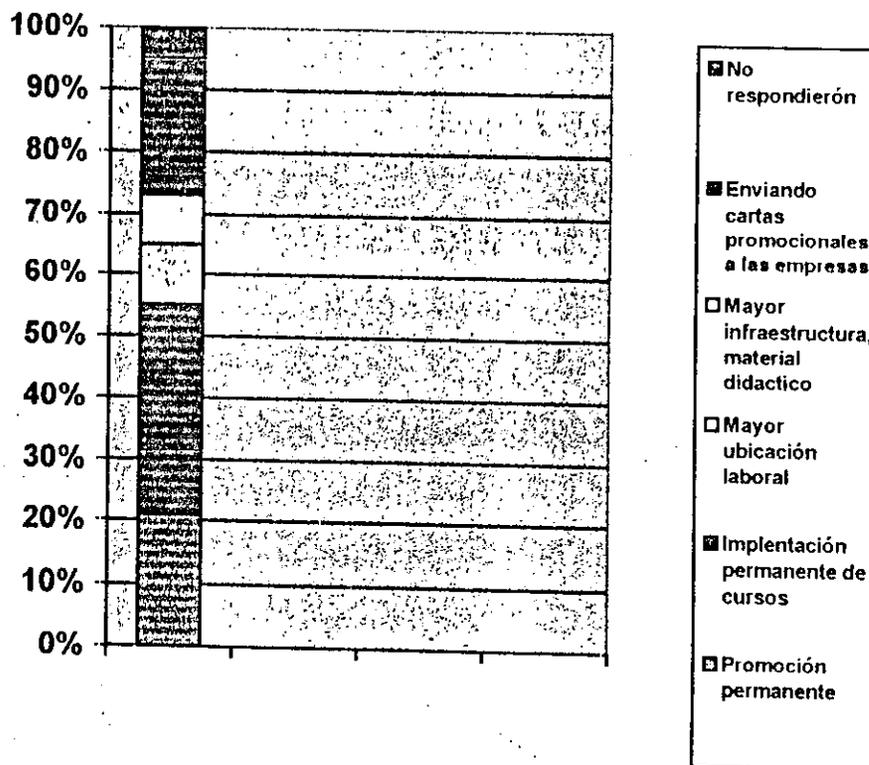
TABLA # 2
OPINIÓN ACERCA DE CÓMO SÉ PODRÍAN MEJORAR LOS SERVICIOS
QUÉ PRESTA EL CIES, EN EL MUNICIPIO DE MAGANGUÉ

¿Cómo cree Usted que podríamos mejorar nuestro servicio?	NUMERO	PORCENTAJES%
Promoción permanente (publicidad)	9	21%
Implementación de cursos, talleres, seminarios con mayor frecuencia	14	34%
Mayor ubicación laboral	4	9.7%
Mayor material didáctico, infraestructura y equipos de oficina	3	7.3%
Enviando cartas promocionales a las empresas	1	2.4%
No respondieron	10	24.3%
TOTAL	41	100%

FUENTE: Datos recopilado en entrevista a Oferta de Trabajo inscrita el CIES, durante el mes de Septiembre.



GRAFICA # 2
OPINIÓN ACERCA DE CÓMO SÉ PODRÍAN MEJORAR LOS SERVICIOS
QUÉ PRESTA EL CIES, EN EL MUNICIPIO DE MAGANGUÉ



FUENTE: Datos recopilado en entrevista a Oferta de Trabajo inscrita el CIES - Magangué, durante el mes de Septiembre del 2000

La Tabla y gráfica # 2, refleja que el personal entrevistado cree que se podría mejorar los servicios del CIES, implementando talleres Ocupacionales, seminarios, cursos cortos en un 34%, mientras que el 2.4% de los entrevistados el cual representa la frecuencia más baja opina que se mejoraría los servicios del CIE, enviando cartas promocionales a las empresas.

De otra parte el 26% de los entrevistados manifestó que la causa más frecuente por la que no es seleccionado en una entrevista de trabajo: es por no tener una palanca política. Por otra parte el 19.5% expresó que por falta de

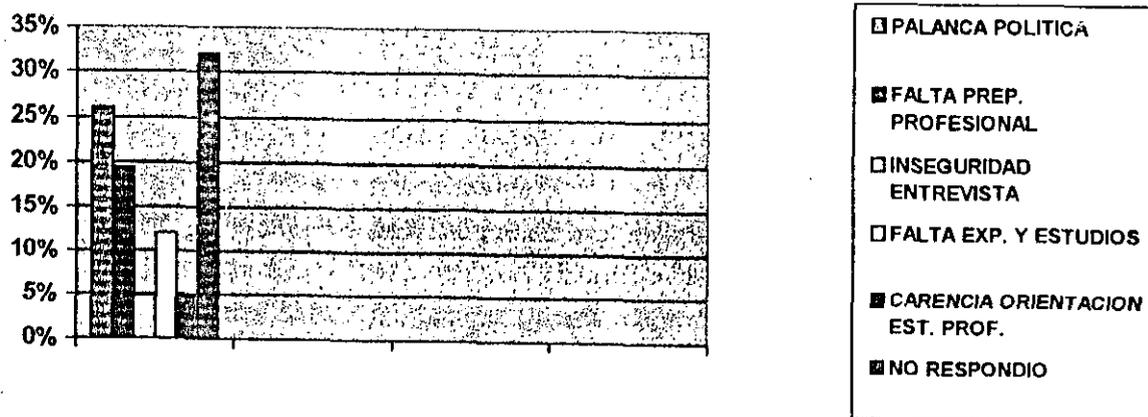
preparación profesional. El 4.8% consignó que la falta de seguridad durante la entrevista es la causa por la que no es seleccionado en una vacante. El 12.1% manifestó que una de las causas por la que no es seleccionado es por la falta de experiencias y estudios. Y el 4.8% dijo que por carencia de Orientación sobre el mercado laboral. Mientras que el 32% no respondió el interrogante realizado (Ver gráfica y tabla #3).

TABLA # 3
CAUSA MAS FRECUENTE POR LA QUE LA OFERTA LABORAL NO ES SELECCIONADA EN ENTREVISTA DE TRABAJO

¿Cuál cree usted que es la causa más frecuente por la que no es seleccionado en una entrevista de trabajo?	NUMERO	PORCENTAJES%
Palanca Política	11	26%
Falta de Preparación Profesional	8	19.5%
Inseguridad al momento de la entrevista.	2	4.8%
Falta de experiencia y estudio	5	12.1%
Carencia de orientación sobre el mercado laboral	2	4.8%
TOTAL	41	100%

FUENTE: Datos recopilado en entrevista a Oferta de Trabajo inscrita en el CIES-Magangué, durante el mes de Septiembre del 2000.

GRAFICA # 3
CAUSA MAS FRECUENTE POR LA QUE LA OFERTA LABORAL NO ES SELECCIONADA EN ENTREVISTA DE TRABAJO



FUENTE: Datos recopilado en entrevista a Oferta de Trabajo inscrita el CIES-Magangué, durante el mes de Septiembre del 2000.

De acuerdo a la Tabla y gráfica # 3 la muestra seleccionada manifestó en mayor porcentaje (26%), que una de las causas por la que no es seleccionado en una entrevista de trabajo es por carecer de una palanca política. Mientras que el 19.5% expresó que por la falta de preparación profesional. Todo esto deja ver que las condiciones del contexto (cultura política, entorno social), influyen mucho en la selección del personal en las vacantes disponibles en una empresa.

En cuanto al Recurso Humano el 90.2% manifestó que la labor realizada por la Trabajadora Social es muy bueno, por que es eficiente, reconoce nuestra necesidades, las comparte y nos apoya, presta la asesoría adecuada, excelente atención, siempre nos esta concientizando acerca del CIES, es muy amable, mantiene un espíritu colaborador, mantiene al personal informado, es profesional, esta capacitada para su cargo, esta en la categoría exigida, es

tolerante y clara, es didáctica y creativa, es la primera persona que gestiona su labor. El 7.3% no respondió la pregunta y el 2.15% manifestó no conocerla.

Los encuestados manifestaron en un 95.1% que la labor realizada por la Secretaria fue muy buena, por que es eficiente, servicial, atenta, es muy amable, atiende bien al cliente, tiene carisma, da la información necesaria y oportuna. Es buena por la importancia que le muestra a las personas. Genera confianza y amabilidad. Analiza la iniciativa de cada persona. Mientras que el 2.4% manifestó que era regular la labor y que debe mejorar en la prestación del servicio. El 2.4% no respondió la pregunta.

El 80% de los entrevistados manifestaron que las labores realizadas los instructores del SENA son buenas por que tienen buen dominio del tema, son eficientes y saben desempeñar muy bien su trabajo. Tiene manejo del auditorio, conoce los temas tratados, explica bien, nos instruye ideas en cuanto a la implementación de negocio, imparte conocimientos para ponerlos en prácticas, nos concientiza sobre la realidad social, esta en la categoría exigidas, es tolerante y claro, es creativo, tienen una metodología apropiada para transmitir el conocimientos, son excelentes, desempeñan muy bien su labor. Mientras que el 7.3% manifestó que eran malos porque faltó concientizar y profundizar más mientras el 12.7% no respondió la pregunta.

5.5.2. MATRIZ DOFA

INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR OFERTA DE TRABAJO Y EL RECURSO HUMANO QUE LABORA EN EL CIES.

DEBILIDADES DEL PROYECTO:

- La falta de un equipo de AUTOCONSULTA para el pleno desenvolvimiento de las actividades programadas, razón que imposibilitó la instalación del programa del CIES Magangué, en la red Nacional.
- La carencia de una Infraestructura propia ya que el personal que se acercaba al CIES, se incomodaba al momento de recibir la información, ya que no hay división entre las secretarías de la Cámara de Comercio y el Centro.
- La carencia de útiles de oficina. Ya que el suministrado no alcanzó para desempeñar plenamente las actividades programadas. Por esto se tuvo que acudir constantemente a una de las empresas patrocinadoras del programa para el suministro de este.
- El incumplimiento de algunos instructores del SENA, para desarrollar los talleres, seminarios planeados en el día y la hora prevista.
- El incumplimiento en el pago del personal administrativo y técnico que laboró en el CIES.
- La carencia de viáticos para la realización de las visitas promocionales a las empresas.

- La falta de un mensajero, para llevar la correspondencia a las empresas cuando fuere necesario.

FORTALEZAS DEL PROYECTO:

- La promoción permanente del CIES a través de la prensa local, la radio, la Televisión, lo cual permitió el conocimiento de este Centro por parte las empresas del municipio y de la población desempleada.
- Mayor inscripción de oferta y mayor captación de vacantes.
- Mayor ubicación laboral de la oferta inscrita en el CIES, al mercado laboral.
- Realización de Talleres Ocupacionales sobre aspectos que le pueden ayudar a la persona a conseguir y mantener un empleo.
- El interés del SENA y de la Cámara de Comercio en fortalecer la Oficina Satélite del CIES en Magangué al ver el Recurso Humano suministrado por la Alcaldía Municipal.
- El manejo adecuado de los Recursos físicos por parte del personal que labora en el CIES.
- El Recurso Humano del CIES, el cual la oferta inscrita en el Centro expreso que estaba contento y que gran parte del éxito de este programa se debe a ellos.
- El reconocimiento y valoración por parte de algunas empresas, los cuales se encuentran contentos con el Servicio.
- El apoyo a los cursos largos del SENA, para la promoción e inscripción de la población interesada.
- El suministro de cursos a las empresas del Municipio de Magangué.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al terminar la sistematización del proyecto "Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo SENA, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué del 2000" se observó que el fortalecimiento de este programa unos procesos organizados tales como:

- La promoción de los servicios que presta ante la demanda (empresas empleadoras) y la oferta laboral de la ciudad de Magangué para conocimiento de éstos.
- Conocimiento del mercado laboral para capacitar a la oferta inscrita en el CIES de acuerdo a los requerimientos de la demanda, ofreciendo un personal capacitado en cuanto a las exigencias del mercado laboral. En donde se aconseja extender estos programas de capacitación gratuitamente al recurso humano de las empresas, para incentivar la utilización de los servicios de intermediación laboral.
- La formación personal en valores que le ayuden a la oferta inscrita a conseguir y mantener el empleo, ya que una de las razones expuesta por los empresarios encuestados en la entrevista estructurada realizada en el mes de marzo del

2000 fue la desconfianza que sentía a contratar personal sin recomendación. Este proceso generó una conciencia positiva ante valores como la responsabilidad, la honradez, la presentación personal, el amor y la seguridad en sí mismos (fortalecimiento de la autoestima) por parte de la oferta participante.

Durante la ejecución del proyecto de gestión se descubrió una de las causas que impide la vinculación laboral de la oferta inscrita es la carencia de orientación sobre el mercado laboral, inseguridad al momento de la entrevista, falta de preparación profesional, carencia de palanca política, los cuales deben ser objeto de intervención por parte del profesional, que estará al frente del Centro de Información para el Empleo "SENA" para continuar con el fortalecimiento de este programa en el municipio.

Como método para la incrementación de la vinculación laboral fue necesario implementar la creación de microempresas, como forma de autoempleo motivando aproximadamente a 80 inscritos del CIES, los cuales se encuentran actualmente trabajando en grupos de cinco en un proyecto de empresa. Estos requieren de un seguimiento y orientación profesional para obtener buenos resultados e incidir en los índices de empleabilidad en el 2001.

Para realizar una buena intervención el profesional de Trabajo Social, debe ser un buen observador, estudioso de la realidad social e institucional que ocasiona la poca captación de vacantes y vinculación laboral, para idearse estrategias y

métodos que permitan dar respuesta a este tipo de problemas. La metodología y estrategia utilizada en el proyecto: "Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo SENA, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué del 2000", puede ser utilizada en programas de intermediación laboral que atraviesen por problemas similares.

Este programa se perfila como uno de los instrumentos más eficaces para la consecución de empleos creados en Magangué, ya que en su poco tiempo de funcionamiento ha tenido acogida por parte de la fuerza de trabajo y por algunas empresas del municipio. Para un mejor impacto del programa se requiere de un mayor compromiso de apoyo económico por parte de las entidades patrocinadoras de éste (Alcaldía Municipal, Cámara de Comercio de Magangué y SENA Bolívar).

La realización de esta sistematización permitió:

- Organizar, recuperar crítica y reflexivamente la experiencia en el proyecto: "Fortalecimiento del Centro de Información para el Empleo SENA, para mayor captación de vacantes e incremento de la vinculación laboral de la fuerza de trabajo, en la ciudad de Magangué del 2000", lo cual se facilitó gracias al apoyo de los instrumentos de recolección de información, en particular, la libreta de campo y la entrevista estructurada aplicada a la oferta inscrita en el CIES.

- Brindar elementos conceptuales y metodológicos en la intervención laboral en este caso el CIES con sucursal en Magangué, ya que con la implementación del proyecto y los resultados satisfactorios obtenidos, la metodología y estrategias aplicadas pueden dar respuesta a los problemas de baja captación de vacantes y vinculación laboral de la fuerza laboral inscrita en éstos.

Los resultados obtenidos permitieron dar respuesta a los objetivos trazados en esta sistematización.

El método de sistematización utilizado por este proyecto, fue "el participativo en programas de desarrollo comunitario en proceso" de ARIZALDO CARVAJAL BURBANO, el cual fue un gran apoyo para la realización de esta sistematización, ya que se tuvo que acondicionar a las necesidades requeridas, tomando un perfil institucional participativo.

BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL, con sede en la ciudad de Medellín. Documento del Plan de Ordenamiento Territorial de Magangué con Énfasis Subregional 1998-2006,

_____. Datos proyectados de DANE.

DANE abril del 2000.

C.I.E.S., Banco Bibliográfico del en Magangué.

C.I.E.S., Encuesta a empresarios realizadas durante el 26 de abril al 5 de mayo del 2000, Magangué.

ANDER- EGGD, Ezequiel Diagnóstico social (Conceptos y metodología).

SENA, Herramientas para Orientación Ocupacional

BALCEIRO, Elvira. Seminario Elaboración del Proyecto.

MAJANA, Maruja. Seminario Aplicación de instrumentos de recolección de información.

CARVAJAL BURBANO, Arizaldo Sociólogo, especialista en Teorías y Métodos de Investigación. Aportes para la Sistematización de Experiencia. Serie Documentos de Trabajo No. 3.

PUERTAS ZAPATA, Antonio. Evaluación y Sistematización de Proyectos Sociales. Una Metodología de Investigación. Medellín Colombia 1996.

LEY 136 DEL 2 DE JUNIO DE 1994. Nuevo Régimen Municipal Colombiano.

"CAE SUCRE". Corporación Autónoma Regional de Sucre. Curso Taller capacitación en identificación formulación y evaluación de proyectos.

SALAZAR, G Stella. ALDANA, Eduardo Cuaderno Regional. Magangué en la encrucijada. Oct. 1999.

GARCÍA, Ramón, PELAYO y GROSS. Pequeño Larouse Ilustrado 1992.

SENA, Portafolio de Servicio. Seccional Sucre. Ministerio de Trabajo.

PUERTA ZAPATA, Antonio Evaluación y sistematización de proyectos sociales.

FUNDACIÓN SOCIAL, Calidad de vida. Perspectivas de cambio.

RODRÍGUEZ, María Isabel. Seminario El objeto de trabajo social.

CIRCULO DE LECTORES, Enciclopedia temática, círculo I. Colombia.

C.I.E.S, Banco de datos, en Sincelejo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA, Colombia 1991.

ANEXOS

Anexo No. 4

6.2. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN DE SISTEMATIZACION

Artículos	Valor Unitario	Valor Total
12 lápices	300	1800
12 lapiceros	400	24000
1 Resma de papel Tamaño Carta	9000	9000
Alquiler del Computador	100000	200000
Transporte y viáticos		50000
valor total		263200

ENCUESTA A OFERTA LABORAL INSCRITA EN EL CIE.

Participante en el Seminario: _____

¿Cómo le parece a usted los servicios que presta el CIES?

BUENO _____ REGULAR _____ MALO _____

¿Por qué?

¿Cómo cree Usted que podríamos mejorar nuestro servicio?

¿Cuál cree usted que es la causa más frecuente por la que no es seleccionado en una entrevista de trabajo? _____

¿Cómo te parecen los seminarios que se han implementado a través del CIE-Magangué?

BUENO _____ REGULAR _____ MALO _____

¿Por qué?

¿Cómo te parece la labor que desempeña el recurso humano del CIE?

TRABAJADORA SOCIAL: BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

¿porqué?

SECRETARIA: BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

¿porqué?

INSTRUCTORES DEL SENA: BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

¿porqué?

Anexo No. 6
PROMOCIÓN DEL CIES A TRAVÉS DE LA PRENSA LOCAL
(VACANTE EN LA EMPRESA, JORNADA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL,
CIES, PROMOCIONA CAPACITACIÓN EN EL SENA)



ALCALDIA MUNICIPAL DE MAGANGUE

COMUNICADO A LA OPINION PUBLICA

La Alcaldía Municipal de Magangué, comunica a los contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio que los funcionarios de la Secretaría de Hacienda y Tesorería con el apoyo de la Secretaría del Interior, visitarán su establecimiento para verificar el pago de dicho impuesto, lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Tributario Municipal, Artículo 481. Si usted está en mora en el pago de Industria y Comercio la Administración Municipal estará facultada para cerrar su establecimiento.

En las actuales condiciones económicas las empresas requieren ganar agilidad para ser competitivas. Una de las principales necesidades para este fin, es la de cubrir en corto tiempo y con el mejor personal posible las vacantes que necesite

Señores Comerciantes y Empresarios

Tiene una vacante en su empresa?

**Nuestro Servicio es Agil,
Gratuito y Oportuno**

Llama al Centro de Información para el Empleo, allí le conseguiremos el personal calificado que su negocio necesita para hacer más productiva su labor.

Dirección: Cámara de Comercio de Magangué
 Carrera 4ta. A No. 12-12 Piso 2
 Teléfonos 6877767 - 6875982
 Magangué - Bolívar

EL CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO

INFORMA a todos los empleados y dueños de establecimientos comerciales, industriales y de servicios del Municipio de Magangué interesados en conseguir personal calificado para su entidad en cualquier área que durante los días del 12, 13 y 14 de julio del presente año se estará realizando la Segunda JORNADA DE INTERMEDIACION LABORAL del CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO, programa gratuito y público del SENA en la cual se estará inscribiendo oferta de trabajo y captando vacantes en las Empresas del Municipio. ¡ANIMATE Y PARTICIPA! Interesados en conseguir empleo, trae tu hoja de vida debidamente diligenciada al salón JORGE YUNEZ DAU, de la Cámara de Comercio. Puedes asistir en los siguientes horarios:

MIÉRCOLES 12, JUEVES 13 Y VIERNES 14
 de 9 a.m. - 11 a.m. Y 2:30 p.m. - 5 p.m.



CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO

INFORMA

A TODOS LOS INTERESADOS EN CURSAR ESTUDIOS DE APRENDIZAJE EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGO EN POST COSECHA Y COMERCIALIZACION DE FRUTAS Y HORTALIZAS, QUE LAS INSCRIPCIONES ESTARAN ABIERTAS HASTA EL DIA MARTES 20 DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO.

PARA MAYOR INFORMACION ACERCARSE A LAS OFICINAS DEL CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO UBICADAS EN LAS INSTALACIONES DE LA CAMARA DE COMERCIO DE MAGANGUE.

Requisitos Mínimos de Ingreso: - Pruebas del ICFES, puntaje mínimo 214. Otros requisitos para la inscripción:

- * Fotocopia documento de Identificación
- * Situación Militar definida
- * Certificado de calificaciones del último año escolar aprobado.

RALES

SEPTIEMBRE 21 DE 2000
de Magangue

Capacitan en creación de microempresas

MAGANGUE

Con la asistencia de más de 65 personas El Centro de Información para el Empleo - SENA, culminó de manera exitosa la capacitación sobre Creación de Microempresas, dirigido a jóvenes

y comunidad en general, orientado por el Administrador Edgar Galofe.

El seminario fue realizado por gestión emprendida por la Alcaldía Municipal y la Cámara de Comercio de Magangue, que continuan-

do con esta línea de capacitaciones el Centro de Información para el Empleo- SENA tiene programado la realización de otros seminarios relacionados con la formación en las áreas de Atención al Cliente, Ventas y Mercadeo.

Las inscripciones para estos seminarios están abiertas desde ayer 20 hasta el día 27 del mes en curso en las instalaciones del CIE ubicadas en la Cámara de Comercio de Magangue. Para los



DISPUESTOS EN GRUPOS, los estudiantes reciben capacitación con la aplicación de talleres.

comerciantes interesados y demás personas, los requisitos mínimos de ingreso a las capacitaciones son : la fotocopia del documento de identificación y la hoja de vida diligenciada.

Seminario de Salud Ocupacional

MAGANGUE

Con éxito culminó el Seminario de Salud Ocupacional Empresarial, coordinado por la Cámara de Comercio de Magangue y el Centro de Información para el Empleo-Sena, dirigido a todos los comerciantes, empresarios y estudiantes de diferentes establecimientos de Educación Superior de la ciudad.

Este seminario contó con la asistencia de más de 120 personas pertenecientes a reconocidas empresas como el Hospital San Juan de Dios, Hielo Magangue, Hielo Cristal, Electrocosta, Cread, Ecat, entre otras.

El evento fue dirigido por el instructor del Sena Mario Barragán Mendoza, quien explicó sobre: qué es Salud Ocupacional, Control de Pérdidas Accidentales, Investigación Médica Empresarial, Educación Laboral, Cómo formar una brigada de salud ocupacional, entre otros temas.

El Centro de Información para el Empleo-Sena y la Cámara de Comercio de Magangue expresaron su deseo de seguir contribuyendo al desarrollo social y humano del municipio de Magangue, desarrollando capacitaciones a todos los magangueños.

Anexo No. 8
CARTAS DE LAS EMPRESAS DIRIGIDAS AL CIES SOLICITANDO SUS
SERVICIOS Y AGRADECIMIENTOS.

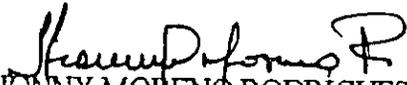
Magangue Bolívar, Diciembre 05 de 2000.

Señores
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO – SENA
MAGANGUE BOLÍVAR.
E.S.D.

Respetados señores:

Por medio del presente memorial, le manifestamos que analizando el perfil ocupacional de las cartas de presentación y que nuestra institución las requirió. damos aviso oportuno que el señor ELDER ANTONIO LÓPEZ YANEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 9.142.893 de Magangue, paso entrevista y por los tanto laborará en esta entidad como AGENTE DE VENTAS.

De usted,
Atentamente;


JHONNY MORENO RODRÍGUEZ
C.C. N° 18.761.222 DE B/TA SUCRE.

Handwritten notes:
Ventas
16.6
14-05-00
B. COP. 33

Magangue Bolivar, Diciembre 05 de 2000.

Señores.
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO – SENA
MAGANGUE BOLÍVAR.
E.S.D.

Respetados señores;

Por medio del presente memorial, le manifestamos que analizando el perfil ocupacional de las cartas de presentación y que nuestra institución las requirió, damos aviso oportuno que el señor RAMIRO JOSÉ POLO PINEDA, identificado con la cédula de ciudadanía número 9.130.921 de Magangue, paso entrevista y por los tanto labora en esta entidad como AGENTE DE VENTAS.

De usted,
Atentamente;


JOHNNY MORENO RODRIGUEZ
C.C.Nº 18.761.222 DE B/TA SUCRE.

Recibido
J.E.B
12-05-00
9:00 p.m

Magangue, Junio 15 del 2000

Señores:

CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO (C.I.E)

Atn. Luz Maira Espitia Acevedo.

Trabajadora social

Ciudad

Cordial saludo,

Por este conducto escrito les hacemos extensivo nuestras más sinceras manifestaciones de gratitud por la incondicional colaboración prestada en la capacitación sobre **MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL** realizada el día 14 de junio del 2000 en las instalaciones de la Empresa Electrocosta Distrito Magangue, resaltando el talante que caracterizo al expositor de la charla **Dr. Tarquinio Osorio Rico** y el gesto de apoyo brindado por ustedes por la presente y futuras capacitaciones en nuestra empresa.

Contar con personas con las cualidades y el benemérito de ustedes es verdaderamente alentador pues con su apoyo nos ayuda a solidificar esta Empresa, a llevar adelante todas las metas señaladas por los directivos y asentimos orgulloso de pertenecer a la gran familia Electrocosta Distrito Magangue.

Esperamos seguir contando con usted y todo su equipo de trabajo.

Atentamente,


ALBERTO MORA COHEN
CORDINADOR DEL C.A.B.I RECURSOS HUMANOS
ELECTROCOSTA DISTRITO MAGANGUE

Magangué, 08 de junio del 2000

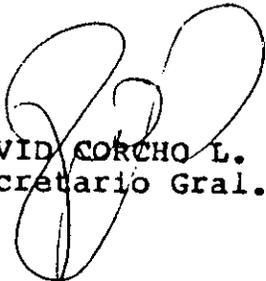
Señorita:
LUZ MAIRA ESPITIA
Centro de información
para el empleo
Ciudadana

Cordial saludo

La Cruz Roja Colombiana Unidad Operativa Minicipal agradece al Centro de información para el empleo por su valiosa colaboración en la escogencia del personal para prestar sus servicios en nuestra institución.

Gracias por su atención.

Atentamente,



DAVID CORCHO L.
Secretario Gral.

EL SOCORRO

ALMACEN DE COMPRA VENTA

RUBEN DARIO HENAO G
98.489.681 DE BELLO(ANT)
CALLE LAS DAMAS # 3-02 MAGANGUE BOL. TEL 687-60-10

SR
CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO
MAGANGUE
E. S. M.

24 de Mayo de 2000

Cordial saludo, felicitándolos por tan grandiosa labor me permito comunicarle por medio de la presente Que he decidido quedarme con uno de los aspirantes al cargo de auxiliar de vitrina llamado JOSE MARIA ENCISO GONZALES C. 73.236.909 de Magangue. Agradeciendo la atención prestada a la presente.

Atte.


RUBEN DARIO HENAO G
98.489.681 DE BELLO ANT.

**INSTITUTO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACION DE LA
SABANA "IDECSA"
MAGANGUE BOLIVAR**

Magangue 24 de mayo del 2000

**SEÑORES
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO
Sta. LUZ MAIRA ESPITIA
TRABAJADORA SOCIAL
L. C.**

Cordial Saludo.

De conformidad a su comunicación me permito manifestarle que el señor: DEIVIS CHAVEZ BALDOVINO sin reúne los requisitos exigidos por esta institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarles mis más sinceros agradecimientos por su aporte, dado con su ayuda están contribuyendo a mejorar la calidad del trabajo basados con los principios de eficiencia y calidad, principios fundamentales para enfrentar el reto impuesto por el nuevo milenio.

CORDIALMENTE:



**IRIS YEIS BARRIOS H.
SECRETARIA**

**INSTITUTO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACION DE LA
SABANA "IDECSA"
MAGANGUE BOLIVAR**

Magangue 12 de mayo del 2000

**SEÑORES
CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO
Sta. LUZ MAIRA ESPITLA
Trabajadora Social
L. C.**

Cordial Saludo.

De conformidad a su comunicación me permito manifestarle que los señores: DEIVI TURIZO, NESTOR VIANA, PATRICIA PASCUALES, IRIS REALES Y MARIANO MEZA, si reúnen los requisitos exigidos por esta institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarles mis más sinceros agradecimientos por su gran aporte, dado con su ayuda están contribuyendo a mejorar la calidad del trabajo basado con los principios de eficiencia y calidad, principios fundamentales para enfrentar el reto impuesto por el nuevo milenio.

CORDIALMENTE:

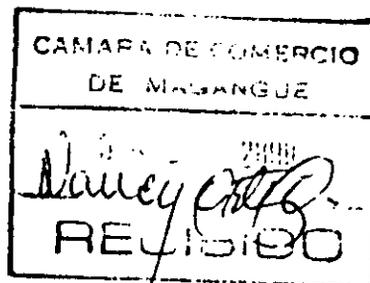


**IRIS YEIS BARRIOS H.
SECRETARIA**

CLINICA LA CANDELARIA I.P.S.

Nit. 806.000.526-6

Avenida Colombia No. 7-53 Tels. (095) 6875854-6875529



Magangue, Diciembre 4 de 2000

Señores
CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO
 Atte. Dra. Luz Mayra Espitia Acevedo
 Cámara de Comercio-Magangué
 Ciudad

Cordial saludo.

Mediante la presente le solicito nos facilite nuevamente hojas de vida con personal capacitado para Secretaria auxiliar contable, con experiencia laboral, buena presentacion, y Buen manejo de los programas de Sistema en- Computacion (MS-DOS, Microsoft Word, Microsoft Excel,).

Por lo anterior le agradezco nos haga llegar estas a nuestras oficina lo antes posible.

Sin otro particular se suscribe.

Atentamente,

Marlene Fortich Percy
MARLENE FORTICH PERCY
 Gerente (E)

Reubi
V. E. G
XII-04-00
10:00 A.M.

CLINICA LA CANDELARIA I.P.S.

NIT. 8'6.000.526-6

AVENIDA COLOMBIA N° 7-53 tels. (095)6875854

Magangue-Bolívar

Magangué, noviembre 14 de 2000

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Atte: Dra. Luz Mayra Espitia Acevedo

Ciudad

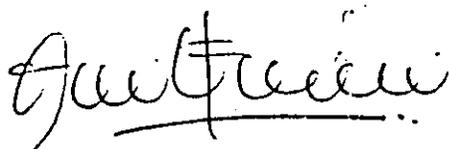
Cordial saludo:

Anexo a la presente le hago llegar las Diez (10) hojas de vidas enviadas por ustedes para concursar en la selección que debíamos hacer para la vacante en el cargo de Secretaria Auxiliar Contable.

Lo anterior es debido a que la persona que ocupa este cargo, por ahora no se trasladará de ésta ciudad; por consiguiente sigue laborando en nuestra Institución hasta el próximo año. Espero, contar nuevamente con su apoyo para una próxima vez.

Agradezco de antemano la colaboración prestada, sin otro particular.

Atentamente,



AMANDA HERERA DUARTE

Gerente

*Recibido
V.E. S.
11-14-2000*

Copia: Archivo

Magangue, Septiembre 5 del 2.000

SEÑORES:

CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO

ATIN: LUZ MAYRA ESPITIA

Trabajadora social C.I.E

Relaciono a continuacion las personas interesadas en inscribirse para el curso de VENTAS que va estar dictando el SENA, segun lo hablado telefonicamente con u.d.

NCMBRE	# Cedula
Jose jimenez garcia	9.144.094
Jarith jerez camargo	9.194.302
Argelia Jimenez	33.195.869
Nibaldo bolivar	9.143.126
Isela vivas marzal	33.198.139
Ana maria romero	33.209.365
Ruth ricaurte acuña	33.201.326

Atentamente,

Federico alvarez lozano

coloque, al centro de información para el empleo.

* De su adecuada presentación, depende la consecución de su empleo.

* Mantenga una actitud positiva frente a la búsqueda de empleo.

* Mantenga su hoja de vida muy limpia y bien diligenciada. Recuerde que es su carta de presentación.

CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO

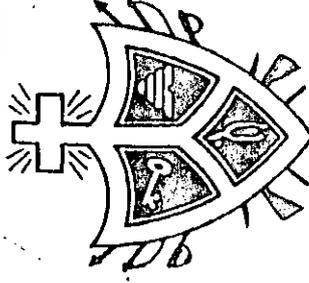
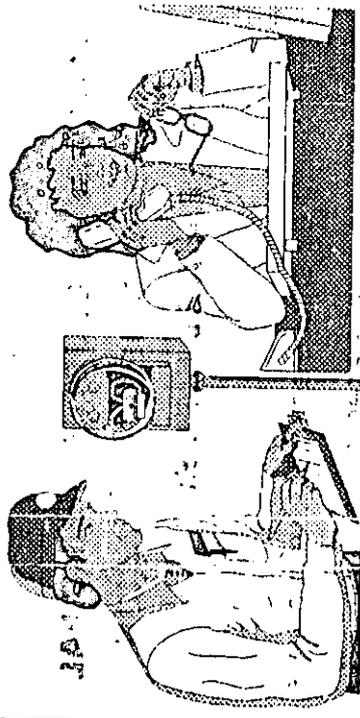
EDIE CAMARA DE COMERCIO

CRA. 42. Nº 12-12 2º PISO

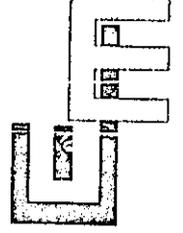
TELEFONO: 877767 - 875982

MAGANGUE - BOLIVAR

CENTRO DE INFORMACION PARA EL EMPLEO



ALCALDIA MUNICIPAL DE
MAGANGUE



CAMARA DE COMERCIO DE
MAGANGUE



BOLIVAR

