



Fortalecimiento Institucional mediante alianzas para la mitigación del desempleo de Engativá:
desde un enfoque territorial

Jessica Lorena Rodríguez Delgado

ID: 691676

Natalia Vargas Marín

ID: 686658

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal – Bogotá D.C.

Programa Maestría en Gerencia Social

Componente de Profundización

Línea de investigación: Responsabilidad Social

Junio de 2021

Fortalecimiento Institucional mediante alianzas para la mitigación del desempleo de Engativá:
desde un enfoque territorial

Jessica Lorena Rodríguez Delgado

ID: 691676

Natalia Vargas Marín

ID: 686658

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Gerencia Social

Directores de Trabajo de Grado

Jefferson Enrique Arias Gómez

Nelson Iván Bedoya Gallego

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal – Bogotá D.C.

Programa Maestría en Gerencia Social

Componente de Profundización

Línea de investigación: Responsabilidad Social

Junio de 2021

Dedicatoria

A Dios por poner esta oportunidad en mi camino, a mi familia por motivarme a continuar mi vida académica, a mi novio por darme aliento cada que lo necesité, a Natalia por ser mi co-equipera, a mi comunidad de Engativá por depositar su fe en mí y darme un propósito para llenar estas páginas, y a mí, por no rendirme y creer en mis capacidades.

Jessica Lorena Rodríguez Delgado

Dedico este triunfo en primer momento a Dios por darme la salud para cumplir este sueño. Con amor y gratitud a mi esposo Oswaldo por su apoyo incondicional y la motivación constante, a mis hijos, Valentina y Sebastián, por ser la inspiración de mi vida, a mi familia por creer en mí, a mi amiga Jessica por permitirme ser parte de este proyecto.

Natalia Vargas Marín

Agradecimientos

A nuestro director y co-director de trabajo de grado por su guía y apoyo; a la dirección del programa y docentes por su acompañamiento en cada etapa de este proceso académico; a nuestros compañeros y compañeras del programa porque de ustedes también aprendimos; a la Alcaldía Local de Engativá y Secretaría Distrital de Desarrollo Económico por su disposición y colaboración en cada paso, y a los expertos y comunidad por darnos su opinión, contribuyendo así, al progreso y retroalimentación positiva de nuestra propuesta.

Tabla de Contenido

<u>1. Introducción</u>	13
<u>2. Descripción del Problema</u>	16
<u>2.1 Identificación del Problema</u>	16
<u>2.1.1 Antecedentes</u>	16
<u>2.1.2 Descripción del Problema</u>	19
<u>2.1.3 Formulación del Problema</u>	27
<u>2.2 Árbol de Problemas</u>	27
<u>2.3 Modelo de Análisis</u>	29
<u>3. Justificación</u>	31
<u>4. Objetivos generales y específicos</u>	34
<u>4.1 Objetivo General</u>	34
<u>4.2 Objetivos Específicos</u>	34
<u>5. Diseño Metodológico</u>	35
<u>6. Estado del Arte</u>	38
<u>6.1 Servicio Público de Empleo en el Perú: Teoría e Impacto</u>	38
<u>6.2 Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México</u>	39
<u>6.3 Evaluación del Impacto del Programa de Apoyo al Empleo</u>	40
<u>6.4 Las Políticas Comunitarias y el Enfoque Territorial: UE 2014-2020. ¿El Empleo, una Prioridad en las Políticas Locales?</u>	41
<u>6.5 Public Employment Policies and Regional Unemployment Differences</u>	42

<u>6.6</u>	<u>Evaluación de Impacto en la Inserción Laboral de los Beneficiarios de los Cursos Sectoriales de Formación Profesional</u>	42
<u>6.7</u>	<u>Estrategias para atender el Empleo Juvenil en la Economía Informal</u>	43
<u>6.8</u>	<u>The Federal Job Guarantee - A Policy to Achieve Permanent Full Employment</u>	44
<u>6.9</u>	<u>Políticas Activas de Empleo para Cali - Colombia.</u>	45
<u>6.10</u>	<u>Plan Distrital de Formación para el Trabajo 2010 - 2020</u>	46
<u>6.11</u>	<u>Cuaderno de Desarrollo Económico No. 16 Calidad del Trabajo en Bogotá: Una Aproximación desde el Enfoque del Trabajo Decente</u>	47
<u>6.12</u>	<u>Política Pública de Trabajo Decente y Digno</u>	48
<u>6.13</u>	<u>Proyecto 1023 - “Potenciar el Trabajo Decente en la Ciudad”</u>	49
<u>6.14</u>	<u>Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021</u>	50
<u>6.15</u>	<u>Cómo se está dejando atrás a las mujeres en la búsqueda de trabajo decente para todos</u>	51
<u>7.</u>	<u>Instrumentos de Recolección de Información</u>	53
<u>8.</u>	<u>Trabajo de Campo</u>	64
<u>8.1</u>	<u>Actuaciones históricas</u>	65
<u>8.1.1</u>	<u>2009-2012</u>	66
<u>8.1.2</u>	<u>2013-2016</u>	70
<u>8.1.3</u>	<u>2017-2020</u>	73
<u>8.2</u>	<u>Estudio de caso (acercamiento)</u>	78
<u>8.3</u>	<u>Entrevistas</u>	83
<u>8.4</u>	<u>Grupo Focal - Validación Interna</u>	85
<u>8.5</u>	<u>Grupo Focal - Validación Externa</u>	89
<u>9.</u>	<u>Marco Referencial</u>	92
<u>9.1</u>	<u>Marco legal</u>	92

<u>9.1.1</u>	<u>Constitución Política de Colombia</u>	92
<u>9.1.2</u>	<u>Ley 789 de 2002</u>	92
<u>9.1.3</u>	<u>Ley 1636 de 2013</u>	92
<u>9.1.4</u>	<u>Ley 1780 de 2016</u>	93
<u>9.1.5</u>	<u>Decreto 064 de 2011</u>	94
<u>9.1.6</u>	<u>Decreto 380 de 2015</u>	94
<u>9.1.7</u>	<u>Decreto 1072 de 2015</u>	96
<u>9.1.8</u>	<u>Decreto 1823 de 2020 - Modificatorio del Decreto 1072 de 2015</u>	97
<u>9.2</u>	<u>Marco Teórico</u>	98
<u>9.2.1</u>	<u>Glosario</u>	98
<u>9.2.2</u>	<u>Documento Técnico de Soporte de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno</u>	
	101	
<u>9.2.3</u>	<u>Metodología para la Formulación de Política Pública Territorial de Trabajo Decente</u>	
	<u>- Julio de 2017</u>	102
<u>10.</u>	<u>Resultados finales</u>	105
<u>11.</u>	<u>Conclusiones y Recomendaciones</u>	125
	<u>Referencias</u>	131
	<u>Anexos</u>	143

Lista de Figuras

<u>Figura 1</u>	17
<u>Figura 2</u>	20
<u>Figura 3</u>	21
<u>Figura 4</u>	22
<u>Figura 5</u>	23
<u>Figura 6</u>	24
<u>Figura 7</u>	25
<u>Figura 8</u>	28
<u>Figura 9</u>	65
<u>Figura 10</u>	77
<u>Figura 11</u>	80
<u>Figura 12</u>	87
<u>Figura 13</u>	90
<u>Figura 14</u>	108
<u>Figura 15</u>	109
<u>Figura 16</u>	110
<u>Figura 17</u>	111
<u>Figura 18</u>	112
<u>Figura 19</u>	115
<u>Figura 20</u>	120
<u>Figura 21</u>	121
<u>Figura 22</u>	122

Figura 23	125
---------------------------	-----

Lista de Tablas

Tabla 1	26
Tabla 2	56
Tabla 3	57
Tabla 4	58
Tabla 5	61
Tabla 6	63
Tabla 7	64
Tabla 8	85
Tabla 9	89
Tabla 10	106
Tabla 11	116

Lista de Anexos

<u>Anexo 1. Formato Entrevista Semiestructurada ALE - SDDE</u>	143
<u>Anexo 2. Acta de preacuerdo alianza ALE-SDDE</u>	145
<u>Anexo 3. Cuestionario A – Consolidación de Alianza</u>	161
<u>Anexo 4. Cuestionario B – Verificación Documental</u>	166
<u>Anexo 5. Entrevista – Acercamiento a estudio de caso</u>	169
<u>Anexo 6. Grupo focal de validación interna</u>	183
<u>Anexo 7. Grupo focal de validación externa</u>	199

Resumen

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020), las cifras presentadas por el DANE en 2017 reflejan que el desempleo en la localidad de Engativá es considerablemente alto (entre 7,2 % y 8,6 %) en comparación a sus vecinos limítrofes (Teusaquillo menos del 4,1% y Barrios Unidos, Fontibón y Suba entre 4,2% y 7,1%). Desde este contexto, se propone a la Alcaldía Local de Engativá, la implementación de alianzas, desde un enfoque territorial, que impacte a la población con mayores dificultades de empleabilidad, en particular, las personas con mayores desventajas sociales y económicas, para que puedan acceder al mercado laboral de su propia localidad, contribuyendo así a disminuir su tiempo en transporte casa-trabajo, e incrementar su tiempo libre para actividades académicas, familiares, personales y/o de ocio y recreación, lo cual se refleja en el mejoramiento de su calidad de vida. Para la validación de esta propuesta, se desarrollaron grupos focales con los aliados propuestos, la comunidad y un grupo de expertos.

Palabras claves: Alianzas, Empleabilidad, Calidad de Vida, Enfoque Territorial, Localidad de Engativá.

Abstract

According to Mayor's Office of Bogotá (2020), the figures presented by DANE in 2017, reflect that unemployment in the town of Engativá is considerably high (between 7.2% and 8.6%) compared to its neighboring towns (Teusaquillo less than 4.1% and Barrios Unidos, Fontibón and Suba between 4.2% and 7.1%). In that context, it is proposed to the Engativá Local Mayor's Office, to implement alliances, since a territorial approach, to impact the population who has greater employability difficulties, particularly people with greater social and economic disadvantages, so that they can access the labor market of their own locality. By doing so, this would contribute to reducing their time in commuting home-to-work, and increasing their free time for academic, family, personal and / or leisure activities and recreation, which is reflected in the improvement of their life quality. For the validation of this proposal, focus groups were developed with the partners involved, the community, and a group of experts.

Keywords: Alliances, Employability, Quality of Life, Territorial Approach, Engativá Town.

1. Introducción

El equipo investigador plantea este trabajo dado su interés por la situación de desempleo presente en la localidad donde habitan, Engativá, previa constatación con la Alcaldía Local de Engativá - ALE, que hasta el año 2020, no cuenta con una estrategia, programa o proyecto que contribuya a la mitigación de esta problemática en su territorio. Así mismo, si bien existen entes Distritales encargados de generar acciones (estrategias) para la mitigación del desempleo en Bogotá, no existe la aplicación del enfoque territorial que permita conectar la oferta local con la demanda local en el mercado laboral de Engativá; esto a pesar de que se ubica en una zona del noroccidente de Bogotá considerada como privilegiada, lo cual contrasta con que según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020), el índice de desempleo de la localidad presentado por el DANE en 2017, evidencia que esta hace parte del grupo de localidades con más desempleo, donde se ubican también las localidades del sur occidente y sur oriente de la ciudad (entre 7,2 % y 8,6 %).

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020), las cifras entregadas por el DANE en el 2019 exponen que Bogotá se encuentra 0,4 puntos por encima de la tasa acumulada para la nación (10,9 contra 10,5, respectivamente) y “durante 2019, había 4,18 millones de personas trabajando y 512 mil buscando trabajo, exactamente el mismo número de empleos generados en 2014 pero con 114 mil desempleados más”. De igual forma, en el diagnóstico presentado por la Alcaldía Mayor de Bogotá para el Plan de Desarrollo 2020-2024, se destaca que, para el 2019, el 32% de las personas ocupadas eran trabajadores por cuenta propia (trabajos informales y de mala calidad) y destacan que “existen poblaciones que presentan barreras y brechas para acceder a las oportunidades de empleo, debido a su nivel educativo, sexo, edad o condición específica” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020). Dado lo anterior, se puede dilucidar cómo la empleabilidad se relaciona con las

necesidades del mercado laboral pero también con la formación académica y profesional, así como las características que tenga cada individuo, por lo cual se puede considerar que los conocimientos, habilidades y actitudes que desarrolla cada ser humano, están directamente relacionados con las posibilidades de ubicarse laboralmente.

A lo expuesto, se suma la crisis causada por la pandemia del Sars Covid-19, según Semana (2020), se pronostica un grave episodio como el presenciado en 1999 donde el PIB cayó al 4,2 por ciento y la tasa de desempleo rondó el 20 por ciento, lo cual no está lejos de ser una realidad, ya que en el reporte del segundo trimestre del 2020 publicado por Bogotá Cómo Vamos (2020), “(...) la tasa de desempleo nacional se ubicó en un 20,3% y Bogotá en 23,6%; un poco más de (...) de 13,3 puntos, frente al mismo periodo del año pasado (10,3%). (...) hubo 956.987 personas desempleadas (...), 473.435 más que en 2019”. Ante esta problemática, el Distrito responde con la implementación de medidas restrictivas a la movilidad y promoción del autocuidado, lo cual complementa con la ejecución de programas sociales y de reactivación económica, cuyo reto principal es llegar a cada territorio de la ciudad.

Por ello, y como lo plantea Kliksberg, B. (1999), la gerencia social debe avanzar en la preparación e implantación de modelos que garanticen a la comunidad la plena transparencia y control sobre la marcha de los programas sociales. Es por eso que la herramienta de la gerencia social que utiliza el equipo investigador en este proyecto son las alianzas, entendiendo que, según Montoya (s.f.), estas ocurren cuando las organizaciones suman sus fuerzas y recursos propios, a partir de intereses específicos y la necesidad de complementarse para ejecutar algún programa definiendo un plan de acción en conjunto, que logre beneficios de mutua convivencia.

Por lo anterior, la presente investigación expone cómo a través de la herramienta de alianzas de la gerencia social, se puede fortalecer la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo, y así, responder tanto a la desarticulación interinstitucional con el Sector Distrital competente para atender a esta problemática como a los factores que generan efectos positivos en el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de la localidad, desde un enfoque territorial. Así mismo, se soporta la investigación a través de la validación de actores por grupo focal, la viabilidad y pertinencia de la propuesta enfocada a alcanzar el objetivo del presente trabajo de grado.

En ese sentido, el presente documento está estructurado en doce capítulos. En el primero, se brinda un contexto sobre la situación de empleabilidad, partiendo de lo macro a lo micro, incluyendo un modelo de análisis; en el segundo, se exponen las razones por las cuales esta investigación tiene relevancia para la gerencia social, la Alcaldía Local de Engativá - ALE y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); en el tercero, se presentan los objetivos del proyecto; en el cuarto, se expone cómo se abordan los objetivos propuestos en la investigación; en el quinto, se presenta el estado del arte; el sexto incorpora los instrumentos de recolección aplicados en la investigación; el séptimo, describe la aplicación de los instrumentos; el octavo, contiene el marco referencial de la investigación; el noveno capítulo ilustra los resultados obtenidos en el trabajo de campo y la discusión sobre el problema; el décimo cita las conclusiones y recomendaciones; el onceavo, compila las fuentes bibliográficas y finalmente, el capítulo doce, presenta los anexos.

2. Descripción del Problema

2.1 Identificación del Problema

2.1.1 Antecedentes

Debido a la gran competencia global y las innovaciones tecnológicas, los seres humanos necesitan trabajar y todo emprendimiento necesita de personas para desempeñar las diversas funciones contempladas para el funcionamiento de las empresas y organizaciones existentes. “Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2015 hay más de 204 millones de personas desempleadas.” (PNUD, s.f.), es así como esta situación toma relevancia mundial y se incluye como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (s.f.):

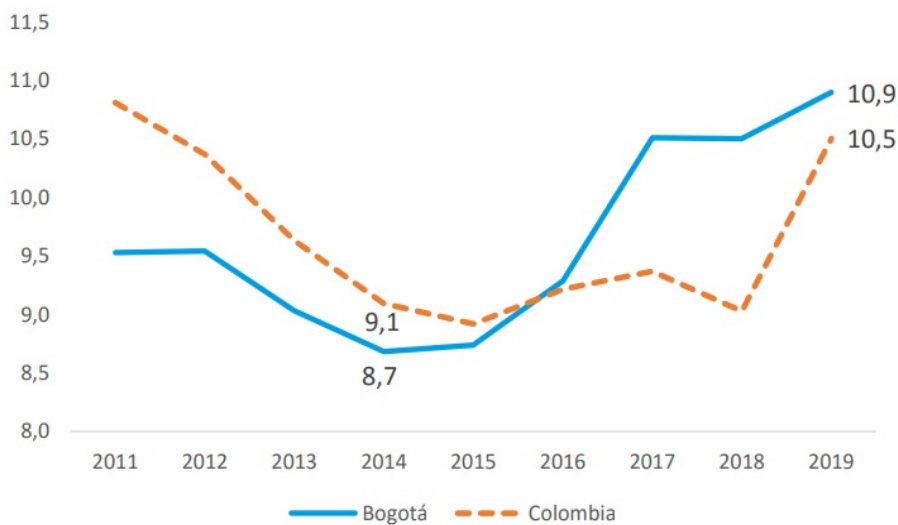
(...) Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Para Colombia el reto no es sencillo, según las cifras reportadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), el desempleo subió al 10,5 % en 2019 (2,6 millones de personas desocupadas, 209.000 personas más que en 2018) (Portafolio, 2020). En cuanto a Bogotá, la situación no es más alentadora. Según el DANE, Bogotá se encuentra 0,4 puntos por encima de la tasa acumulada para la nación (10,9 contra 10,5, respectivamente) y

“durante 2019, había 4,18 millones de personas trabajando y 512 mil buscando trabajo, exactamente el mismo número de empleos generados en 2014 pero con 114 mil desempleados más” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020).

Figura 1

Tasa de desempleo Bogotá y Colombia. 2011-2019.



Nota. Tomado de *Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020.*

Esta problemática se analiza a partir de las necesidades manifiestas de la población identificadas en el diagnóstico presentado por la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020) para el Plan de Desarrollo 2020-2024, puesto que también se destaca que, para el 2019, el 32% de las personas ocupadas son trabajadores por cuenta propia (trabajos informales y de mala calidad) y destacan que “existen poblaciones que presentan barreras y brechas para acceder a las oportunidades de empleo, debido a su nivel educativo, sexo, edad o condición específica” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020). Es así como la empleabilidad se relaciona con las necesidades del mercado laboral pero también con la formación académica y profesional que tenga cada individuo, por lo cual se

puede considerar que los conocimientos, habilidades y actitudes que desarrolla cada ser humano están directamente relacionados con las posibilidades de ubicarse laboralmente.

A lo expuesto se suma la crisis causada por la pandemia del Covid-19, más conocido como Coronavirus; según Semana (2020), se pronostica un grave episodio como el presenciado en 1999 donde el PIB cayó al 4,2 por ciento y la tasa de desempleo rondó el 20 por ciento. El medio periodístico afirma que “(...) si el Gobierno mantiene un enfoque dirigido a proteger más a los empresarios, que a reactivar el consumo y a mantener la red de protección social, el desempleo en Colombia podría llegar a estar entre el 20 por ciento y el 25 por ciento”. Esto se puede validar de forma preliminar en el reporte del segundo trimestre del 2020 publicado por Bogotá Cómo Vamos (2020), en el cual indican que “(...) la tasa de desempleo nacional se ubicó en un 20,3% y Bogotá en 23,6%; un poco más de (...) de 13,3 puntos, frente al mismo periodo del año pasado (10,3%). (...) hubo 956.987 personas desempleadas (...), 473.435 más que en 2019.”

Por lo anterior, lo planteado por el PNUD (2018) en su informe “ODS en Colombia: Los retos para 2030” cobra más sentido que nunca al afirmar que “lograr un encuentro eficiente entre oferta y demanda laboral es un desafío (...), y por esta razón, la formación de capital humano a partir de las cualificaciones que hoy demanda el sector trabajo (...) es un elemento que debe tenerse en cuenta”; así mismo, se deben tener en cuenta otros factores de relevancia como las condiciones a las que se exponen los trabajadores al aceptar sus empleos, entre los cuales se destaca su bienestar, seguridad, libertad y posibilidades de crecer en el ámbito personal y profesional.

Es así como esta situación no es invisible en los entornos locales de Bogotá, por lo cual se observa la necesidad de fortalecer la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá a

través de la herramienta de la Gerencia Social, alianzas, que permita crear una estrategia que contribuya a la mitigación de esta problemática en la localidad.

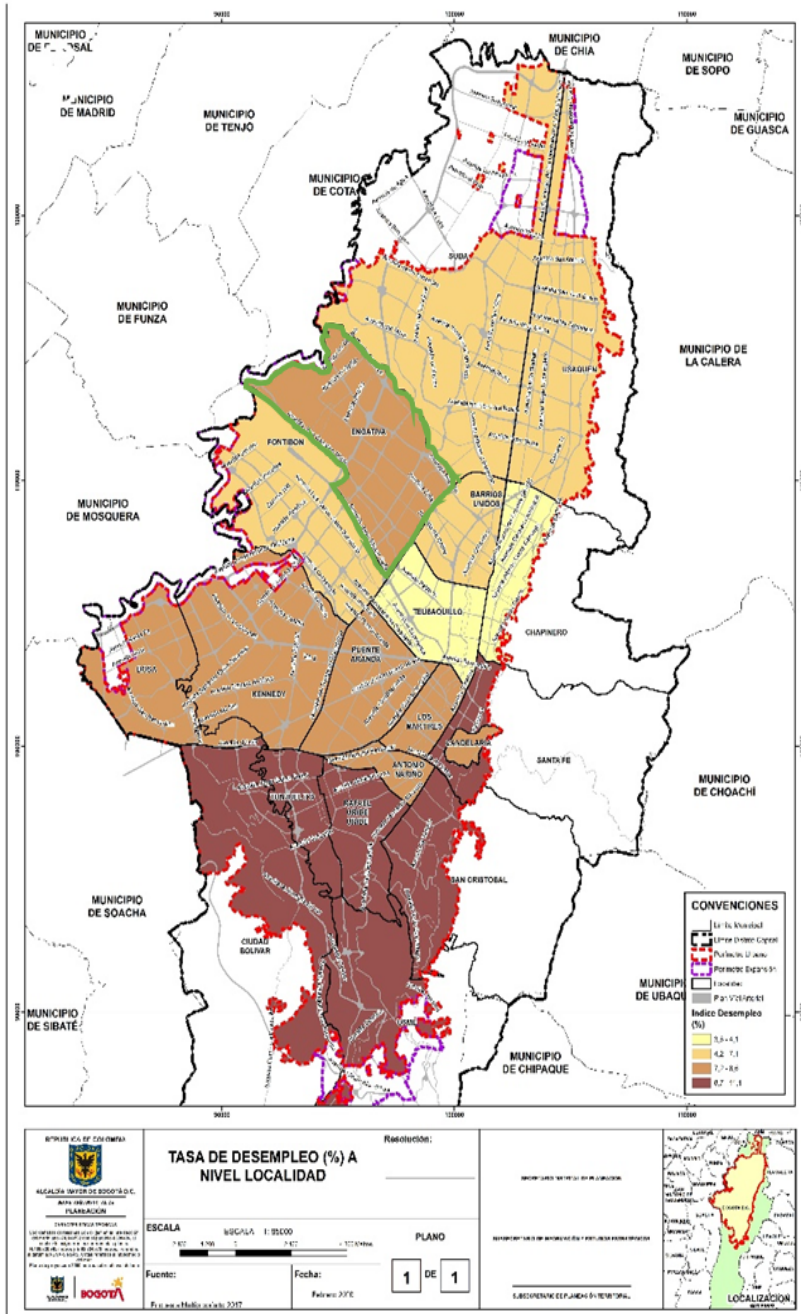
2.1.2 Descripción del Problema

En este último siglo, el mercado laboral, se ha visto modificado desde el aspecto sociológico, como desde el económico y el tecnológico, estos cambios han propiciado la desaparición de algunos trabajos y la aparición de otros. Hasta hace 25 años trabajar suponía formar parte de una empresa hasta su edad de retiro, en un puesto de trabajo y con un contrato fijo; las empresas actuales exigen trabajadores con unos perfiles muy determinados y prefieren vincularlos a sus organizaciones a través de contratos por prestación de servicios (Colombia Legal, 2018).

Como se evidencia en la **Figura 2**, a pesar de que Engativá se encuentra en el noroccidente de Bogotá, una zona medianamente privilegiada de la ciudad hace parte de las localidades con el segundo índice de desempleo más alto (7,2 % - 8,6 %) junto a localidades como Bosa, Kennedy y Antonio Nariño, mientras que sus vecinos limítrofes se encuentran con índices más bajos (DANE - SDP, 2017, como se citó en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020). Así mismo, al analizar las cifras de las localidades con más empresas de la ciudad capitalina (ver Figura 3), se puede observar que Engativá es la séptima localidad con más capacidad de generación de empleo y la tercera localidad con más empresas de la ciudad (ver **Figura 5**).

Figura 2

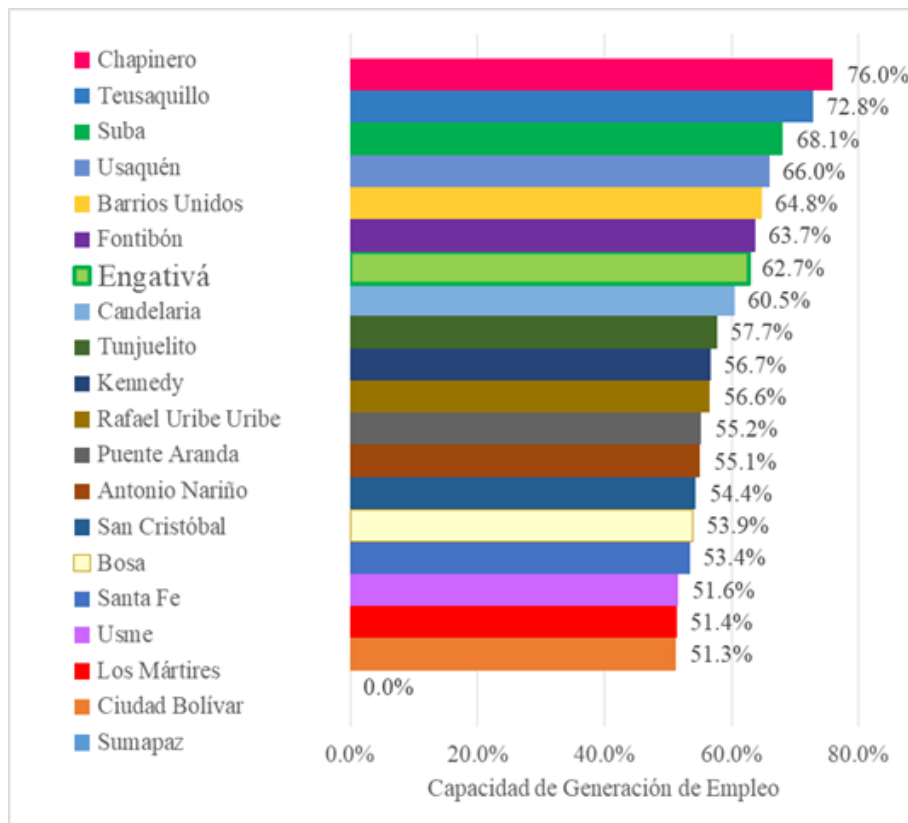
Tasa de Desempleo por localidades de Bogotá



Nota. Engativá se enmarca en verde por el equipo investigador para observar su ubicación, tomado de Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024: Diagnóstico Versión 7, DANE - SDP, 2017, como se citó en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020.

Figura 3

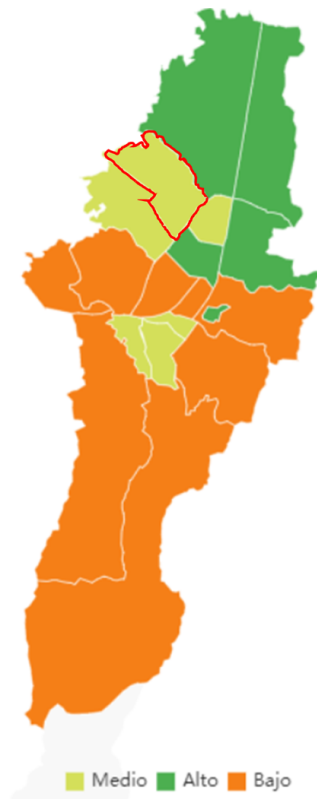
Índice de capacidad de empleo por localidades de mayor a menor



Nota. La fuente no brinda datos de Sumapaz, por ello se refleja 0.0 %. Elaborado por el equipo investigador con la información publicada en *Las localidades de Bogotá ofrecen oportunidades de empleo a nacionales y extranjeros*, por el Observatorio de la Región Bogotá – Cundinamarca, s.f., Cámara de Comercio de Bogotá (<https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Mercado-laboral/Las-localidades-de-Bogota-ofrecen-oportunidades-de-empleo-a-nacionales-y-extranjeros>).

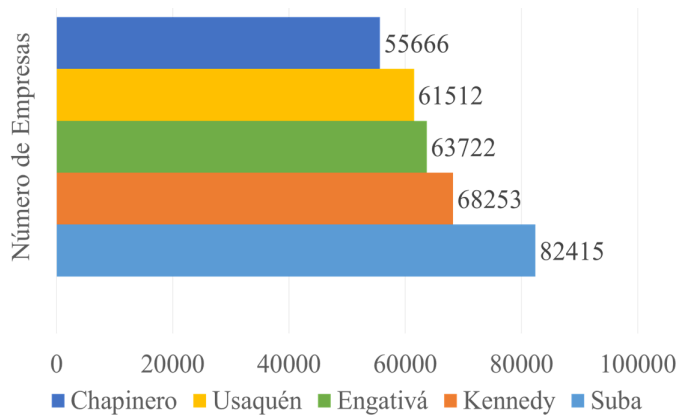
Figura 4

Mapa - Índice de capacidad de empleo por localidades



Nota. La fuente no brinda datos de Sumapaz, por ello no se observa demarcada en el mapa.

Engativá se enmarca en rojo por el equipo investigador para observar su ubicación. Tomado de *Las localidades de Bogotá ofrecen oportunidades de empleo a nacionales y extranjeros*, por el Observatorio de la Región Bogotá – Cundinamarca, s.f., Cámara de Comercio de Bogotá (<https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Mercado-laboral/Las-localidades-de-Bogota-ofrecen-oportunidades-de-empleo-a-nacionales-y-extranjeros>).

Figura 5*Número de Empresas por localidad de Bogotá*

Nota. Elaborado por el equipo investigador (2020) con la información de las cifras 2019 publicada por el Observatorio de la Región Bogotá – Cundinamarca, s.f., Cámara de Comercio de Bogotá (<https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Mercado-laboral/Las-localidades-de-Bogota-ofrecen-oportunidades-de-empleo-a-nacionales-y-extranjeros>).

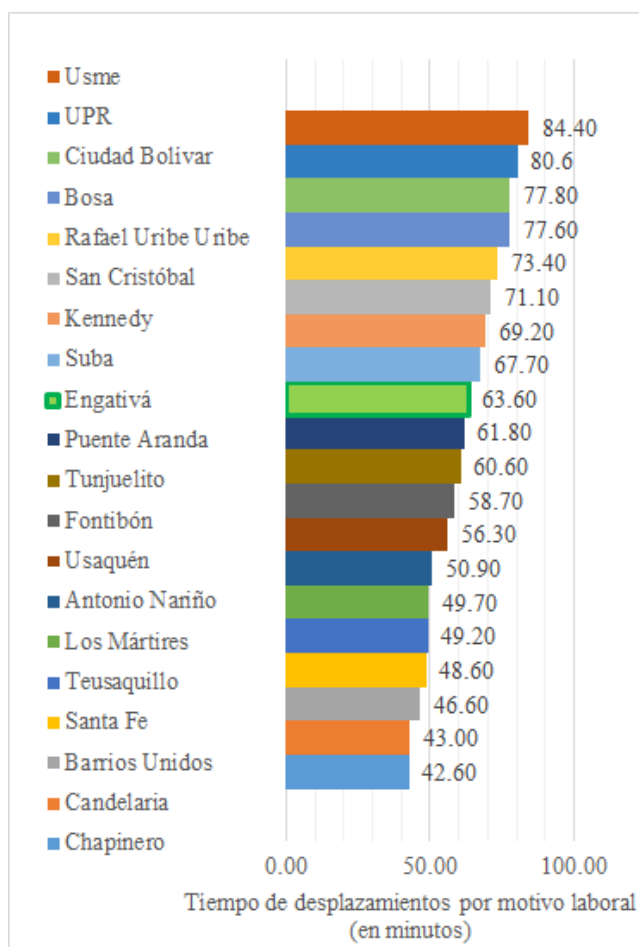
Otro factor relevante es el tiempo que tarda en movilizarse hacia su lugar de trabajo, ya que lo que destine a esta actividad está directamente relacionado con el tiempo que le queda disponible al trabajador para dedicar a su familia, formación académica, recreación, descanso, entre otras actividades satisfactorias de las necesidades frecuentemente ignoradas de la pirámide expuesta en la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow: sentido de pertenencia y necesidades de amor, estima y autorrealización (1991).

Según las cifras registradas en el diagnóstico realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020), el tiempo promedio de ida al trabajo en la ciudad es de 61.67 minutos; los habitantes que dedican más tiempo a movilizarse son aquellos que viven en Usme (84,4 minutos) seguidos por

los residentes de las zonas rurales de Bogotá encuestadas, 80,6 minutos (UPR=UPR1 Zona Norte, UPR2 Cerros Orientales y UPR 3 Río Tunjuelo, no incluye Sumapaz). En contraste, los habitantes que dedican menos tiempo se encuentran en Chapinero y Candelaria, una situación que cobija a la mayoría de la zona centro oriente de la Capital. Para Engativá este factor no es precisamente favorable, como se puede apreciar en la Figura 6, con 63,6 minutos la localidad se posiciona por encima del promedio y, según la Figura 7, está en el límite del tercer y segundo rango que dedica más tiempo a movilizarse hacia su lugar de trabajo.

Figura 6

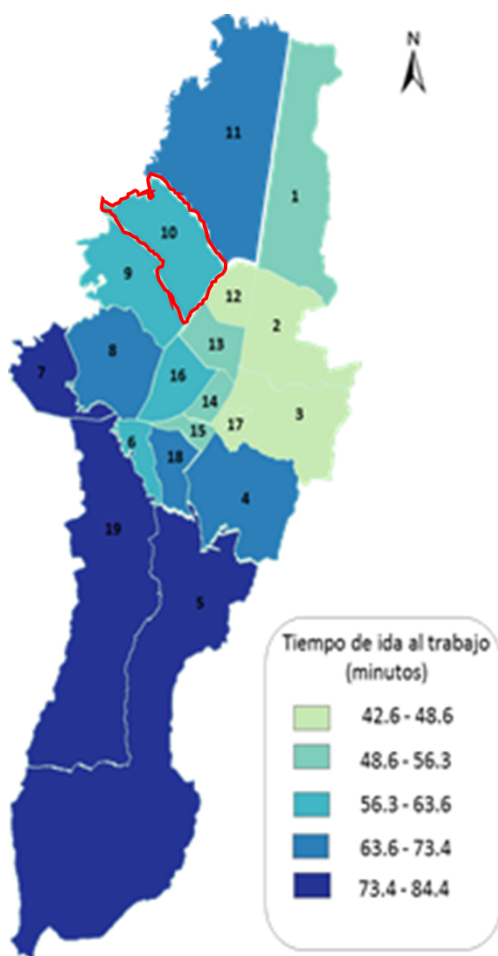
Tiempo de ida al trabajo (minutos) Bogotá



Nota. Elaborado por el equipo investigador con los datos registrados en *Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024: Diagnóstico Versión 7*, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020.

Figura 7

Mapa - Tiempo de ida al trabajo (minutos) Bogotá



Nota. Engativá se enmarca en rojo por el equipo investigador para observar su ubicación, tomado de *Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024: Diagnóstico Versión 7*, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020.

De igual forma, cabe destacar que según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020), existen brechas laborales de género en donde las mujeres son las más perjudicadas y en Engativá la tasa de desempleo corresponde a la tercera con mayor diferencia por sexo (8,1% mujeres y 7%

hombres); en Bogotá, los niveles más bajos de ocupación (67,9%) se presentan en las personas más jóvenes (18-28 años) y la Tasa de Ocupación desciende a medida que incrementa la edad después de los 40 años y se intensifica para mayores de 45. Esto presenta una relación directamente proporcional con la tasa de informalidad en donde “los jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, (...) las personas entre 29 y 45 años registran tasas relativamente bajas y, finalmente, los mayores de 45 años enfrentan altas tasas de informalidad” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020). De igual manera, el nivel educativo es un factor importante en donde sorprende que el 49,9% de la población ocupada corresponde a personas cuyo nivel máximo de escolaridad es básica secundaria mientras que los universitarios están por debajo de esa tasa de ocupación; las tasas de desempleo y las tasas de informalidad tienden a decrecer conforme aumenta el nivel educativo de la persona (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020).

Lo anterior motiva a reflexionar sobre la relación entre la tasa de desempleo, el número de empresas presentes en la localidad, la capacidad de generación de empleo y el tiempo de desplazamiento de los trabajadores habitantes de Engativá:

Tabla 1

Posición de la localidad de Engativá frente a las localidades de Bogotá

Localidad	Desempleo	Número de Empresas	Capacidad de generación de empleo	Tiempo de Ida al trabajo
Engativá	2°	3°	7°	9°

Analizando la Tabla 1, es relevante destacar que Engativá haga parte del segundo rango de localidades con más desempleo de Bogotá siendo la tercera localidad con más empresas de la ciudad y la séptima con mayor capacidad de generación de empleo. Así mismo, es la novena localidad con habitantes que ocupan más tiempo en transportarse a su lugar de trabajo lo que

puede interpretarse como un número importante de habitantes ocupados que trabajan fuera de la localidad.

2.1.3 Formulación del Problema

Teniendo en cuenta la situación planteada, ¿cómo a través de la herramienta de la gerencia social, alianzas, se puede fortalecer la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo que afecta a sus habitantes durante el 2021-2024?

2.2 Árbol de Problemas

A través de la metodología del “árbol de problemas” (ver **Figura 8**), se puede identificar que la falta de alianzas interinstitucionales cuyo objetivo sea la empleabilidad local (causa) visibiliza la necesidad de fortalecer a la ALE (problema) para la generación de estrategias, programas o proyectos que contribuyan a mitigar el desempleo de los habitantes del territorio (objetivo), y le evite a los residentes de Engativá tener que buscar empleo fuera de la localidad, lo que se traduce en más probabilidades de afectaciones negativas a sus condiciones de vida, caer en el desempleo y en la informalidad, aunque en este momento esta última se ve limitada por la pandemia del Coronavirus (causa-parámetro), la cual contribuye al problema de una forma que aún no se encuentra en cifras específicamente para la localidad.

Figura 8

Árbol de problemas



Es así como se observa a la pandemia del Coronavirus como una causa-parámetro (Martínez y Fernández, s.f.) puesto que no le corresponde al proyecto intervenir su contagio, esta responsabilidad es de los entes distritales y nacionales. De igual forma, el cierre de las empresas

locales y la generación de vacantes son factores externos que dependen directamente de las empresas y no de la ALE.

2.3 Modelo de Análisis

Como lo plantea Cazau, P. (2004), la categorización es el proceso por el cual se especifican cuáles serán las categorías de las variables a utilizar y a su vez, las categorías o valores son las diferentes posibilidades que una variable puede tener. En el proceso de descomponer las categorías de la investigación de lo general a lo particular, conceptualizando lo siguiente:

- Alianzas: como afirma la Fundación Corona y el Banco Mundial (2007), las alianzas son estrategias de trabajo orientadas a la lucha contra la pobreza, al mejoramiento de la gobernabilidad y la participación local y a la construcción de convivencia, conformadas a partir de relaciones abiertas entre socios activos del sector público, el sector privado y la sociedad civil organizada, que hacen aportes distintos pero complementarios para alcanzar un objetivo común acordado por todos.

Por tanto, se refiere a la articulación del ente local territorial con otros actores para responder a las necesidades de empleabilidad, lo que se refleja en oferta institucional sobre vinculación laboral, formación, acompañamiento a buscadores de empleo, etc., así como la operatividad de la propuesta y su seguimiento y retroalimentación.

- Fortalecimiento Institucional: según Función Pública (s.f.), el fortalecimiento institucional es el “rediseño de procesos de la estructura de la planta con el fin de atender de manera oportuna y con calidad de servicios a nuestros usuarios. Toda medida para poder fortalecer o consolidar normas, reglas, comportamiento y cultura organizacional”, por otro lado, el

Observatorio del Caribe Colombiano (s.f.) indica que “las acciones públicas de este aspecto, las resume el concepto de mejores prácticas de gestión lo cual determina, junto al talento humano óptimo, recursos logísticos, técnicos y los ambientes adecuados para el trabajo”. Es así como esta categoría se relaciona directamente con el enlace competente que debe reforzarse en la ALE para responder al objetivo general planteado para este trabajo de grado y estructurar los procesos que son vitales para la estrategia a construir.

- Estrategias de mitigación del desempleo: "entendiendo que los Estados no son los llamados a generar empleo, pero sí a propiciar las condiciones para ello" (Agencia de Noticias UN, 2018), este concepto se establece como las acciones que se formulan para la disminución de las cifras de desempleo y no como la eliminación o solución de la problemática, entendiendo que la eliminación se constituye utópica en el entendido de que el alcance de los actores es limitado.

3. Justificación

Siendo el principal objetivo de la presente investigación, fortalecer la Oficina de Planeación de la ALE mediante la herramienta de gerencia social, alianzas, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo de los habitantes de la localidad de Engativá, identificando e involucrando actores de la administración distrital dedicados a la gestión y colocación de empleo, formación y servicios para la búsqueda de trabajo, desde un enfoque territorial, beneficiando prioritariamente a la población con mayores brechas de acceso al mercado laboral de la localidad de Engativá.

Según el Parque Científico de Innovación Social-Uniminuto (s.f.), como se citó en Serrano, A. O. (2013), la gerencia social, desde la perspectiva de la innovación social, es el “enfoque rearticulador de las relaciones Estado-sociedad civil que tiene por objeto la construcción de ciudadanía y el desarrollo comunitario integral mediante procesos de innovación social que impliquen nuevas soluciones o mejoras sustanciales en las propuestas de los programas sociales” [subrayado fuera del texto original], por ello, esta investigación es importante para la Gerencia Social ya que, a través de la implementación de la herramienta de alianzas, se fortalece la Oficina de Planeación de la ALE, permitiendo aportar a la mitigación de un problema relevante para la comunidad de esta localidad (rearticulación de las relaciones Estado-sociedad civil), ejecutando un proyecto con responsabilidad social, innovación y competitividad, lo cual repercute positivamente en la calidad de vida de sus habitantes (desarrollo comunitario integral).

De igual forma, para las gerentes sociales que conforman el equipo investigador, el proyecto es de suma importancia dado su interés por la situación de desempleo presente en la localidad que habitan, Engativá, y para la cual, al constatar con la ALE, no cuentan con una

estrategia, programa o proyecto que contribuya a la mitigación de esta problemática existente en su territorio. Al abordar la problemática, se busca agregar valor con sentido de corresponsabilidad entre el sector público y el privado, porque en la medida en que cada uno asuma responsabilidades y se aporten recursos, se obtendrá una mayor inversión social (Serrano, A. O. 2013).

Por otro lado, en el Plan de Desarrollo Local de Engativá 2021-2024, “un nuevo contrato social y ambiental para Engativá”, en su artículo 10, indica que “se buscará el reconocimiento del valor social que generan los emprendimientos sociales, comunitarios, deportivos, recreativos, artísticos y culturales dentro de la localidad; buscando generar empleo en la localidad estableciendo rutas de empleabilidad para jóvenes y personas que ni estudian ni trabajan” (ALE, 2020), por ello, la investigación es importante para la ALE dado que en la actualidad no cuenta con un mecanismo para la mitigación del desempleo; por lo tanto, con este proyecto y desde el rol como Gerentes Sociales, se contribuye a parte de la misión de la Institución (adscrita a la Secretaría de Gobierno): “(...) lideramos la articulación eficiente y efectiva de las autoridades distritales para mejorar la calidad de vida de todos los bogotanos” [subrayado fuera del texto original] (ALE, s.f.).

Es importante esta investigación debido a que no se conoce una estrategia local para la mitigación del desempleo en Engativá, puede que el número de personas que requieren trabajo es mayor al número de oportunidades y vacantes que hay disponibles, los aspirantes no poseen los conocimientos requeridos por las empresas para calificar a los puestos de trabajo e incluso puede ser que la convocatoria es insuficiente.

Con la ejecución del proyecto, se busca fortalecer a la Oficina de Planeación de la ALE para apostar por la empleabilidad de la localidad de Engativá, lo cual da alcance al ODS 8

“Trabajo decente y crecimiento económico”, el cual quiere “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

(PNUD, 2018). Al mismo tiempo, el fin del proyecto aporta a la comunidad de Engativá

aumentando las oportunidades de empleo y fortaleciendo los grupos de personas con mayores

desventajas para acceder al mercado laboral, lo que implica el cumplimiento del ODS 11

“Ciudades y comunidades sostenibles”, que apunta a “Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles” (PNUD, 2018).

4. Objetivos generales y específicos

4.1 Objetivo General

Fortalecer la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, mediante la herramienta de la gerencia social, alianzas, con validación de grupos focales, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo y permita ampliar la accesibilidad al mercado laboral de los habitantes de la localidad de Engativá de Bogotá D.C. durante el 2021-2024, desde un enfoque territorial.

4.2 Objetivos Específicos

1. Recopilar las actuaciones históricas de la Alcaldía Local de Engativá y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, enfocadas en la mitigación del desempleo de los habitantes de la localidad de Engativá, especialmente jóvenes y mujeres.
2. Identificar el o los actores dedicados a generar empleo y ofrecer servicios para la búsqueda de trabajo en la Administración Distrital, interesado(s) en forjar alianzas que contribuyan a la mitigación del desempleo local aplicando un enfoque territorial.
3. Formular una estrategia para contribuir a la mitigación del desempleo en la localidad de Engativá.

5. Diseño Metodológico

Según lo plantea Hernández-Sampieri et al. (2014):

la gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo.

Es decir, una vez precisado el planteamiento del problema, el grupo investigador define el alcance inicial de la investigación y formula la hipótesis, que en este caso vincula las alianzas, herramienta de la gerencia social, como factor destacable en el fortalecimiento institucional para contribuir a la mitigación del desempleo.

De igual forma, y con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas y cumplir con los objetivos del estudio, el grupo investigador elige el diseño de investigación descriptivo (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013a, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Kalaian, 2008, como se citó en Hernández-Sampieri et al., 2014), ya que busca especificar las características, conceptos y/o variables de los procesos locales y distritales adelantados para la mitigación del desempleo local, con el fin de entender el cómo se puede fortalecer el área competente de la ALE y contribuir o crear estos procesos. De acuerdo a lo mencionado por Hernández-Sampieri et al., 2014 (como se citó en Hernández-Sampieri et al., 2014), “en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos)”, es así como se plantean actores y categorías (ver tablas 2, 3 y 4) que se enriquecen en el transcurso del análisis de la información recolectada.

Así mismo, se establece un enfoque de investigación mixto, entendiendo que este:

implica procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

(Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008, como se citó en Hernández-Sampieri et al., 2014).

El grupo investigador da alcance a este enfoque dada la implementación de instrumentos de recolección de información cualitativos como entrevistas, grupos focales y acercamiento a estudio de caso, y cuantitativos como Semáforo de Alianzas, los cuales permiten comprender de mejor forma la problemática analizada ya que como lo explica Hernández-Sampieri (2014), estudios que han sido concebidos únicamente con enfoque cuantitativo o cualitativo, ven insatisfactorias sus conclusiones, por lo que luego tienen que explicar o completar su investigación implementando otro método. Sin embargo, es de destacar que esta investigación tiene preponderancia cualitativa, por lo que el enfoque se matiza como cualitativo mixto (CUAL-cuan), tal y como lo plantea Johnson et al., 2006 (como se citó en Hernández-Sampieri, 2014).

De igual manera, esta investigación sostiene un proceso inductivo (explorar, describir, teorizar), es decir, va de lo particular a lo general, realizando entrevistas semi estructuradas, analizando los datos obtenidos y, posteriormente, generando conclusiones. Del mismo modo, efectúa y realiza un análisis documental permanente para comprender el fenómeno que estudia, y desarrolla dos (2) grupos focales desde la perspectiva de distintos actores involucrados, lo que, en otras palabras, permite proceder caso por caso, hasta llegar a una perspectiva más general, y así

obtener nueva información, revisar los resultados y generar las conclusiones respectivas (Hernández-Sampieri, 2014).

Adicionalmente, la interpretación de los resultados obtenidos requiere de un diseño no experimental transversal, de tipo correlacionales-causales, dado que describe relaciones entre dos o más categorías, ya sea únicamente en términos correlacionales, o en función de la relación causa efecto (causales) (Hernández-Sampieri, 2014).

Finalmente, se observa cómo en este capítulo se presenta la ruta metodológica que soporta este trabajo investigativo, en el cual el enfoque praxeológico es un factor estructural; según lo describe Juliao (2014), este enfoque es:

aquel proceso activo mediante el cual la persona, al operar su mundo e interactuar con los otros, y gracias al ejercicio de una práctica social y profesional comprometida, desarrolla competencias y valores sociales, se apropia y reconstruye informaciones, conceptos y teorías, para construir una visión coherente del mundo y de su papel en él.

En tal sentido, el grupo investigador aplica este enfoque dando uso a cada una de sus fases, en las cuales observa que la localidad de Engativá presenta una problemática de desempleo notable, juzga si se han implementado o no acciones para abordar la mitigación del desempleo local con enfoque territorial que permita a los habitantes de la localidad acceder a la demanda laboral de las empresas locales, actúa al generar una propuesta con la cual pretende que, a través de las alianzas, se genere un fortalecimiento al enlace competente de la Alcaldía Local de Engativá, que permita contribuir con una estrategia para la mitigación del desempleo; y finalmente somete a validación interna y externa la propuesta, para hacer una devolución creativa que permita retroalimentar la propuesta para su puesta en marcha.

6. Estado del Arte

Teniendo en cuenta el problema y objetivos expuestos, se abordan los siguientes textos que permiten comprender de forma más precisa lo que ha sido planteado a nivel internacional, nacional y local con relación al objetivo de este trabajo de grado.

6.1 Servicio Público de Empleo en el Perú: Teoría e Impacto

Vera (2005) presenta los resultados de un estudio del impacto en los beneficiarios de la política pública Red CIL PROEmpleo, que, en un marco normativo general, busca mejorar la calidad de la oferta del trabajo, incrementar la demanda de trabajo y mejorar la eficiencia del mercado. Frente al estudio, se recopila información a través de la Encuesta Permanente de Empleo y se utiliza un modelo de duración para determinar el tiempo de desempleo.

El enfoque de la investigación se suscita en determinar si los mecanismos de búsqueda de empleo por la población desempleada son significativos; por lo que se construyen cinco capítulos: el primero, referente a conceptualizaciones básicas sobre lo concerniente al empleo y desempleo, desde la duración y dinamismo en el mercado laboral; el segundo capítulo respecto a la búsqueda de empleo, el tercer capítulo respecto a las políticas públicas que ofrece el Estado peruano, el cuarto capítulo sobre las metodologías para rastrear el desempleo y finalmente el quinto capítulo en el que se exponen las conclusiones y recomendaciones.

El aporte que presenta esta investigación radica en los elementos teóricos utilizados para explicar el problema, dado que inicia con una construcción eminentemente conceptual para posteriormente desglosarla a partir de los servicios estadísticos ofrecidos por el Estado peruano, que para el proyecto en analogía, se darían por virtud del DANE. A su vez, este análisis internacional permite construir y demarcar la utilización de elementos y bases de búsquedas

laborales, junto a su influencia y real impacto, que en Colombia se han visto con gran alza, por encima de la entrega continua y presencial de hojas de vida, por lo que se potencian herramientas como LinkedIn, Computrabajo, El Empleo, entre otros.

6.2 Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México

La investigación se centra en evaluar el impacto en las condiciones de inserción laboral a través de los servicios de la Bolsa de Trabajo, Chambatel y Chambanet del Servicio Nacional de Empleo, destacando, sin embargo, las problemáticas que todavía las bolsas de trabajo presentan para diferenciar aquellos presupuestos sociales y culturales para la contratación laboral. Flores (2010) expone que los servicios para adquirir trabajo consideran el ingreso mensual, horas de trabajo semanales, condición económica y posición en la ocupación, pero no influyen en la duración del empleo ni en la posibilidad de conseguir empleo, a su vez, permite minimizar el coste de tiempo respecto a la búsqueda de empleo que significaría realizarla de manera directa con las empresas.

Respecto al trabajo de investigación, su análisis es internacional no solo por las condiciones suscitadas en México sino por la comparación dada con países de América Latina y con América Latina en conjunto. El enfoque pertinente es de coherencia eminentemente teórica, ya que se manifiestan las diferentes variables a tener en cuenta para determinar el nivel de desempleo, que logran construir esta tesis para la proposición de una política pública integral como la edad, sexo, años de escolaridad, experiencia laboral, ingreso salariales anteriores, situación familiar, estado civil, sector de desempeño, conocimiento actualizado del sector de desempeño, necesidades del sector de desempeño, ocupación dentro del sector de desempeño,

aspiraciones laborales y beneficios que pueda otorgar dentro del nuevo puesto de trabajo y en conjunto con la empresa.

6.3 Evaluación del Impacto del Programa de Apoyo al Empleo

Van Gameren (2010) plantea como objetivo para esta investigación, realizar una evaluación de impacto al programa del Estado mexicano PAE (Programa de Apoyo al Empleo) y sus subprogramas como Empleo Formal y las cinco modalidades de programas de Becas de capacitación para el Trabajo (Bécate); su periodo de evaluación se sitúa en los años 2008 y 2009. Dentro del programa PAE se exponen resultados como el incremento salarial y de inserción laboral de las personas desempleadas que se capacitan y adquieren las competencias que este promueve, respecto de las personas que no entraron al programa.

Esta evaluación genera unas recomendaciones específicas, las cuales indican un fortalecimiento en los filtros para otorgar los cursos a las personas que realmente los necesitan, la importancia de generar una política activa en vez de una pasiva, es decir, no limitarse a otorgar los seguros de desempleo sino impulsar acciones para establecer a la persona en un puesto laboral de manera continua; verificar las posibilidades de permanecer en el empleo puesto que las capacitaciones por se no contribuyen a ello y una iniciativa para esto es establecer un periodo de un puesto pagado por el Gobierno para una selección de candidatos.

Dado lo anterior, este programa se hace menester en la presente investigación toda vez que permite un análisis comparativo con Colombia, teniendo en cuenta que son políticas públicas adoptadas en México, y a su vez fomenta la teoría de la investigación ya que se determina el enfoque sobre el cual los programas de fomento de empleo deben construirse mediante un

fortalecimiento con la intervención de la actividad privada. Sin embargo, también brinda recomendaciones pertinentes para el proyecto en calidad de generar una política integral.

6.4 Las Políticas Comunitarias y el Enfoque Territorial: UE 2014 - 2020. ¿El Empleo, una Prioridad en las Políticas Locales?

En este artículo, Lope (2013) analiza la dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo de la UE en el marco de la Estrategia Europea 2020. En él concluye que hay poco reconocimiento de la importancia del ámbito local frente a las políticas comunitarias de empleo, a pesar de ser un elemento clave para la adecuación oferta - demanda laboral, pues así se lograría atender las necesidades propias del territorio dada la identificación acertada de las características del tejido productivo y de las personas que buscan empleo o aspiran a cambiarlo por otro que puede requerir de una mayor cualificación.

Por lo anterior, destaca que se debe dar la importancia que merece el papel de la administración local en el liderazgo de las iniciativas de desarrollo local, en tanto la Estrategia Europea 2020 no brinda herramientas al ámbito local para que lo realice, limitando el fomento de políticas activas y estrategias que partan de la búsqueda del bienestar de la comunidad.

Esta investigación hace un acercamiento a la importancia de implementar el enfoque territorial en estrategias de fomento a la empleabilidad, resaltando el liderazgo de la administración local para impulsar el éxito de aquellas generadas top-down y no bottom-up; por otro lado, en cuanto al mercado laboral, plantea su papel en la adecuación y no en la territorialización de la oferta y la demanda de empleo, lo cual se propone en este trabajo de grado.

6.5 Public Employment Policies and Regional Unemployment Differences

Para Caponi (2014), debe existir un equilibrio en las políticas públicas de empleo que permitan el acceso al tejido productivo del sector público y privado, ya que, si se basa solo en el primero, el segundo tendrá que generar competitividad contra el Estado y en esta competitividad se afectarán ciertos bienes y servicios, al mismo tiempo que el Estado no se centraría en sus funciones constitucionales.

Por el contrario, si solo se demanda empleo desde el sector privado, el sector público no podrá generar movimiento de productividad y dependerá absolutamente del rendimiento de las empresas privadas y no de los recursos propios. Es así como el autor postula que las políticas públicas deben visualizar la forma en que a largo plazo se pueda atender a ambos sectores para que no haya competencia ni mayor productividad de uno respecto del otro.

Para este proyecto se hace pertinente la necesidad de impulsar la articulación con el sector privado para la generación de empleo y su participación en el mercado laboral, más aún por los efectos de la pandemia que ha disminuido su aporte a la oferta laboral Distrital e impulsando a que el sector público impulse su participación con figuras como “Es Trabajo Local” (Bogotá, 2020).

6.6 Evaluación de Impacto en la Inserción Laboral de los Beneficiarios de los Cursos Sectoriales de Formación Profesional

El presente estudio se desarrolla mediante una estrategia metodológica cuasi experimental que busca evaluar el impacto que otorga aplicar un curso sectorial de formación profesional a la futura empleabilidad de las personas; los resultados obtenidos permiten generar un mejor diseño, gestión e implementación de una política pública con miras a promover la inserción laboral (Castillo et al., 2014).

El estudio se centra en contribuir para que las personas desempleadas o empleadas informales, incrementen sus capacidades y competencias laborales mediante cursos estratégicos que impulsan una mayor competitividad y desenvolvimiento en el mercado laboral. No obstante, para que la política pública sea eficaz, se evidencia que no solamente es necesario reforzar el aspecto cognoscitivo, sino que las brechas sociales, culturales y de género, también constituyen limitantes para disminuir el desempleo.

Respecto a este trabajo de grado, su relevancia surge a partir del análisis internacional, debido a que la problemática planteada en este documento se investiga en Argentina y a nivel cultural, social y económico, Argentina y Colombia presentan grandes similitudes dentro de sus respectivas sociedades; así mismo, permite evidenciar de qué manera responden diversos Estados a las problemáticas económicas de sus territorios. A su vez, se hace pertinente el documento aludido, en el sentido que otorga sugerencias y recomendaciones, puesto que evidencia que no solamente se puede promover empleo sino que es necesario considerar elementos de género, edad, estado civil, proyecciones, entre otras, para que una política pública pueda ser efectiva.

6.7 Estrategias para atender el Empleo Juvenil en la Economía Informal

Morales (2016) aborda como los retos que atraviesan los jóvenes para vincularse al mercado laboral formal, por características sociales y culturales propias de este grupo poblacional, deben atenderse de forma diferenciada, por lo que expone que estrategias como programas de incentivos a la formalización, protección social, educación, y competencias e iniciativa empresarial, contribuyen a reducir o eliminar en esta población el empleo en la economía informal.

Por lo anterior, a pesar de que esta investigación se desarrolla en México, establece que esta problemática se ve reflejada en otros países de América Latina y el Caribe en donde la población juvenil se vincula a empleos de poca calidad exponiéndose a la precariedad de sus condiciones de vida. Esta investigación genera un análisis en el cual indica que no existen soluciones simples y masivas, por lo que toda estrategia que se formule debe plantearse acompañada por políticas sociolaborales que impulsen la generación de empleo, la formalización para condiciones dignas y la formación para la cualificación de los jóvenes.

Se considera pertinente para el trabajo de grado por el enfoque poblacional con que plantea la atención a la problemática del desempleo e informalidad, además de equipararse con la realidad de la región.

6.8 The Federal Job Guarantee - A Policy to Achieve Permanent Full Employment

Paul et al. (2018) enuncia que el desempleo no afecta a todos los trabajadores por igual. Los datos históricos sobre el desempleo ponen de relieve la persistente tendencia de las prácticas discriminatorias en el mercado laboral que dan lugar a tasas de desempleo sustancialmente más elevadas para algunos grupos sociales. Lograr el pleno empleo permanente es un aspecto importante para generar un crecimiento equitativo en la economía; sin embargo, tener un trabajo sigue siendo una condición insuficiente para escapar de la pobreza.

Programas como el crédito Tributario por ingresos devengados (EITC), leyes sobre salarios mínimos, ordenanzas sobre salarios vivos, Medicare y Medicaid, y el Programa de asistencia nutricional suplementaria (SNAP) han sido efectivos en Estados Unidos para reducir el desempleo, la pobreza y otras enfermedades sociales, no obstante, no hay un sistema de seguro social que ofrezca un camino genuino hacia el pleno empleo y la eliminación de la pobreza.

Este artículo recomienda una legislación audaz para lograr y mantener el pleno empleo y acabar con la pobreza laboral en la economía estadounidense, la cual incluye la creación permanente de un Cuerpo Nacional de Empleo de Inversiones (NIEC), eliminar los salarios de pobreza a través de la estructura salarial del NIEC y la inclusión de beneficios adicionales.

Este artículo es pertinente a la investigación dado que aborda la relación de la empleabilidad con las condiciones de vida, y la importancia de que la primera brinde medios para contribuir a superar aspectos negativos originados por la inequidad social y problemáticas asociadas que afectan más a ciertos grupos poblacionales, lo que se recoge en un enfoque poblacional que debe permitir identificar sus barreras y acompañarlos en el proceso de superación de estas.

6.9 Políticas Activas de Empleo para Cali - Colombia.

Según González y Mora (2011), el principal objetivo de una política activa de empleo, específicamente para el mercado laboral de Cali, Colombia, es la reducción de la tasa de desempleo, la informalidad y el impulso de trabajos de calidad. La acción colectiva de las instituciones regionales públicas, los empresarios regionales y las instituciones académicas es esencial para alcanzar empleo de alta calidad en la ciudad.

El alcance del presente artículo es más cercano a la investigación en cuestión, ya que se está hablando de territorio colombiano, por lo tanto, las actividades, la fluctuación económica y el comportamiento social son factores que están más aterrizados a la realidad del territorio geográfico que se aborda en esta investigación; de esta manera, el histórico de las políticas públicas de Cali permiten una mirada desde la realidad de otra región del país, pero con la misma

intencionalidad en cuanto a la formalización del empleo y la reducción del desempleo en el territorio, motivando a los empresarios regionales a generar empleo.

6.10 Plan Distrital de Formación para el Trabajo 2010 - 2020

El presente plan se construye en el marco del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2008-2012 "BOGOTÁ POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR", y tiene como objetivo impulsar iniciativas que fomentan la generación de ingresos y oportunidades de empleo; presenta como enfoque en los lineamientos el conjunto de estrategias y acciones que permitan satisfacer las necesidades de formación del recurso humano de la ciudad, de acuerdo con las competencias de las personas, sus expectativas, las necesidades de la ciudad con respecto a la calificación de su fuerza de trabajo (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010).

Dentro del plan se obtienen como resultados cerca de veinte talleres y cinco grupos focales con poblaciones vulnerables, y se generan como estrategias el diseño de actividades de soporte, direccionamiento estratégico, procesos centrales y las respectivas evaluaciones y seguimientos para determinar el alcance, viabilidad y continuidad del proyecto dentro del impacto del mercado laboral. Lo anterior se enmarca a nivel distrital, se desarrolla en la ciudad de Bogotá dado por la Alcaldía Mayor y sus respectivas instituciones competentes. El enfoque es teórico - práctico, por lo que no solo apoya la consolidación normativa y estructural dogmática de la presente investigación, sino que también presenta directrices que permiten extrapolarlas al proyecto.

Las directrices se dan dentro de un enfoque diferencial que permite atender a los aspectos relevantes de la población para comprender las necesidades que cada grupo poblacional podría presentar respecto de sus capacidades, conocimientos, aspectos sociales, culturales, económicos, entre otros.

6.11 Cuaderno de Desarrollo Económico No. 16 Calidad del Trabajo en Bogotá: Una Aproximación desde el Enfoque del Trabajo Decente

Este documento aborda el estudio de la calidad del trabajo reconociendo que cada persona involucrada en el mercado laboral, independientemente del trabajo que realice, debe desarrollar sus actividades laborales bajo ciertas condiciones que le garanticen un nivel mínimo de bienestar. En las últimas décadas, los procesos socioeconómicos modificaron los mercados laborales de todo el mundo y estos procesos han deteriorado gradualmente el trabajo en términos de calidad, afectando directamente el nivel de bienestar de los trabajadores y la sociedad (SDDE, 2011).

El trabajo ocupa un lugar central en las preocupaciones de los habitantes de Bogotá, siendo los ingresos laborales la principal fuente de recursos para que los ciudadanos desarrollen su proyecto de vida. Es a través del trabajo que las personas construyen también su identidad personal, hacen su aporte productivo a la sociedad y afianzan los vínculos con los demás.

Cuando no se cuenta con un trabajo, o este no ofrece condiciones de calidad, se vive una vida llena de incertidumbres y frustraciones y cuando el trabajo se realiza en condiciones dignas y justas, se convierte en un espacio de incremento de las oportunidades y de realización personal.

El documento describe conceptualmente el enfoque del Trabajo Decente, así mismo, explica los procedimientos que se aplican para analizar la calidad del trabajo en Bogotá mediante dicho enfoque. Presenta los principales resultados obtenidos a partir del Indicador Compuesto de Trabajo Decente y el Análisis por Dimensiones de Trabajo Decente, ambos aplicados para el caso del Distrito Capital en comparación con las características urbanas del país. Finaliza, con las principales conclusiones derivadas del estudio, y formula recomendaciones y estrategias en materia de política pública distrital para mejorar la calidad del trabajo en la ciudad.

6.12 Política Pública de Trabajo Decente y Digno

El presente documento es una compilación del articulado del Decreto de Política Pública de Trabajo Decente y Digno de la ciudad (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2014), el cual se elaboró en el año 2013-2014. y que tiene como fin visualizar a la comunidad la política pública que se surtió en la ciudad de Bogotá. Dentro de esta compilación se establece la definición, fin y objetivo general de la política pública de generación de empleo, por lo que se realiza un diagnóstico de la demanda laboral, indicadores laborales y la estructura económica de la ciudad de Bogotá en el año 2013.

Posteriormente, se manifiestan los principios y derechos fundamentales que se protegieron con la política pública a la luz del marco normativo y de la Constitución Política de 1991, para luego determinar las oportunidades de empleo e ingresos, determinando las necesidades de fortalecimiento, incremento y optimización del mercado laboral, entendiendo la alta informalidad presente en la ciudad.

Finalmente, se determina el acceso a seguridad social y la necesidad de generar un constante diálogo social que permita construir desde la óptica de la democracia, la participación de la comunidad dentro de las actuaciones distritales, fortaleciendo escenarios que permitan lograr consensos entre empleadores, trabajadores y gobierno.

Esta compilación de la política pública en mención tiene un análisis local ya que se surte en la ciudad de Bogotá, y su enfoque no solamente es a nivel teórico que blinda el aspecto jurídicos y económicos, sino que a su vez brinda lineamientos sociales para fortalecer la inserción laboral y su permanencia en ella.

6.13 Proyecto 1023 - “Potenciar el Trabajo Decente en la Ciudad”

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE (2016) - formula el proyecto de inversión 1023 - “Potenciar el trabajo decente en la ciudad”, el cual hace parte del Plan de Desarrollo 2016 - 2020 “Bogotá Mejor para Todos”, se enmarca en el Segundo eje transversal “Desarrollo Económico basado en el conocimiento” y tiene por objetivo estratégico “Generar alternativas de ingreso y empleo de mejor calidad”. Este proyecto es de tipo Servicios, dado que su implementación se asocia a la entrega de bienes o servicios a la población, para la garantía de sus derechos en cuestión de trabajo y no en la garantía explícita de la consecución de empleo.

Propone ampliar y fortalecer el modelo del Servicio Público de Empleo de Bogotá, de la mano con el Ministerio del Trabajo y su Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), y los programas de formación para el trabajo, en coordinación con el SENA y los demás sectores del Distrito, dado que su implementación se asocia a la entrega de bienes o servicios a la población, para la garantía de sus derechos en cuestión de trabajo. Asimismo, tiene el respaldo de centrales de trabajadores, gremios y el sector público nacional, pues es acorde con lo planteado en la nueva Política de Trabajo Decente y Digno (Decreto 380 de 2015) construida y concertada con los actores del mundo del trabajo.

De igual forma, recoge un análisis de aspectos que impacta directamente la implementación del proyecto, entre los cuales se destaca el crecimiento demográfico de la ciudad, las características y barreras laborales de los grupos poblacionales que migran a la capital, la calidad de los trabajos, entre otros. Así mismo, expone la evolución de la tasa de desempleo en Bogotá y su impacto en la capacidad productiva del Distrito, y el desafío que enfrenta para la disminución de la informalidad laboral.

Es así como este texto aporta al análisis de las acciones que ha generado la administración Distrital para enfrentar la problemática del desempleo en la ciudad, aunque requiere de una mirada más crítica en cuanto a los resultados, aciertos y desaciertos, que permita retroalimentar de forma acertada los procesos que se adelanten en la misma materia.

6.14 Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021

En este documento, la OIT (2020) informa sobre salarios y salario mínimo en el mundo en tiempos de pandemia; en él se expone que la crisis afectó muy especialmente a los trabajadores con salarios más bajos, y en consecuencia aumentó las desigualdades salariales. La reducción de las horas de trabajo ha afectado a las ocupaciones de baja calificación en particular, las que suponen un trabajo básico más que a los puestos directivos y profesionales mejor remunerados.

Tal y como lo menciona el artículo, “la crisis no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres; en particular, son ellas quienes más sufren los efectos adversos”, así mismo indica que:

Tras el análisis de una selección de países europeos, los resultados indican que, sin el pago de subsidios salariales, los trabajadores hubieran perdido el 6,5 por ciento de la masa salarial entre el primer y el segundo trimestre de 2020. En el caso de las mujeres, la pérdida hubiera sido de un 8,1 por ciento frente al 5,4 por ciento en el de los hombres.

(OIT, 2020)

Por lo anterior, si ese análisis se replica a América Latina y concretamente a Colombia, las cifras son menos alentadoras, es necesario empezar labores paliativas encaminadas a mitigar la desigualdad que había previo a la pandemia y que se vio multiplicada por la misma. Si bien Colombia cuenta con un salario mínimo decretado o concertado, el acceso a ese salario mínimo no

es generalizado, es decir, no todas las personas tienen un ingreso mínimo garantizado por el Estado que les permita atender las necesidades vitales.

En Colombia, el porcentaje de personas que ganan menos del salario mínimo es significativo y muchas personas ni siquiera perciben un ingreso por que ni siquiera tienen un trabajo. Por ello, la informalidad es el común denominador para jóvenes y mujeres y es muy difícil poder determinar un ingreso mínimo ya que las ventas informales generalmente no generan ingresos para las cosas básicas que requiere un ser humano. Es importante que el Estado a todo nivel tome conciencia de esta condición de sus ciudadanos y busque generar oportunidades de capacitación y vacantes laborales formales que les permita a las personas mejorar sus ingresos y por ende mejorar sus condiciones de vida.

6.15 Cómo se está dejando atrás a las mujeres en la búsqueda de trabajo decente para todos

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que pretende "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, la plena y productiva ocupación y el trabajo decente para todos", para el 2030 parece poco probable que este se haga realidad para las mujeres y jóvenes, probabilidad que se ve aún más limitada con la pandemia COVID-19 que afecta al mundo y a Colombia en este momento. Según la OIT (2021), las pérdidas laborales no solo no tuvieron precedentes, sino que fueron más pronunciadas para las mujeres (5,0%) que para los hombres (3,9%), y frente a la proporción de mujeres en puestos directivos en todo el mundo, el artículo menciona que:

La proporción de mujeres en puestos directivos en todo el mundo ha mostrado un lento progreso en las dos últimas décadas. Aumentó menos de 3 puntos porcentuales desde

el año 2000. En 2019, aunque las mujeres representaban casi el 39% de la población activa mundial, solo ocupaban el 28% de los puestos directivos. (OIT, 2021)

Esto se ve intensificado por las medidas que se deben tomar en medio de la pandemia de COVID-19, las cuales causaron pérdidas sin precedentes en ocupación en 2020, con un claro impacto en trabajadores jóvenes (8,7%) que contrasta con los trabajadores mayores (3,7%). Ahora bien, esta situación repercute en un tercio de las mujeres jóvenes de todo el mundo, la OIT reporta que no cursaban estudios, ocupación o formación en 2019.

De igual forma, el artículo enuncia que el 76% de los trabajadores informales de todo el mundo se vieron afectados por las medidas de cierre y/o trabajaban en los sectores más afectados, sectores donde se encuentra el 42% de las mujeres frente al 32% de los hombres, reflejando nuevamente como el sexo es un factor determinante que requiere una atención especial para formular estrategias de fortalecimiento acordes a las realidades que viven las mujeres, ya que las cifras reportadas previo a la pandemia no eran las mejores en cuanto a igualdad y equidad de género, y dichas cifras han ido a la baja con la crisis que ha traído la pandemia, afectando a todas las personas pero en mayor medida a las mujeres y jóvenes.

7. Instrumentos de Recolección de Información

El equipo investigador realiza entrevistas, cuestionarios y grupos focales para recolectar la información necesaria para el trabajo de grado. A través de ello pretende tener un panorama más amplio que permita construir una propuesta sólida para cumplir con el objetivo establecido en este documento “Fortalecer la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, mediante la herramienta de la gerencia social, alianzas, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo y permita ampliar la accesibilidad al mercado laboral de los habitantes de la localidad de Engativá de Bogotá D.C. durante el 2021-2024, desde un enfoque territorial”.

Con la aplicación de las entrevistas se procura entender las dinámicas de la SDDE y ALE, su disposición a generar una alianza interinstitucional frente a la necesidad de la mitigación del desempleo de la localidad de Engativá, la operatividad en el marco de sus competencias institucionales para la empleabilidad local y su seguimiento y retroalimentación. Así mismo, se busca entender los aspectos a abordar para el fortalecimiento institucional de la ALE lo que representa la problemática a la que se propone responder esta investigación, para así contar con las condiciones suficientes para implementar estrategias de mitigación del desempleo en la localidad. Este tipo de instrumento es el más acertado dado que “es un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones” (Taylor y Bogan, 1986, como se citó en Murillo et al., s.f.), generando así el insumo necesario para una formulación de propuesta pertinente.

Así mismo, en este trabajo se hace un acercamiento a un estudio de caso con el cual se:

sistematiza a lo largo de un periodo de tiempo una o varias experiencias o procesos, sus momentos críticos, actores y contexto con el fin de explorar sus causas y entender por qué la/s experiencia/s o proceso/s objeto de estudio se desarrolló como lo hizo, obtuvo los resultados que obtuvo, y qué aspectos merecen atención particular en el futuro (Luna y Rodríguez, 2011).

Para ello, se elaboran cuestionarios abiertos dirigidos a la SDDE, con el fin de recolectar información sobre la experiencia vivida en la ejecución del Proyecto 1023 “Potenciar el trabajo decente en la ciudad”, que permita analizar los logros a replicar y los errores a retroalimentar; con este instrumento se obtiene un aporte más claro y completo para esta investigación dado que

La principal desventaja de las preguntas cerradas es que limitan las respuestas y, con frecuencia, <<ninguna de las categorías describe con exactitud lo que las personas tienen en mente, no siempre capturan lo que pasa por las cabezas de los sujetos>> [R. Hernández y cols. 1998] (...) el cuestionario cerrado no se integra a los postulados teóricos de la investigación cualitativa. De ahí que la única opción para la investigación cualitativa mediante cuestionarios consista en utilizar preguntas abiertas. (Álvarez, 2003)

Por otro lado, teniendo en cuenta que las alianzas se presentan como “una alternativa eficaz y probada para manejar la inversión pública y el desarrollo de proyectos con participación de todos los actores sociales, con eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos y con legitimidad y transparencia” (Fundación Corona y Banco Mundial, 2007), el equipo investigador aplica cuestionarios a la SDDE y ALE para la calificación de su posible alianza en el marco de una estrategia para la mitigación del desempleo local. Con las respuestas obtenidas se realiza un análisis sobre la consistencia de opinión y verificación documental.

Finalmente, se realizan dos grupos focales para la validación interna y externa de la propuesta construida para la mitigación del desempleo local, teniendo en cuenta que esta técnica es “una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información (Kitzinger, 1995, como se citó en Hamui y Varela, 2013). En el primero, interactúan la SDDE como ente Distrital competente para asuntos de empleabilidad, la ALE como ente local competente para los asuntos del territorio en estudio, y actores de la comunidad como principales beneficiarios de la estrategia para la mitigación del desempleo local. En el segundo, interactúan expertos(as) en procesos y estrategias de promoción de empleabilidad en Bogotá D.C., incluyendo sector público y privado.

Para una mejor comprensión de las categorías previamente contextualizadas, se relaciona su operacionalización en las tablas 2, 3 y 4, en las cuales se describen subcategorías, indicadores, fuentes e instrumentos.

Tabla 2*Matriz de Operacionalización de Categoría Alianzas*

Conceptualización Categoría	Subcategoría	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
“Son estrategias de trabajo orientadas a la lucha contra la pobreza, al mejoramiento de la gobernabilidad y la participación local y a la construcción de convivencia, conformadas a partir de relaciones abiertas entre socios activos del sector público, el sector privado y la sociedad civil organizada, que hacen aportes distintos pero complementarios para alcanzar un objetivo común acordado por todos” (Fundación Corona y Banco Mundial, 2007)	Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> - Alianzas Interinstitucionales enfocadas en empleabilidad. - Acompañamiento técnico. - Acompañamiento administrativo. 	Alcaldía Local de Engativá	Estudio de caso
	Operatividad	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de oferta laboral local. - Consolidación de demanda laboral local. - Orientación. - Formación. - Remisión de candidatos. 	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Entrevistas Cuestionarios
	Seguimiento y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes de candidatos colocados. - Reportes de causales de rechazo. - Análisis de reportes. - Retroalimentación. 		Grupo Focal

Tabla 3*Matriz de Operacionalización de Categoría Fortalecimiento Institucional*

Conceptualización Categoría	Subcategoría	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
“Rediseño de procesos de la estructura de la planta con el fin de atender de manera oportuna y con calidad de servicios a nuestros usuarios. Toda medida para poder fortalecer o consolidar normas, reglas, comportamiento y cultura organizacional” (Función Pública, s.f.)	Estructura organizacional	- Designación de equipo de trabajo. - Delegación de tareas.	Alcaldía Local de Engativá	Entrevista
	Gestión empresarial	- Articulación con empresas locales. - Oferta institucional para empresas locales.	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Grupo Focal
	Buscadores de Empleo	- Atención a buscadores de empleo. - Oferta institucional para buscadores de empleo.		

Tabla 4

Operacionalización de Categoría Estrategias de Mitigación de Desempleo

Conceptualización Categoría	Subcategoría	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
"entendiendo que los Estados no son los llamados a generar empleo, pero sí a propiciar las condiciones para ello" (Agencia de Noticias UN, 2018), este concepto se establece como las acciones que se formulan para la disminución de las cifras de desempleo y no como la eliminación de la problemática, entendiendo que esta se constituye utópica en el marco del alcance de los actores.	Gestión de hojas de vida	- Plataformas disponibles. - Accesibilidad. - Gratuidad.	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Estudio de caso
	Convocatorias laborales	- Frecuencia de convocatoria. - Medios de difusión de convocatoria.	Alcaldía Local de Engativá	Entrevistas Grupos Focales
		- Gestión de vacantes (demanda laboral local)		
	Enfoque Territorial	- Impacto en la productividad laboral. - Impacto en la calidad de vida. - Tiempos de desplazamiento.	Documental Comunidad	Análisis Documental

Teniendo en cuenta lo anterior, para el desarrollo de las entrevistas semiestructuradas (Anexo 1) se diseñan preguntas que enmarcan la conversación más no representan una limitante para abordar otros puntos que surjan y sobre los que sea necesario profundizar. El instrumento es aplicado a ALE y SDDE, el primero por ser el ente territorial local para fortalecer y el segundo por ser el ente competente a nivel Distrital sobre la materia de estudio.

Así mismo, los cuestionarios para la evaluación de la consolidación de la alianza (Anexo 3) y verificación documental (Anexo 4) se aplican a los mismos actores, adaptando los documentos creados por Fundación Corona y Banco Mundial (2007), cuyos resultados se evalúan mediante Semáforo de Alianzas. Con este instrumento se indaga sobre

el grado de desarrollo de una alianza y establecer las acciones que se deben emprender para mejorarla. Su diseño parte de aceptar que la construcción de alianzas es un proceso y que por lo tanto no siempre ni en todos los aspectos las alianzas logran tener todos los indicadores en un nivel óptimo, lo cual no significa que hayan fracasado. (Fundación Corona y Banco Mundial, 2007)

Por lo anterior, se adaptan ambos cuestionarios en un documento de Microsoft Excel, incluyendo una breve orientación para su diligenciamiento y se complementan con columnas de instrucciones y anotaciones, así como listas desplegables que les permite delimitar sus respuestas con una serie de opciones.

Finalmente, los dos (2) grupos focales se llevan a cabo con la siguiente metodología:

Grupo Focal - Validación Interna

Requisitos de la Muestra:

1. Contar con un moderador y un observador.
2. Participantes entre 6 y 10 personas, como mínimo.
3. Guía de discusión grupal.
4. Duración promedio entre 60 y 90 minutos.
5. Generar un espacio a través de la plataforma virtual.

Moderador: persona encargada de ejecutar la dinámica del grupo focal con experiencia.

Observador: persona encargada de supervisar que se contesten todas las preguntas y está atento a reacciones y comentarios.

Participantes: 2 representantes de la alianza por la SDDE, 2 representantes de la alianza por la ALE, 2 representantes de Juntas de Acción Comunal (JAC) y 6 personas representando jóvenes y mujeres con distintos perfiles.

1. **Presentación de las Mgtr. (c) en Gerencia Social.**
2. **Introducción de contexto.**
3. **Objetivo General del Grupo Focal Virtual.**

Identificar si la propuesta de “fortalecimiento de la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, mediante las herramientas de la gerencia social, estudio de caso y alianzas, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo y permita ampliar la accesibilidad al mercado laboral de los habitantes de la localidad de Engativá de Bogotá D.C., durante el 2021-2024”, es aceptada favorablemente por los actores a aliarse y residentes de la localidad.

4. **Guía de Discusión.**

Tabla 5*Guía de discusión Grupo focal - Validación interna*

Pregunta	Qué Información Se Está Buscando
¿Quiénes son?	Conocer el perfil de las personas asistentes (nombre, edad, profesión, ocupación)
¿Conoce si el Distrito o la ALE implementaba, en administraciones distritales anteriores, alguna estrategia enfocada en mitigar el desempleo en Engativá?	Saber si los asistentes conocen alguna estrategia para la mitigación del desempleo enfocada a la localidad que se implementará antes de que se posesionará la nueva administración, y generar un contexto para la discusión
Presentación de la Propuesta	
¿Qué opinan de la propuesta desde su experiencia y/o rol?	Conocer la primera impresión de cada participante sobre la propuesta presentada
¿Piensan que el enfoque territorial es favorable para la realización de la propuesta? ¿Por qué?	Conocer la opinión sobre la aplicación del enfoque territorial como factor de vinculación laboral
¿Considera que la alianza planteada es necesaria para la ejecución de la propuesta? ¿Por qué?	Conocer si es clara la razón por la cual se alían la ALE y SDDE
¿Considera la propuesta una alternativa viable para mitigar el problema de desempleo en la localidad de Engativá? ¿Por qué?	Conocer si se considera viable la propuesta para el problema planteado
¿Qué creen que debería mejorarse en la propuesta?	Conocer si se sugieren acciones de mejora a la propuesta

5. Cierre y despedida.**Grupo Focal - Validación Interna****Requisitos de la Muestra:**

1. Contar con un moderador y un observador.

2. Participantes entre 6 y 10 personas, como mínimo.
3. Guía de discusión grupal.
4. Duración promedio entre 60 y 90 minutos.
5. Generar un espacio a través de la plataforma virtual.

Moderador: persona encargada de ejecutar la dinámica del grupo focal con experiencia.

Observador: persona encargada de supervisar que se contesten todas las preguntas y está atento a reacciones y comentarios.

Participantes: 7 expertos en procesos relacionados con empleabilidad.

1. **Presentación de las Mgtr. (c) en Gerencia Social.**
2. **Introducción de contexto.**
3. **Objetivo general del grupo focal virtual.**

Identificar si la propuesta de “fortalecimiento de la Oficina de Planeación de la Alcaldía Local de Engativá, mediante las herramientas de la gerencia social, estudio de caso y alianzas, para generar una estrategia que contribuya a la mitigación del desempleo y permita ampliar la accesibilidad al mercado laboral de los habitantes de la localidad de Engativá de Bogotá D.C., durante el 2021-2024”, es validada favorablemente por expertos en procesos relacionados con empleabilidad.

4. **Guía de discusión.**

Tabla 6*Guía de discusión Grupo focal - Validación interna*

Pregunta	Qué Información Se Está Buscando
¿Quiénes son?	Conocer el perfil de las personas asistentes (nombre y perfil profesional)
¿Conoce si el Distrito o la ALE implementaba, en administraciones distritales anteriores, alguna estrategia enfocada en mitigar el desempleo en Engativá?	Saber si los asistentes conocen alguna estrategia para la mitigación del desempleo enfocada a la localidad que se implementará antes de ser posesionada la nueva administración, y generar un contexto para la discusión
Presentación de la Propuesta	
¿Piensan que el enfoque territorial es favorable para la realización de la propuesta? ¿Por qué?	Conocer la opinión sobre la aplicación del enfoque territorial como factor de vinculación laboral
¿Considera la propuesta una alternativa viable para mitigar el problema de desempleo en la localidad de Engativá? ¿Por qué?	Conocer si se considera viable la propuesta para el problema planteado
¿Qué fue lo que más le llamó la atención de la propuesta?	Conocer cuál es el aspecto más atractivo de la propuesta
¿Tienen alguna sugerencia para fortalecer la propuesta?	Conocer si tienen sugerencias para fortalecer la propuesta

5. Cierre y despedida.

8. Trabajo de Campo

Para el desarrollo del trabajo de campo de esta investigación, en medio de la declaratoria de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional (Decreto 417 de 2020), causada por la pandemia del Covid-19, se utilizan mecanismos virtuales de interacción bidireccional simultánea mediante las plataformas Google Meet y Microsoft Teams, mensajería por correo electrónico y medios telefónicos y de mensajería instantánea por la aplicación WhatsApp. A través de estos mecanismos se contacta a los actores involucrados y se programan las citas virtuales para la aplicación de entrevistas, cuestionarios y grupos focales.

Dentro de las actividades realizadas por el grupo investigador, para poder llevar a cabo el análisis documental y la aplicación de los instrumentos de recolección de información (visitas, entrevistas, análisis de discursos, etc.) se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Tabla 7

Reuniones realizadas por el equipo investigador

Fecha	Actor	Actividad
11 de septiembre de 2020	Subdirectora de Empleabilidad y Formalización	Entrevista - estudio de caso
9 de noviembre de 2020	SDDE	Reunión
3 de diciembre de 2020	ALE	Entrevista
22 de enero de 2021	SDDE	Reunión
12 de abril de 2021	SDDE	Reunión
13 de abril de 2021	SDDE	Reunión
21 de abril de 2021	ALE, SDDE, JAC, jóvenes y mujeres	Grupo focal - validación interna

22 de abril de 2021

Expertos

Grupo focal - validación de expertos

8.1 Actuaciones históricas

El equipo investigador realiza la búsqueda de las actuaciones históricas para la empleabilidad local, encontrando en los últimos tres (3) planes de desarrollo distrital (PDD) y planes de desarrollo local (PDL) de Engativá:

Figura 9

Actuaciones históricas empleabilidad – Distrito vs. Localidad



8.1.1 2009-2012

En el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2009 – 2012: Bogotá Positiva para Vivir Mejor”, se establece el objetivo estructurante

“Ciudad Global” dentro del cual se encuentra el programa “Fomento para el desarrollo económico” cuya finalidad es:

Generar condiciones favorables para la creación y desarrollo de alternativas productivas y el fortalecimiento empresarial, mediante la puesta en marcha de esquemas de financiación que fomenten la generación de ingresos y oportunidades de empleo y la promoción de las capacidades y las potencialidades de las personas, en consonancia con la dinámica productiva y laboral de la ciudad (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2009).

Para ello, se plantea:

- Crear 3.750 nuevas empresas con apoyo del distrito.
- Aumentar a 77.000 las personas con opciones de capacitación técnica para el empleo por medio de formación en los dos últimos años de la educación media.
- Ofrecer oportunidades de vinculación al primer empleo a 4.000 personas recién egresadas de educación técnica, tecnológica y universitaria.
- Formular y poner en marcha 1 plan distrital de formación para el trabajo.
- Diseñar y poner en operación 1 sistema de información para el trabajo.

En el marco de estos puntos, se destacan los siguientes resultados publicados por la Secretaría Distrital de Planeación (2011) en su informe con corte a diciembre de 2011, el cual compila el balance general de 2008 a 2011:

- El Distrito ha facilitado la vinculación al mercado laboral de 6.849 personas de las cuales 2.785 son jóvenes, formulando y poniendo en marcha el Plan Distrital de

Formación para el Trabajo, (...) ha formado en competencias para la empleabilidad y la generación de ingresos a 21.686 personas vulnerables del sector informal (...).

- Se ha formado para el trabajo en competencias laborales generales y laborales específicas a 4.422 jóvenes con edades entre 18 y 26 años, de los estratos socioeconómicos 1 y 2, que durante un año han logrado la permanencia en los procesos de formación y se les aseguro un ingreso mensual durante un año mejorando su calidad de vida y sus condiciones para la empleabilidad.
- En Inclusión de la población mayor o en condición de discapacidad en situación de vulnerabilidad socioeconómica del Distrito Capital en diferentes estrategias de generación de ingresos en total 5.850 adultos mayores, 1.676 atendidos en formación para el trabajo (...).
- Se han formado para el trabajo en competencias laborales específicas a 10.437 personas vulnerables económicamente y 451 personas en condición de discapacidad, con edades entre 18 y más de 60 años de edad, mejorando sus condiciones de empleabilidad.
- Se ha prestado servicios de intermediación laboral de 4.033 beneficiarios para su inserción en el mercado laboral.
- Creación de la ruta de intermediación laboral se han logrado ubicar laboralmente a más de 150 personas de las diferentes localidades, y a más de 800 personas se las orientó frente a otras ofertas en perspectiva de derecho, entre desmovilizados, sus familias y comunidades receptoras. En 2011 a través de la ruta se han atendido 599 personas entre comunidad, desmovilizados y familiares, vinculando efectivamente a 52 personas en empleos de: Auxiliar Administrativo, Servicios Generales, Construcción, Ayudante de

cocina, Mantenimiento de Equipos de Cómputo, Asesor Comercial, Auxiliar de Bodega, Confección y Enfermería.

- A través de la estrategia de Intermediación Laboral de la SDDE, de enero a septiembre 30 de 2011, se han generado 3.884 oportunidades de vinculación a personas recién egresadas de educación técnica, tecnológica y universitaria; y a lo largo del cuatrienio se han ofertado un total de 48.606 oportunidades de vinculación, de las cuales 16.272 se enfocaron a personas que acceden a su primer empleo, además, en este mismo periodo se realizaron 8 Ferias de Intermediación Laboral.
- Se formuló y expidió el Plan Distrital de Formación para el Trabajo, el cual tiene como propósito incidir de manera decisiva en la cualificación del capital humano, la inserción productiva, la competencia de la ciudad, y en el mejoramiento de la calidad de vida de la población que habita en el Distrito Capital.
- La vitrina virtual www.bogotatrabaja.gov.co, se encuentra posicionada como eje central del Sistema de Información para el Trabajo del Distrito, de tal forma que en el año 2010 funcionó como medio de inscripción para las Ferias de Intermediación Laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, se resalta la relevancia que se da a la empleabilidad y la formación para el trabajo, sin embargo, no es clara la relación entre los resultados y el cumplimiento de las metas, dado que su porcentaje de ejecución, según el informe en mención, no se corresponde a los resultados descritos anteriormente.

Para el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Engativá 2009-2012: Engativá Positiva para Vivir Mejor”, se aborda la empleabilidad en el objetivo estructurante “Ciudad Global”, programa “Fomento para el desarrollo económico”,

enfocándose en “promover la formación para el trabajo, el emprendimiento, el fortalecimiento empresarial y potenciar los medios de financiación que fomenten la generación de ingresos y oportunidades de empleo” (Junta Administradora Local de Engativá, 2008). Para este programa se establecen dos (2) metas, cuyo objetivo es el fortalecimiento empresarial y la formación para el trabajo, respectivamente; el primero busca “fortalecer y vincular anualmente a mínimo 30 unidades productivas en programas de desarrollo empresarial y/o asistencia técnica para la formación de redes de productores locales y generación de empleo” y el segundo “vincular anualmente mínimo a 300 personas en procesos y programas en competencias laborales y/o formación técnica o tecnológica para el trabajo” (Junta Administradora Local de Engativá, 2008).

Con el fin de conocer los resultados de lo expuesto anteriormente, se hace revisión del informe de rendición de cuentas publicado por Secretaría Distrital de Planeación (2012), sin embargo, al buscar información sobre las actividades o proyectos ejecutados para el cumplimiento de dichas metas, no se encuentra documentación pública o detallada que permita evaluar o replicar los procesos en la actualidad.

Se concluye que la información es insuficiente y poco detallada para poder realizar un análisis de las actividades desarrolladas en la localidad de Engativá que permita conocer el impacto de estas en el desempleo local. Es así como, a pesar de encontrar un abordaje Distrital, se desconoce si ese mismo abordaje generó resultados significativos en Engativá.

8.1.2 2013-2016

En el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2013 – 2016: Bogotá Humana”, se establece el eje “Una ciudad que supera la segregación y

la discriminación: el ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo”, el cual tiene dentro de sus objetivos:

Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos. el trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Democratizar el trabajo decente con énfasis en el fomento de la economía popular. Los programas de formalización, emprendimiento y generación de empleo propenderán por descentralizar la actividad económica para crear oportunidades de trabajo digno en las localidades con mayores niveles de pobreza, de modo tal que contribuyan a mejorar los problemas de movilidad, reduciendo los desplazamientos en armonía con la política de ordenamiento territorial. (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

La administración distrital, recurriendo al apoyo de la OIT y el Ministerio del Trabajo, convocará la participación de las organizaciones de trabajadores y los gremios empresariales en torno a una agenda pública por el trabajo decente, fortalecerá la formación en ciudadanía laboral y promoverá la construcción de una cultura del respecto a los derechos laborales y la resolución de conflictos a través de la cooperación y el diálogo social. (Secretaría Distrital de Planeación, 2012)

Para su cumplimiento, plantea el programa “Trabajo Decente y Digno” dentro del cual determina las siguientes metas:

- Diseño e implementación de una política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital.

- Creación del observatorio para el trabajo decente y digno.
- Vincular 2.000 personas a oportunidades laborales mediante acuerdos con sectores económicos que generen trabajo de calidad.
- Implementar un sistema público de empleo para el Distrito.
- Vincular a 3.500 jóvenes a procesos de desarrollo y fortalecimiento de sus competencias laborales.
- Vincular a 1.000 jóvenes víctimas de la violencia armada.
- Atender y vincular a 15.000 ciudadanos del sector informal a procesos de formación y su vinculación laboral.
- Atender integralmente a 1.000 personas víctimas de la violencia armada.

Según la Secretaría Distrital de Planeación (2015), al 31 de diciembre de 2015 se realizaron las siguientes actividades:

- Se creó la Política de trabajo decente y digno, (Decreto 380 de 2015).
- Durante el cuatrienio se lograron vincular efectivamente 3.359 personas y formar a 18.821 mediante la implementación de alianzas estratégicas público-privadas como: a) Pactos por el Trabajo Decente; b) Directiva 001 de 2011, cuyo objeto es la democratización de oportunidades económicas en el Distrito Capital, y c) la Agencia de Gestión y Colocación “Bogotá Humana Trabaja. El resultado de estas iniciativas está enmarcado en el trabajo realizado con sectores económicos como el Automotriz, BPO ITO, Construcción, Servicios y Alimentación entre otros.

- Con corte a 30 de septiembre de 2015 se han registrado de manera presencial 58.618 personas que buscan empleo, de los cuales 28.274 han sido remitidos a procesos de orientación laboral enfocados al mejoramiento y/o fortalecimiento de sus competencias blandas. Adicionalmente la puesta en marcha de esta Agencia ha logrado que 1.132 empresas de distintos sectores se hayan vinculado y de esta manera, se han ofertado 17.034 oportunidades de empleo.
- Mediante el programa BOGOTÁ EMPRENDE se generaron aproximadamente 2.452 empleos en la formalidad, que permitió el cumplimiento de promover el derecho al trabajo en condiciones de equidad y dignidad.
- La Secretaría Distrital de la Mujer vinculó a veintiún (21) mujeres gestoras y cien (100) mujeres en ejercicio de la prostitución o en riesgo de estarlo como promotoras de derechos en el reconocimiento de un trabajo digno y de reconstrucción de vida.
- Se desarrollaron procesos de empleabilidad, apoyo a iniciativas productivas, fortalecimiento empresarial y organizativo, así como capacitación, formación para el trabajo que hoy vincula a más de 500 personas.
- (...) Implementando la estrategia de jóvenes en paz, en sus tres líneas: Jóvenes en paz, Misión Bogotá y Economía para la vida, motivando e incorporando a 8.900 jóvenes (3.640 mujeres y 5.174 hombres) a procesos de desarrollo y fortalecimiento competencias laborales superando la meta del plan propuesta de 3.500 jóvenes.
- Bogotá Humana ha considerado importante emprender medidas para promover trabajo digno y decente con el objeto de que se apliquen de forma adecuada las normas vigentes y se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores, un resultado concreto en lo transcurrido del plan de desarrollo es la formalización de

10.286 empleos (permanentes 2.870, temporales 5.981 y contratos a término fijo trabajadores oficiales 1.435).

En el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para la Localidad de Engativá 2013-2016: Engativá Humana, Territorio de Participación, Convivencia y Paz”, no se encuentra ningún proceso destinado a la empleabilidad local para lo cual en su artículo 27 justifica que las:

(...) proposiciones de miembros de la corporación, tales como: (...) formación para el trabajo, (...) entre muchas otras NO FUERON AVALADAS; argumentándose que la administración central del Distrito Capital de Bogotá, las asumirá a través de sus Entidades y de su Presupuesto y que como consecuencia natural, producirán mayor inversión pública en la Localidad. (Junta Administradora Local de Engativá, 2012)

En esta oportunidad, se encontró un informe distrital detallado y claro lo cual permite comprender de forma más sencilla los resultados obtenidos en el cuatrienio a evaluar. Sin embargo, la no ejecución de estas apuestas desde un enfoque local genera incertidumbre sobre el impacto de dichas actividades en la mitigación del desempleo en Engativá, ya que no se obtienen cifras de impacto local.

8.1.3 2017-2020

En el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos", en su primer pilar “Igualdad de Calidad de Vida”, programa “Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género”, aborda la empleabilidad para mujeres, así mismo, en su eje transversal 2 “Desarrollo Económico Basado en el Conocimiento”, programa “Generar alternativas de ingreso y empleo de mejor

calidad”, propende por la generación de trabajo formal y de calidad, y el fortalecimiento de la formación para el trabajo.

Finalmente, en su artículo 99, cita a la Política Distrital de trabajo decente, afirmando que:

El Gobierno Distrital en desarrollo de la política nacional, adoptará la política de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, dando prevalencia a personas menores de 25 años, mayores de 45 años, madres cabeza de familia, víctimas del conflicto y personas en situación de discapacidad, sin perjuicio de las demás poblaciones que puedan ser priorizadas. (Concejo de Bogotá, 2016)

En cuanto a las metas, la Alcaldía Mayor de Bogotá (2016) define:

- Formar 1000 personas que ejercen actividades de la economía informal a través de alianzas por el empleo.
- Vincular 4.250 personas laboralmente.
- Formar 8.500 personas en competencias transversales y/o laborales.
- Remitir desde la Agencia a empleadores al menos 10,000 personas que cumplan con los perfiles ocupacionales.
- 100% de implementación de la política pública de empleo.
- 70 % de desarrollo del Sistema de Información del Empleo público en el Distrito.

Al verificar su cumplimiento, la Secretaría Distrital de Planeación (2020) reporta los siguientes resultados:

- Se desarrollaron dos estrategias principales: 1) la formación en competencias blandas y laborales, y 2) la gestión empresarial identificando grandes empresas con demanda laboral y perfiles ocupacionales específicos. Así se logró formar a 30.641, remitir a 94.022, y vincular a 7.969 personas en los cuatro años del Plan de Desarrollo.
- Por medio de la estrategia de formación a través de alianzas para el empleo se perfilaron y formaron para el empleo a un total de 1.244 personas que desempeñaban actividades de economía informal.
- También se desarrollaron 12 pactos para el empleo con empresas del sector privado en los cuales se logró la vinculación laboral de 151 personas; así como la estrategia de acercamiento local a través de 15 ruedas de servicio, para ofertar los servicios de formación y orientación para el empleo en las localidades de la ciudad.
- Con relación al empleo público distrital, se fortaleció el desarrollo y funcionamiento del Sistema de Información del Empleo público y Administración Pública Distrital – SIDEAP, que ahora cuenta con las siguientes funcionalidades: desarrollo organizacional - hojas de vida, bienes y rentas, vinculaciones - situaciones administrativas, actividades distritales - PIC en línea - matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo - unidades de apoyo normativo - registro y seguimiento a teletrabajadores - contratación distrital y reportes. El fortalecimiento del SIDEAP está soportado en un aplicativo que permite recopilar, registrar, almacenar, administrar y suministrar información en temas de empleo público y contratos de prestación de servicios en el Distrito Capital. Con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración, en los temas de gestión de la

organización institucional y de talento humano en cada entidad del Distrito Capital; así como permitir el ejercicio del control social.

En el “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de obras Públicas para la localidad de Engativá 2017-2020 “Engativá Mejor para Todos: Engativá renace contigo”, no se aborda la mitigación del desempleo en este plan; se destaca el eje de Desarrollo económico basado en el conocimiento; desde él se realizó la convocatoria “Engativá Emprende Contigo” (ALE, 2019) en donde brindan mayor relevancia a “la inclusión de quienes se encuentran en alto grado de emergencia social, jóvenes con discapacidad y mujeres dentro de este grupo etario, que según cifras oficiales son cerca de 105 mil”. Es así como en esta convocatoria se centraron en formación para emprendedores beneficiando a más de 1.000 jóvenes de la localidad, pero no se evidencia un pilar, eje, estrategia o programa que apueste a la empleabilidad.

Esto se puede ratificar al buscar, a través de la página institucional de la Alcaldía Local de Engativá, <http://www.engativa.gov.co>, las palabras: “empleabilidad” (no se obtienen resultados), “trabajo” (arroja resultados no relacionados a empleabilidad), y “empleo”, para la cual se encuentran los siguientes resultados:

Figura 10

Resultados búsqueda palabra “empleo”

Escriba las palabras clave.

Búsqueda avanzada

Resultados de la búsqueda

Feria de empleo y Rueda de Negocios en Engativá
 ... (IPES) realizarán en este jueves 19 de julio una Feria de Empleo y Rueda de Negocios donde los engativenses tendrán la oportunidad de acceder a un empleo o vincularse a los cursos de formación que brinda la Alcaldía de ...
 webmasterlocal - 2018 Jul 23 - 12:01pm

Transparencia y Acceso a la Información Pública
 ... y otros grupos de interés 3.8 Ofertas de Empleo 4. NORMATIVIDAD Normas Generales y ...
 admin_odg - 2018 Mar 6 - 3:27pm

Ofertas laborales para mujeres en Engativá
 ... de la madre, realizará el próximo 9 de mayo, una ruta de empleo especial para mujeres, en el Parque Boyacá Real, ubicado en la calle 71 ... de Bogotá ofrecemos a las mujeres oportunidades de empleo digno y decente a través de nuestra Agencia Pública de Empleo -Bogotá ...
 webmasterlocal - 2018 Mayo 8 - 12:19pm

CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE ALCALDES LOCALES EN BOGOTÁ
 ... Persona Natural, del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP. *Fotocopia de la cédula de ...

Nota. Captura de pantalla tomada por el equipo investigador, 2020, Alcaldía Local Engativá (<http://engativa.gov.co/>).

Teniendo en cuenta lo anterior, se presume que a 2020 no se están implementando estrategias locales para mitigar el desempleo formal por parte de la ALE, más allá de las Ferias de empleo que realizaron IPES y la Agencia Pública del SENA en sus instalaciones; por ello, se evidencia que la ALE no posee una estrategia local, programa o proyecto que contribuya a mitigar el índice de desempleo que afecta a sus habitantes.

Nuevamente, se evidencia como se hace un abordaje distrital de forma, al menos visiblemente, desarticulado del accionar local, lo cual no permite reflexionar sobre las características locales para gestionar de forma más eficiente la mitigación del desempleo en

Engativá. A pesar de que las cifras alcanzadas para las metas se superan exitosamente, no se tiene información sobre cuánto de ello impacta a la localidad.

8.2 Estudio de caso (acercamiento)

En el marco del acercamiento a un estudio de caso con el que se pretende analizar la implementación del proyecto 1023 “Potenciar el trabajo decente en la ciudad” del 2016 al 2020 en Bogotá D.C., que permita estudiar la viabilidad de una propuesta para la mitigación del desempleo a ejecutarse desde la ALE, el equipo investigador aplicó entrevista a la Subdirección de Empleabilidad y Formalización de la SDDE (ver Anexo 5), la cual permite dar un contexto más descriptivo y analítico sobre el desarrollo del mismo. Para lo anterior, se identifican 5 puntos principales para cumplir con el propósito de este estudio:

- A. ¿Qué actividades se desarrollan en el marco del proyecto?
- B. ¿Qué actores se articulan para la ejecución del proyecto?
- C. ¿Cuál es la población objetivo?
- D. ¿El proyecto cumple con su objetivo? ¿Se ha desarrollado conforme a lo formulado?
- E. ¿Qué opciones de mejora ha considerado el proyecto?

El proyecto para potenciar el trabajo decente en la ciudad se ejecutó entre junio 2016 y junio 2020, con la Agencia de gestión y colocación “Bogotá Trabaja”, la cual implementa una ruta de empleabilidad que básicamente busca conectar la oferta con la demanda del mercado laboral; brinda apoyo a los buscadores de empleo a través de la orientación, formación, identificación de vacantes y remisión de hojas de vida para vinculación en condiciones de formalidad.

Del proyecto se resalta el proceso de identificación de barreras de cada buscador de empleo que acude a la Agencia, puesto que de esta manera se orienta al interesado y asesora sobre las opciones que tiene para mitigarlas. De esta manera, se proyecta mejorar las posibilidades de vinculación del buscador de empleo al mismo tiempo que responde a los perfiles que busca contratar el oferente; la agencia también asesora a las empresas sobre el diseño de la oferta de vacantes laborales dado que la agencia responde a las vacantes de forma que no se limiten a contratar a las personas por su título si no por las competencias que posee; por ejemplo, si el empresario desea crear una página web, lo más común es que ofrezca una vacante para un ingeniero de sistemas, sin embargo, una persona que cuenta con la competencia para el desarrollo de software puede responder a esa necesidad.

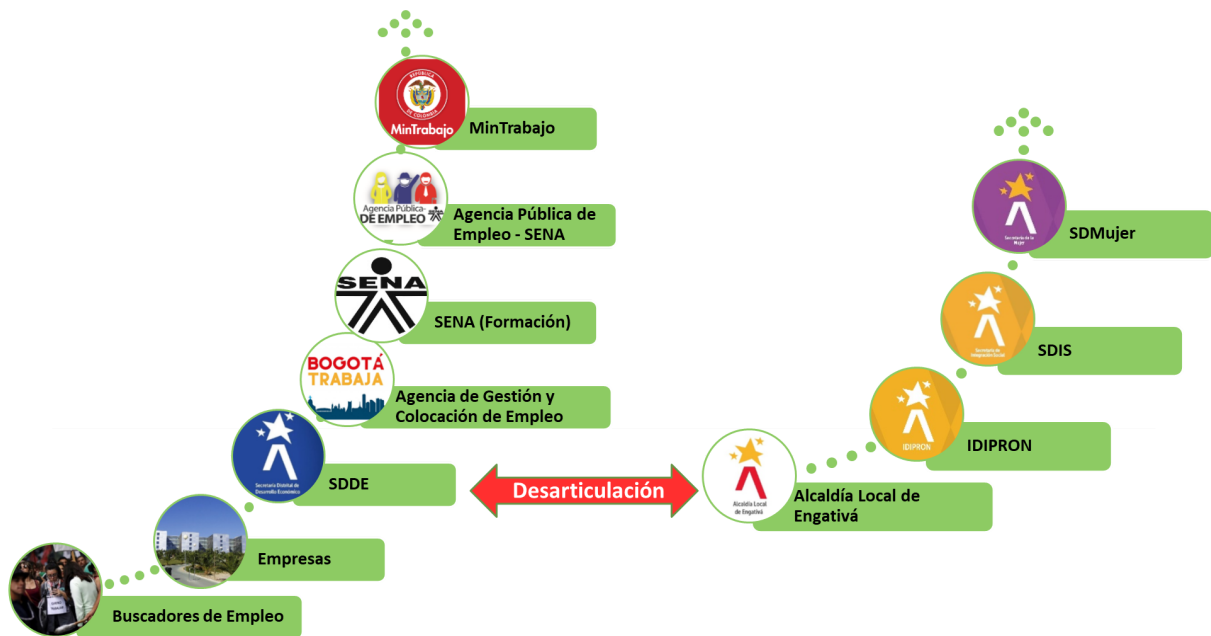
En el desarrollo del proyecto, la entrevistada menciona a los siguientes actores:

- De orden nacional, quiénes son quienes disponen la política pública para que nosotros podamos implementarla, como el Ministerio de Trabajo y el Servicio público de empleo.
- Buscadores de empleo, que activamente se presentan de manera virtual o presencial.
- Agencia de gestión y colocación “Bogotá Trabaja”.
- Los empresarios, particularmente que atienden y dan en custodia las vacantes que tenga para poder gestionar su talento humano.
- Los articuladores o los aliados en materia de formación en el marco del proyecto 1023, siempre se trabajó con el SENA, con la ejecución misma de la agencia. Se enfocan mucho en lo que pueda ofrecer el SENA y no lo que requiere el sector productivo, lo que necesita un portafolio más amplio.

Sin embargo, a pesar de esto, se identifica que hay actores en el Distrito que apuntan a apoyar a la población para su vinculación laboral que no trabajan de forma articulada con la Agencia, esto genera que, a pesar de que ambos actores estén adscritos al Distrito, no se sume a una meta en común que al final es la vinculación laboral. Ejemplo de ello, las alcaldías locales, Secretaría de Integración Social, Idipron, entre otras.

Figura 11

Actores identificados



Nota. Elaborado por equipo investigador con la información suministrada por el entrevistado, 2020.

Las rutas construidas a través del proyecto 1023 atendieron a 9 grupos poblacionales que, según el análisis de la entrevistada, en esencia fueron las mismas con el único diferencial de las barreras que podían identificarse por el contexto de cada uno. Estas rutas no contaron con un enfoque territorial, por lo que, en el análisis de las vacantes disponibles, la prioridad era vincular

al buscador de empleo con más barreras laborales y luego a los demás, sin dar relevancia especial a su lugar de residencia.

La ejecución del proyecto no vincula plataformas virtuales en la mayoría de sus procesos, dado que la mayoría de la población que accede a la agencia no cuenta con el conocimiento o herramientas tecnológicas necesarias para ello. Sin embargo, en el marco de la pandemia, con pocas o nulas opciones para continuar con la presencialidad, se incluyeron algunas para poder continuar con el cumplimiento de las metas hasta finalizar la ejecución del proyecto.

Según los indicadores formulados para este proyecto, se infiere que las metas no fueron muy ambiciosas teniendo en cuenta las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado para este proyecto. Teniendo en cuenta que se establece que, al cierre del 2015, los desempleados sumaban 402.196 personas (SDDE, 2016), y la meta de vinculados laboralmente fue de 8.077 vinculados, es decir el 2,01%, y de formados (en competencias transversales, laborales y habilidades blandas) fue de 32.783, es decir, el 8,15%, no se evidencia que el Distrito tuviera como prioridad la mitigación del desempleo, al menos a través de este proyecto.

Aun así, el proyecto obtuvo una ejecución cercana al 98% y además la mayoría de sus indicadores, en cuanto a la formación, sigue avanzando y sumando al cumplimiento de esta meta. Esto puede deberse a las dificultades presentadas en el marco de la pandemia del Covid-19 que afectó la forma en que se desarrollaban las actividades contempladas en este proyecto durante el último trimestre de ejecución.

Teniendo en cuenta el análisis de la información, se destacan los siguientes aprendizajes:

- Es necesario formular los proyectos con base en los lineamientos establecidos en la normatividad vigente (nacional y distrital) para la consecución acertada de los objetivos marco proyectados.
- La articulación entre los distintos actores que tienen metas en común hace más eficiente el logro de estos. La desarticulación genera reprocesos, desgaste administrativo e inversión de recursos de forma innecesaria.
- La formación tiene un mayor impacto en la consecución de empleo, si se concentra en las necesidades del sector productivo.
- La vinculación laboral depende también de la oferta disponible, por lo cual la identificación de los actores generadores de empleo y las barreras que tienen para ofertar vacantes, es importante para establecer mecanismos de apoyo en la gestión (aunque varios dependen de los lineamientos de orden nacional).
- A pesar de que las plataformas virtuales, como Rappi, puedan generar ingresos, no hay formalidad. Sin embargo, la formalidad no es necesariamente buscada por las personas, la concepción sobre la importancia de esta modalidad es subjetiva.
- El uso de plataformas virtuales en la ruta de empleabilidad puede enriquecer el proceso, sin embargo, no debe ser el único medio de acceso ya que se deben considerar las particularidades de los grupos focalizados. Limitar la ejecución de las actividades contempladas en la ruta, a la presencialidad, limita también el alcance de la población.
- Tener un enfoque territorial, al conectar oferta laboral local con demanda laboral en la misma localidad, permite dinamizar la movilidad en la ciudad al minimizar los tiempos de

desplazamiento y contribuye al desarrollo local. Aun así, es necesario tener presente las particularidades de cada territorio, puesto que existen localidades principalmente industriales, lo que implica que no existe una amplia demanda laboral, y localidades en donde no se concentran unidades productivas, lo que implica que no hay oferta. Este enfoque puede evaluarse como una prioridad más no como un limitante de los requisitos para la vinculación.

- Realizar seguimiento y evaluación a los resultados de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, con el fin de poder orientar la pertinencia en la formación para el trabajo con los requerimientos del mercado.
- Fortalecer espacios participativos y de interlocución ciudadana, contribuyendo a desarrollar una cultura de diálogo y respeto entre las partes.
- Se debe mejorar la atención a las poblaciones específicas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, tales como los jóvenes, las mujeres y personas con discapacidad.
- Bogotá en comparación con otras ciudades, ha avanzado de forma más sostenida y evidente en el logro del objetivo de la PPTDD.

La implementación de una ruta de empleabilidad como la expuesta por el proyecto 1023 de 2016 no solo es viable, es necesaria, pero no como una estrategia descentralizada sino desconcentrada que permita la articulación de distintos actores interesados en promover y apoyar la vinculación laboral de la población, de forma tal que se unan esfuerzos para el cumplimiento de la misma meta eficientemente.

8.3 Entrevistas

A través de las entrevistas realizadas a la ALE y la SDDE se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- No existe una estrategia para la mitigación del desempleo enfocada en Engativá.
- No existe una alianza entre la ALE y la SDDE para empleabilidad local.
- La Oficina de Planeación de la ALE es responsable de la formulación de este tipo de estrategias y la Subdirección de Empleo y Formalización es el área competente en la SDDE.
- La ALE no cuenta con una plataforma virtual para procesos de empleabilidad, la SDDE cuenta con una plataforma, pero no está disponible por modificaciones a la plataforma.
- Las actividades aisladas de empleabilidad que se han realizado en Engativá no cuentan con seguimiento y retroalimentación.
- La SDDE realiza procesos de gestión empresarial en toda la ciudad, pero no necesariamente se focaliza en Engativá. En la ALE se conforma el equipo Enlace de Desarrollo Económico a finales de febrero de 2021, dentro del cual se designa una persona para adelantar la gestión empresarial de la localidad.
- La SDDE y la ALE no tienen puntos de atención presencial en Engativá para empleabilidad.
- Las convocatorias que se realizan por la ALE se divulgan a través de página web, redes sociales, mensajes a las instancias locales de participación, medios comunitarios de comunicación, etc. La SDDE divulga con un mayor alcance por su connotación Distrital.

- Los esfuerzos enfocados en empleabilidad por la SDDE no cuentan con un enfoque territorial.
- Se obtuvo el insumo necesario para construir la propuesta entendiendo las competencias y perspectivas de cada entidad.

8.4 Grupo Focal - Validación Interna

El grupo focal de validación interna se lleva a cabo el 21 de abril de 2021, iniciando a las 6 p. m. y terminando a las 8 p.m., a través de la plataforma virtual Microsoft Teams con la moderación de Natalia Vargas Marín y la observación de Jessica Lorena Rodríguez Delgado; para el, se tiene la asistencia de 2 representantes de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y 2 de la Alcaldía Local de Engativá, 2 presidentes de Juntas de Acción Comunal y 6 jóvenes y mujeres de la localidad de Engativá (Anexo 6).

Tabla 8

Participantes grupo focal de validación interna

No.	Participantes	Entidad/Comunidad	Perfil
1	Alejandra León	SDDE	Trabajadora social, trabaja en la línea de políticas públicas y vive en el barrio Madelena
2	Stefania López	SDDE	Trabaja en la Subdirección de Empleo y Formalización especialmente en la línea empleo inclusivo y vive en la localidad de Kennedy
3	David Arango	ALE	Líder del equipo enlace de Desarrollo Económico de la Alcaldía local de Engativá, desde la que se adelanta el abordaje de temas como empleabilidad, los valores agregados y ofrecer apoyo a los vendedores ambulantes
4	Luisa Fernanda	ALE	Trabaja en el equipo enlace de

	Cañón		Desarrollo Económico de la Alcaldía local de Engativá, tiene a cargo el tema de empleabilidad y reactivación económica, específicamente ir a buscar a las grandes empresas con el fin de poder contribuir en temas de empleabilidad, emprendimiento, etc.
5	Juan Pablo Bueno	JAC El Luján	Presidente de la JAC del barrio El Luján y contador público
6	Marcela González	JAC La Salina	Presidenta de la JAC La Salina, administradora de empresas pensionada
7	Santiago Ramírez Díaz	Comunidad	26 años, Ingeniero Químico egresado de la Universidad Nacional, desempleado, vive en el barrio Minuto de Dios
8	Deicy Astroza	Comunidad	26 años, Ingeniera Ambiental, trabaja para el sector privado en una empresa de consultoría ambiental haciendo parte del desarrollo de estudios y diseños para proyectos de ingeniería, vive en la localidad de Engativá en el barrio la Florida
9	Natalia Perilla	Comunidad	34 años, auxiliar de enfermería, madre soltera, desempleada, vive en el barrio la Florida
10	Gabriel Sánchez	Comunidad	27 años, bachiller, desempleado, vive en el barrio Santa Rosita
11	Dayni Galindo	Comunidad	26 años, bachiller, cursa últimos semestres de carrera de licenciatura en español y lenguas extranjeras y vive en el barrio Molinos de Viento
12	Carmen García	Comunidad	26 años, Ingeniera Aeronáutica, contratista de perfil técnico, vive en el barrio de Villas del Dorado

Figura 12*Grupo focal virtual de validación interna*

Nota. Captura de pantalla tomada por el equipo investigador, 2021, Microsoft Teams.

Resultados

A partir de la formulación de las preguntas durante la sesión del grupo focal (validación interna), los participantes en su mayoría manifestaron:

- No tener conocimiento de si el Distrito o la Alcaldía Local de Engativá (ALE) implementó en administraciones distritales anteriores alguna estrategia enfocada en mitigar el desempleo en la localidad.
- Algunos comentaron que se realizaban ferias de empleo, pero no saben qué resultados hay de las mismas.
- En la actualidad existe una preocupación mayor para atender la problemática de desempleo.

- Los participantes argumentaron estar de acuerdo con la propuesta, destacando la solidez, el enfoque territorial, el manejo de bases de datos para la empleabilidad, concluyendo con la viabilidad de esta.
- Los presidentes de las Juntas de Acción Comunal (JAC) expresan que es una alternativa viable ya que se están dando oportunidades desde la institucionalidad local beneficiando al territorio, buscando mitigar el desempleo en la localidad de Engativá.
- La comunidad manifiesta su agrado porque serán vacantes verificadas por la misma institucionalidad, evitando que los buscadores de empleo caigan en estafas.
- La comunidad expresa la necesidad de gestionar vacantes para perfiles profesionales que son escasos en la localidad.
- Se sugiere que se trabaje mucho en el seguimiento al proceso de gestión de las bases de datos que presentarán las empresas y en el acompañamiento a las personas que van a acceder a la oferta laboral.
- Los representantes de las entidades estuvieron de acuerdo con la propuesta y destacaron la solidez y certeza con que se construyó, la implementación del enfoque territorial y las nuevas maneras de ayudar a la comunidad en lo que respecta a mitigar el desempleo en la localidad, mejorando en la calidad de vida de las personas que viven en la localidad.

Para el grupo investigador, se cumplió con el objetivo de esta actividad obteniendo como resultado más relevante la respuesta positiva de los participantes frente a la propuesta presentada, calificándola como una alternativa viable y acertada para responder a la necesidad de mitigar el desempleo de la localidad de Engativá.

8.5 Grupo Focal - Validación Externa

El grupo focal de validación externa se lleva a cabo el 22 de abril de 2021 a través de la plataforma virtual Microsoft Teams con la moderación de Natalia Vargas Marín y la observación de Jessica Lorena Rodríguez Delgado; para él, se tiene la asistencia de 7 expertos en empleabilidad (Anexo 7).

Tabla 9

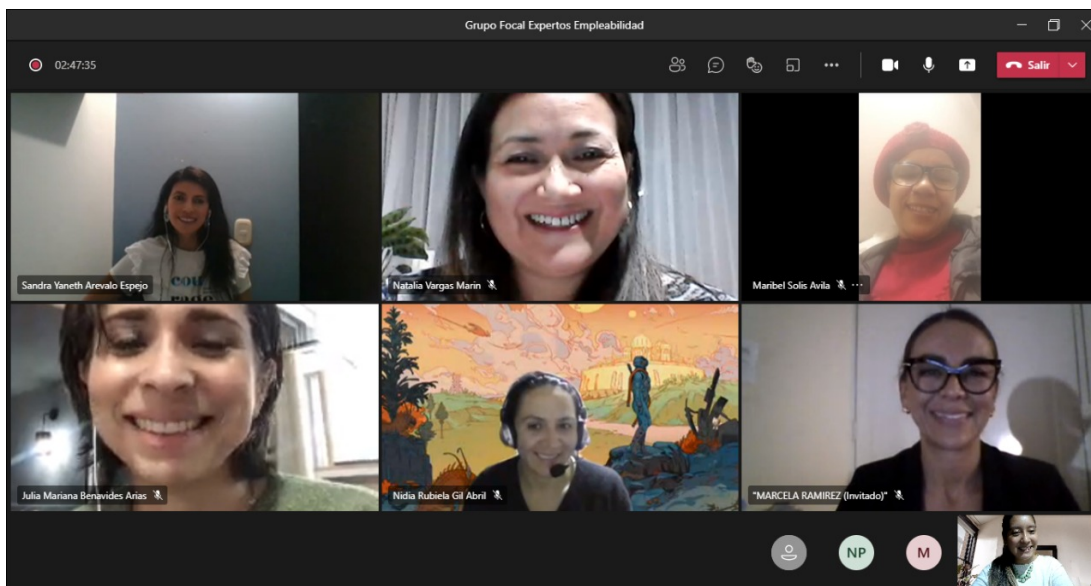
Participantes grupo focal de validación externa

No.	Participantes	Perfil
1	Rude Eduardo Manrique Díaz	Administrador de empresas, especialista en Alta gerencia, especialista en gestión de recurso humano, con experiencia como Auditor Contraloría Distrital de Bogotá, Dir. de Recurso humano en Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, Dir. de Talento Humano en empresas del sector privado, Asesor Oficina de asuntos locales en IDRD, Actualmente, Secretaría Distrital de Salud en el área de Talento Humano
2	Mariana Benavides Arias	Psicóloga y Especialista en Psicología de las Organizaciones, con experiencia en temas de gestión humana (18 años), procesos de selección de personal en el sector privado (15 años) y Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en la Dirección de Gestión Humana (últimos 3 años)
3	Marcela Ramírez Botero	Comunicadora Social y Periodista, con experiencia en acompañamiento y apoyo a las organizaciones en las estrategias de sostenibilidad desde los enfoques de responsabilidad social, el medio ambiente y la bioseguridad, actualmente trabaja en Fenalco Solidario como asesora de sostenibilidad
4	Maribel Solís Ávila	Contadora Pública, Especialista en Gerencia de Proyectos, Especialista en Gerencia Educativa, Especialista en Economía Solidaria, Perito Valuador con experiencia de 25 años como asesora, ha sido Dir. Dpto. de contratos y empleabilidad (Empresa - Garantía temporal en Unión Temporal), actualmente trabaja como Contadora liquidadora de Proyectos en la Alcaldía Local de Fontibón
5	Sandra Yaneth Arevalo Espejo	Comunicadora Social y Periodista, Especialista en Comunicación Estratégica, con experiencia en el sector público y privado en áreas de comunicación, en el sector público ha liderado proyectos de proyección social, y actualmente, es coordinadora de proyección social en el Centro de Estudios Aeronáuticos - CEA en donde, entre otras cosas, lidera actividades de intervención social para mejorar el

		perfil laboral y académico de las personas de las localidades de Fontibón, Engativá y Funza, para que puedan tener mejores oportunidades de empleabilidad
6	Nidia Rubiela Gil Abril	Administración de Empresas con experiencia de 10 años en procesos de recursos humanos, creación de iniciativas y estrategias de reclutamiento, manejo de plataformas de empleo y actividades relacionadas a la gestión de personal, analista de reclutamiento en Grupo Éxito, selección de personal operativo para las marcas Surtimax, Carulla, Surtimayorista y Éxito
7	Natividad Palma	Psicóloga, analista de selección Call Center en una Multinacional

Figura 13

Grupo focal virtual de validación externa



Nota. Captura de pantalla tomada por el equipo investigador, 2021, Microsoft Teams.

Resultados

El grupo investigador presenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo que consistió en diseñar, elaborar y validar a través de la herramienta cualitativa del grupo focal, cuyo objetivo era presentar a la audiencia la propuesta de mitigación del desempleo para la localidad de Engativá y tener una retroalimentación de los asistentes en cuanto a oportunidades de mejora, necesidades y alcance de la propuesta.

A partir de la formulación de las preguntas durante la sesión del grupo focal (validación externa), con el grupo de expertos, todos los participantes manifestaron la viabilidad de la propuesta, siempre y cuando sea constante, que se mantenga actualizada la página o se actualicen las ofertas donde se vaya a publicar, se tenga en cuenta a todos los actores, Alcaldía Local, Secretaría de Desarrollo Económico, Comunidad y obviamente el sector privado, quien va a contribuir con la disminución del desempleo en la localidad, la rigurosidad en cuanto al proceso de selección y la responsabilidad social que conlleva esta alianza.

9. Marco Referencial

9.1 Marco legal

9.1.1 *Constitución Política de Colombia*

Nuestra Constitución Política de 1991 establece en su artículo 25, que todas las personas tienen derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas.

9.1.2 *Ley 789 de 2002*

La Ley 789 de 2002 (Congreso de Colombia, 2002), dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y define en el artículo 1º, el sistema de protección social se constituye como, el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos y para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.

9.1.3 *Ley 1636 de 2013*

Esta Ley creó el Mecanismo de Protección al Cesante (Congreso de Colombia, 2013), cuya finalidad era la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral. En su artículo 2 manifiesta que estará compuesto por el Servicio Público de Empleo, Capacitación general, en competencias básicas y en competencias laborales específicas, brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena), las Cajas de Compensación Familiar o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección y los beneficios a la

población; las Cuentas de Cesantías de los trabajadores, con el fin de generar condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

9.1.4 Ley 1780 de 2016

La ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones" establece en su artículo 1° "impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. para este grupo poblacional en Colombia".

Por su parte, el artículo 8° de la citada normativa, promociona el empleo y el emprendimiento juvenil cuando dispone "Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la Política Nacional de Emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y promover el empleo y el emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, minorías étnicas del país y jóvenes inmersos en el proceso de post conflicto".

Adicionalmente, el artículo 12, estipula que las empresas incentivarán la promoción de la vinculación laboral de los jóvenes de acuerdo con las necesidades, generando nuevos puestos de trabajo, creando oportunidades laborales en empleos o actividades que no exijan experiencia laboral en la provisión de vacantes existentes o cualquier otra modalidad de vinculación.

9.1.5 Decreto 064 de 2011

Este decreto adopta y formula la Política Distrital de Productividad, Competitividad Distrital (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011), la cual tiene como fines principales la promoción del crecimiento económico y el posicionamiento competitivo de Bogotá, la creación y desarrollo de alternativas productivas, el fortalecimiento empresarial, la generación de ingresos y oportunidades de empleo y la promoción de las capacidades y potencialidades de las personas, para el mejoramiento del ambiente competitivo y la consolidación de Bogotá y la Región Capital como foco de desarrollo socioeconómico en el contexto nacional e internacional, ampliando la base de generación y distribución de la riqueza a todos los estamentos de la sociedad.

El Decreto en su artículo 5° menciona que, la población objetivo de la Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C., son todos los habitantes de la ciudad, enfatizando a los sectores olvidados y aquellos en condiciones de escasez y marginalidad.

El propósito de la política es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar, por lo tanto, son ellas quienes le dan sentido al desarrollo económico en la ciudad y hay que tener en cuenta su heterogeneidad. Es así como se ve necesario que dicho propósito se vea reflejado en la implementación de estrategias que aporten a su cumplimiento desde la Alcaldía Local en pro de las personas que habitan su territorio.

9.1.6 Decreto 380 de 2015

El Decreto 380 de 2015 (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015), en su artículo 1° formula y adopta la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C., en el marco del “Plan de Desarrollo 2012 - 2016, Bogotá Humana”. Este Decreto se orienta en los principios de cumplimiento de la ley, sinergia para la eficiencia, respeto por el ser humano como prioridad del

desarrollo y de las intervenciones del gobierno, diálogo social en el mundo del trabajo, reconocimiento de las diferencias y la transparencia en el manejo de lo público. Se aplicará bajo los valores de solidaridad, libertad, equidad, igualdad y autonomía.

El artículo 4° adopta el contenido del trabajo decente y el trabajo digno establecidos por la OIT y por la Constitución Política de Colombia. Por tanto, reconoce que el trabajo decente y digno corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal de los (as) trabajadores (as). En tal sentido, los entiende como:

1. Trabajo digno: Hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (SDDE, 2015, p.10)
2. Trabajo decente: Trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación. (SDDE, 2015, p.11)

Adicionalmente, existe un problema de información en el mercado laboral, puesto que los ciudadanos en busca de trabajo presentan dificultades para acceder a las vacantes laborales disponibles y por tanto a su respectiva postulación.

La SDDE ha reconocido que la localidad de la ciudad con mayor número de desempleados es Engativá, (46.759 personas) y no cuenta con una agencia de empleo, zona Suroccidente – Ciudad Bolívar y Tunjuelito – 48.843 personas desempleadas, tampoco tienen una agencia de empleo que atienda sus necesidades, zona Oriente - San Cristóbal, Santa Fe, La Candelaria – 34.231 personas desempleadas, (SDDE, 2015, p.7).

9.1.7 Decreto 1072 de 2015

Mediante este decreto se expidió el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015), bajo el cual se compilan todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas, y que tienen como fin regular el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El Decreto inicialmente expone los entes reguladores del sector trabajo y los asesores o coordinadores de este, por lo que se habla de una organización funcional y jerárquica general de la estructura estatal, los fondos especiales, unidades adscritas y vinculadas respecto del Ministerio de Trabajo como la cabeza del sector trabajo.

Posteriormente se enuncian las disposiciones generales sobre las relaciones laborales, jornada de trabajo, descanso obligatorio, recreación, remuneración, cesantías, dotación, teletrabajo, consideraciones enunciadas dentro del Código Sustantivo del Trabajo. A su vez, se reglamentan las relaciones laborales mediadas por empresas públicas, sindicatos o la población con enfoque diferencial como las Madres Comunitarias.

Respecto de la presente investigación, su análisis se enmarca en un ámbito de circunscripción nacional y con un enfoque teórico, puesto que enuncia las bases mínimas sobre las cuales se debe generar una política pública laboral, es así, que se reconoce que los derechos de los trabajadores son de especial protección constitucional, que se mantienen bajo el principio de no regresividad y no irrenunciabilidad de derechos.

Dado lo anterior, para la implementación de una política pública ha de tenerse en cuenta el régimen laboral por el cual se vincularon los trabajadores, el régimen prestacional, los salarios, prestaciones laborales y duración del contrato laboral. Es menester tener presente el marco normativo toda vez que formaliza la realización de una intervención estatal y los parámetros que se han de tener en ella, aún más, si se generará un enfoque diferencial entre las poblaciones para poder otorgar protección a las personas más vulnerables respecto de la localidad de Engativá.

9.1.8 Decreto 1823 de 2020 - Modificadorio del Decreto 1072 de 2015

El presente decreto modifica parcialmente la sección 2 del Título 6 del Decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2020), Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se determina el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y su objetivo para que la información de todas las vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo se consolide a través de la Bolsa Única de Empleo, además de la determinación de los prestadores del servicio público de empleo, servicios de gestión y colocación, las obligaciones de los mismos, entre otros.

Para la presente investigación se hace menester el presente decreto toda vez que genera los lineamientos mínimos para colocar empleo en el mercado laboral, las autorizaciones que se deben tener en cuenta y la presentación de proyectos en específico que visibilicen la viabilidad en específica de los modelos de generación de puestos laborales.

El análisis se enmarca en un sentido nacional y de índole teórica, que blindará la propuesta presentada en el entendido que sustentará normativamente la cuestión, ya que según el artículo 2.2.6.1.2.18. “De la autorización de los Prestadores de Servicios de Gestión y Colocación de empleo”, manifiesta que se debe dar previo cumplimiento a las disposiciones regentes del decreto para poder otorgar autorización para la prestación del Servicio Público de Empleo a las personas jurídicas de derecho público o privado que la soliciten, y para el presente caso al enmarcarse bajo una autoridad de orden local como es la Alcaldía de Engativá, se hace menester ajustar la propuesta a los indicadores que el decreto enuncia.

Sin embargo, la pertinencia se enmarca en las posibles alianzas y vinculaciones que puedan surtirse con actores que cumplan con dicho lineamiento para fortalecer la propuesta y que dada la oferta y la demanda laboral se encuentran mayormente recogidas en bolsas y sistemas de información de empleo, lo que facilitará la conexión directa con las mismas.

9.2 Marco Teórico

9.2.1 *Glosario*

Se hace pertinente comprender algunos conceptos que se abordan a lo largo de este documento. Para ello, se consultaron distintas fuentes y construyen otras con conocimientos del equipo investigador compilando los siguientes términos:

Buscador de empleo. Persona desempleada que desea vincularse laboralmente o aquella que se encuentra empleada, pero desea cambiar de vínculo laboral.

Demanda laboral. “Conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores”. (Economipedia, 2015)

Desempleo. Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Según Gómez (2012), la OIT define este concepto en el 2005 como:

Las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo (p. 4).

Empleador. Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Jornada de trabajo. La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Mercado laboral. “Aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo”.

(Economipedia, 2015)

Salario. Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Ocupado. Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora. (Ministerio de Salud, s.f.)

Oferta de empleo. Vacante que tiene disponible una empresa y demanda ocupar por un perfil determinado. (Equipo investigador, 2021)

Oferta laboral. “Está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar”. (Economipedia, 2015)

Salario mínimo. El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Tasa de desempleo. “Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo -DS-, y el número de personas que integran la fuerza laboral -PEA-”. (Ministerio de Salud, s.f.)

Tasa de empleo u ocupación. “Es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar”. (Ministerio de Salud, s.f.)

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de éste en un sitio específico de trabajo. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Trabajo decente. Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Trabajador. Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

9.2.2 Documento Técnico de Soporte de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno

La Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, SDDE, elaboraron entre 2013 y 2014 el documento síntesis donde se resumen el Documento Técnico de Soporte - DTS y el articulado del Decreto de Política Pública de Trabajo Decente y Digno de la ciudad y contaron con la participación de algunos de los actores del mundo del trabajo

de la ciudad, involucrando entre otros, al Gobierno Distrital y Nacional, a los empleadores privados y a los trabajadores en un esfuerzo tripartito corresponsable para la formulación e implementación de esta política.

“Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos”, este es el objetivo y la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. (SDDE, 2015, p.8)

El documento contiene el marco teórico, los conceptos de trabajo decente y trabajo digno que se proponen para la política, los principios, valores, otras definiciones, los fines de la política, el objetivo general, los objetivos estratégicos de la Política de acuerdo con los objetivos definidos por la OIT (principios y derechos fundamentales). De igual manera, incluye el diagnóstico y los aprendizajes que en materia de políticas activas de empleo ha desarrollado el distrito en los últimos años.

Finalmente, muestra las disposiciones para la implementación de la política, señalando la institucionalidad, el presupuesto, el esquema de seguimiento y evaluación que deberá tener la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá.

9.2.3 Metodología para la Formulación de Política Pública Territorial de Trabajo Decente - Julio de 2017

El presente documento se constituye como una herramienta técnica y metodológica propuesta por el Ministerio de Trabajo (2017) en virtud de lo dispuesto por el Art. 74 de la Ley 1753 de 2015, la cual expidió el Plan Nacional de Desarrollo respectivos al periodo presidencial 2014-2018, bajo el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo adoptará la política nacional de

trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado.

El documento consta de tres partes, la primera se construye bajo un marco de referencia por lo que se conceptualiza las nociones normativas, la segunda determina los elementos puntuales para determinar un diagnóstico territorial que permita determinar los aspectos a tener en cuenta para la implementación de una política pública y la tercera parte genera recomendaciones que buscan facilitar la adopción de la estrategia que trae la política pública.

Dado lo anterior, el documento se enmarca en un análisis nacional ya que el marco de ella se centra en los diferentes entes territoriales colombianos, es decir, gobernaciones y alcaldías, respondiendo a los objetivos de elementos teóricos ya que no solo genera la conceptualización de los requerimientos de esta investigación, sino que delinea un parámetro normativo sobre el cual debe sustentarse la política pública planteada.

Respecto de la conceptualización, se marca el conjunto basado de características o criterios que viabilizan el proceso de una política pública, por lo que se determinan las características de esta, sus respectivas nociones. Para dar respuesta a los requerimientos de la investigación se manifiesta, a su vez, la necesidad de generar un diagnóstico territorial a fin de poder evaluar de manera integral cuáles son las problemáticas núcleo dentro de esa comunidad, entendiendo que algunos problemas pueden ser similares pero la diversidad cultural, económica y social generan una pauta de enfoque diferencial necesaria.

Con base en lo anterior, se establece que el diagnóstico debe responder a la determinación de la necesidad de política pública para posteriormente determinar el objetivo de esta con sus resultados, financiación, soporte y socialización, para finalmente generar el proyecto de acto

administrativo y la presentación del mismo para que sea aprobada e incorporada dentro de la respectiva corporación administrativa a la que va dirigida la política pública.

A su vez genera estrategias, sugerencias y recomendaciones, por lo que genera una orientación para construir la política pública, el documento insta a conocer la opinión de la comunidad, en la cual se pueda establecer la percepción de la población, sus necesidades y cuáles podrían ser sus acciones de solución y mitigación para mejorar los problemas individuales y colectivos que presentan en la localidad.

10. Resultados finales

Teniendo en cuenta el componente de profundización, para el análisis de los resultados obtenidos en esta investigación enfocada en el fortalecimiento institucional de la ALE, se aplica la herramienta de alianzas por ser la más pertinente para el problema planteado. Esto se fundamenta en el análisis documental y de las respuestas registradas en las entrevistas y cuestionarios aplicados a la ALE, que permite evidenciar que parte del objeto de la organización consiste en liderar “(...) la articulación eficiente y efectiva de las autoridades distritales para mejorar la calidad de vida de todos los bogotanos” [subrayado fuera del texto original] (ALE, s.f.), a pesar de ello, a 2020, no existen antecedentes que demuestren estrategias institucionales enfocadas en la mitigación del desempleo local, como incluso lo manifiestan las personas entrevistadas en representación de esta entidad, lo cual refleja una falencia institucional para responder a las necesidades manifiestas por los residentes de la localidad frente a empleabilidad.





De igual forma, vale la pena mencionar que la ALE puede “coordinar la ejecución en el territorio de los planes programas y proyectos de las entidades y organismos Distritales que intervienen en la localidad, como complemento al Plan de Desarrollo local, conforme a los lineamientos y orientaciones distritales” (Alcaldía Local de Engativá, 2016), y por lo tanto el equipo investigador ratifica la necesidad de articular a la SDDE y la ALE para la consecución de la mitigación del desempleo como un objetivo en común. Para llevarlo a cabo, como se expone anteriormente, se propone fortalecer a este ente administrativo local y para tales efectos de articulación, se considera que la herramienta de la gerencia social con mayor pertinencia al problema en cuestión, es la que se refiere a las alianzas. No se abordan las redes dado que para efectos de lo contextualizado, se propone definir un plan de acción en conjunto que logre

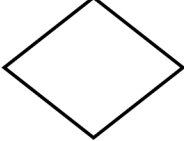



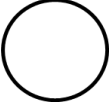
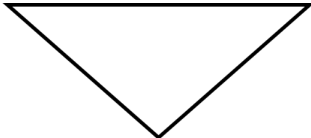

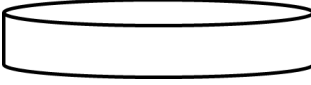


beneficios de mutua conveniencia, para el cual se deberá sumar fuerzas y recursos de la SDDE y la ALE a partir de intereses específicos y la necesidad de complementarse para ejecutar algún programa que, para este caso, se enfoca en la mitigación del desempleo desde un enfoque territorial (Montoya, s.f.).

Por esto, y recogiendo lo obtenido del análisis documental y de las entrevistas aplicadas, se plantea un diagrama de flujo que detalla el esquema de trabajo propuesto para ejecutar en el marco de la alianza planteada para las dos (2) entidades anteriormente mencionadas. Para su entendimiento, se elabora la siguiente tabla que explica el significado de cada uno de los símbolos utilizados:

Tabla 10

Símbolos de diagramas de flujo y su significado

Símbolo	Nombre	Función
	Inicio/Final	El símbolo de terminación marca el punto inicial o final del sistema. Por lo general, contiene la palabra "Inicio" o "Fin".
	Acción o Proceso	Un rectángulo solo puede representar un solo paso dentro de un proceso ("agregar dos tazas de harina"), o un subproceso completo ("hacer pan") dentro de un proceso más grande.
	Documento Impreso	Un documento o informe impreso.
	Multidocumento	Representa múltiples documentos.
	Decisión o Ramificación	Un punto de decisión o ramificación. Las líneas que representan diferentes decisiones surgen de diferentes

		puntos del diamante.
	Entrada / Salida	Representa el material o la información que entra o sale del sistema, como una orden del cliente (entrada) o un producto (salida).
	Entrada Manual	Representa un paso en el que se pide al usuario que introduzca la información manualmente.
	Preparación	Representa un ajuste a otro paso en el proceso.
	Conector	Indica que el flujo continúa donde se ha colocado un símbolo idéntico (que contiene la misma letra).
	Fusión	Indica un paso en el que dos o más sub-listas o subprocesos se convierten en uno.
	Proceso Predefinido	Indica una secuencia de acciones que realizan una tarea específica incrustada dentro de un proceso más grande. Esta secuencia de acciones podría describirse con más detalle en un diagrama de flujo separado.
	Base de Datos	Indica una lista de información con una estructura estándar que permite buscar y ordenar.
	Visualización	Indica un paso que muestra información.
	Línea de Flujo	Indica el orden de la ejecución de las operaciones. La flecha indica la siguiente instrucción.

Nota. Elaborado por el equipo investigador (2021) basado en la información de Smartdraw (s.f.).

Figura 14

Código de colores – Responsable de la acción

Alcaldía Local de Engativá	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Empresas	Buscadores de Empleo

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible interpretar el esquema de trabajo aprobado por los representantes de la ALE y SDDE mediante reunión virtual de Microsoft Teams, en la cual, además, se genera un preacuerdo que sirve de insumo para la construcción del documento jurídico que formalizará la Alianza una vez se surtan los procesos de verificación y aprobación internos, en los términos normativos de cada organización. Es claro que la ALE no puede actuar como una agencia de empleo teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1823 de 2020 y que la SDDE tiene la Agencia de gestión y colocación de empleo Bogotá Trabaja, para la cual está al frente la doctora Ximena Córdoba, por lo que hay unos acuerdos que se proponen adelantar frente a esa gestión para apoyar por parte y parte la consolidación de la Alianza.

Por ello, a raíz de esta alianza entre ALE y SDDE, lo que se propone se enmarca en 4 momentos base:

1. Gestión empresarial.
2. Atención a los buscadores de empleo.
3. Gestión para la vinculación laboral.
4. Seguimiento y retroalimentación.

Figura 15

Flujograma de Gestión Empresarial

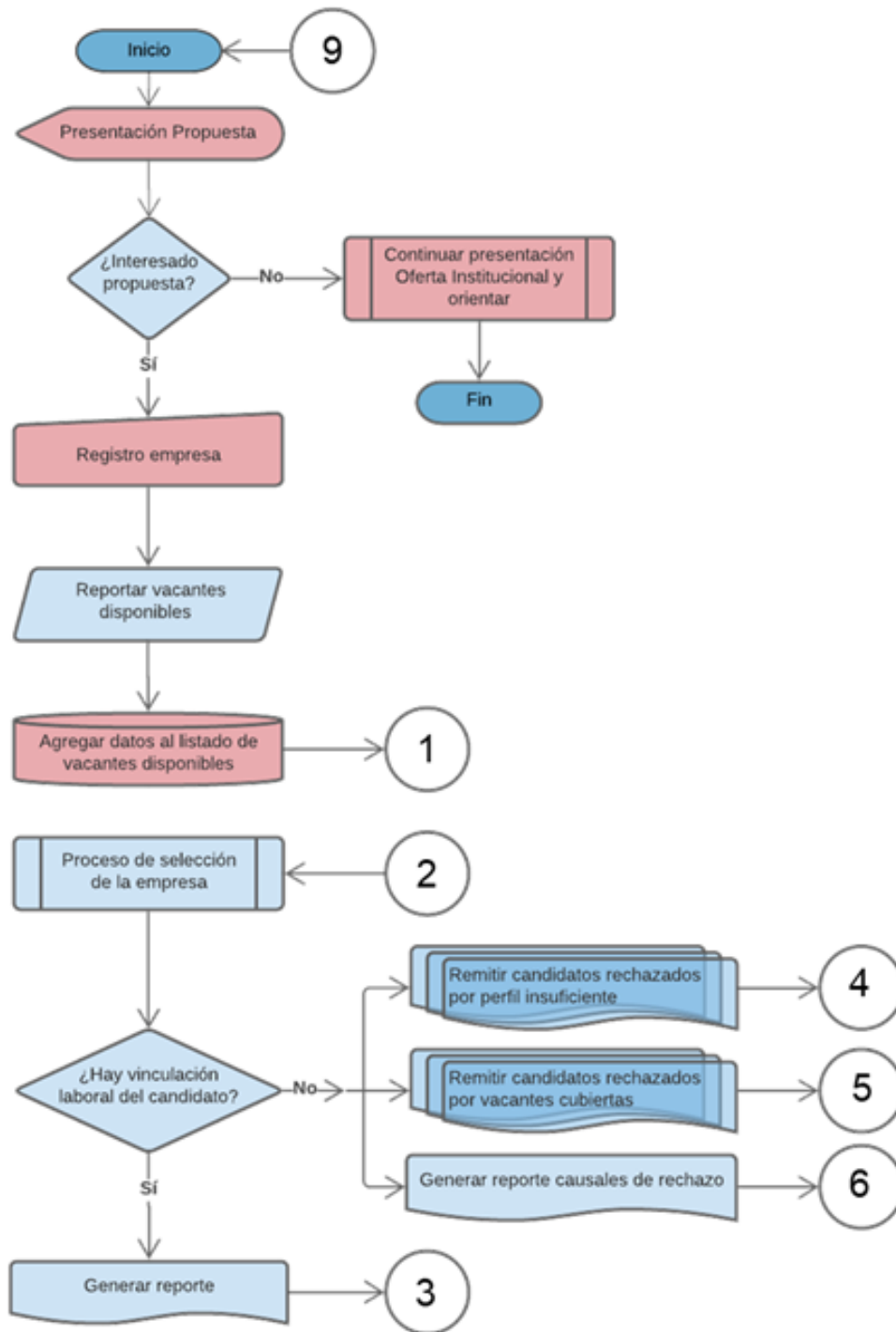


Figura 16

Flujograma de Buscadores de Empleo

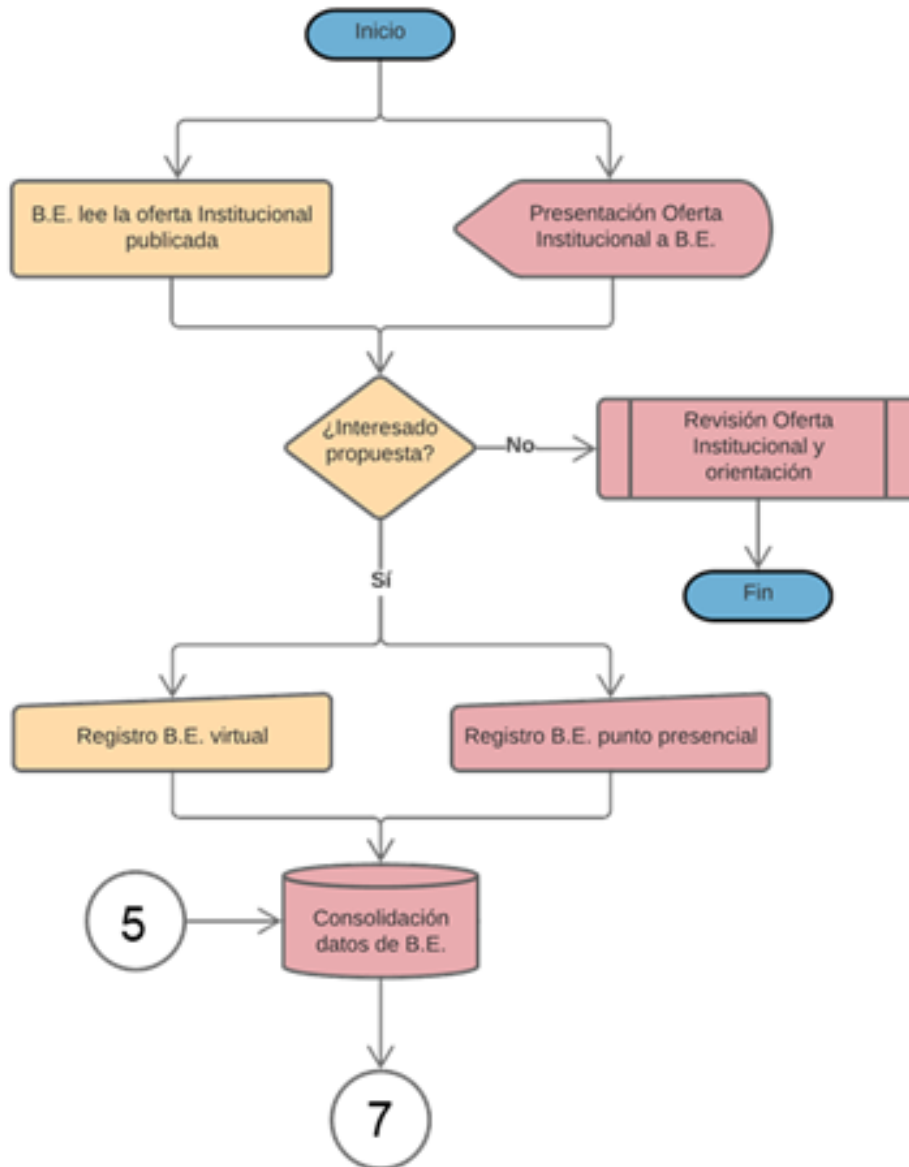
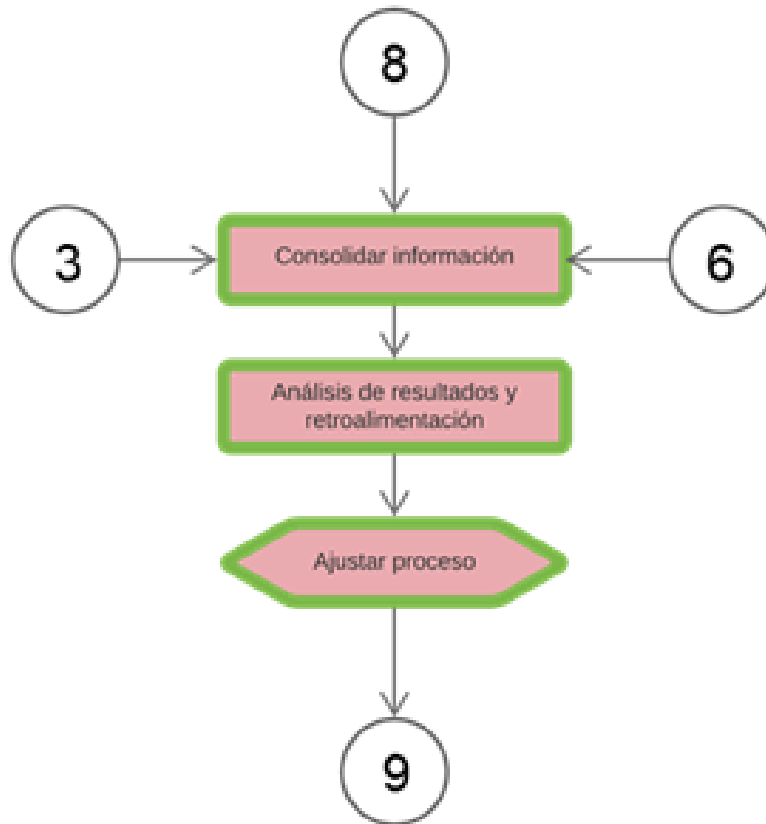


Figura 17

Flujograma de Gestión de Vinculación Laboral



Figura 18*Flujograma de Seguimiento y Retroalimentación*

En esos términos, la gestión empresarial inicia con la presentación de la propuesta, sigue con la identificación de si el representante de la empresa está o no interesado en unirse a este ejercicio de ofrecer empleo a las personas que acuden a la ALE para que los ayuden en su búsqueda de empleo (dado que la gente tiene el imaginario de que la ALE ofrece esos servicios); si no están de acuerdo, se continúa con la presentación de la oferta institucional que existe para las empresas desde la ALE, ya que esta tiene otras apuestas que desarrolla con otras entidades y puede aprovechar este momento también para socializar y orientarlas frente a estas. Esta Oferta

Institucional específica es un proceso que se debe definir independiente a esta propuesta (el conector 9 se explica el momento 4).

Si la empresa está interesada, se hace el registro de la empresa, la empresa reporta las vacantes disponibles y esas vacantes disponibles entran a una base de datos de las vacantes que han sido reportadas por las demás empresas que se vinculen a la propuesta. Una vez se tiene esto, pasa a otra actividad (conector 1): el análisis de las vacantes junto con los perfiles que hay de los buscadores de empleo (el conector 1 se explica en el momento 3).

En el segundo momento, es cuando se atiende a los buscadores de empleo y para ello se plantean dos modalidades de atención: presencial y virtual. Para la modalidad virtual, se debe definir si lo más viable es generar un enlace para que el buscador de empleo autogestione su inscripción, ya sea en la página web o por redes sociales; para la atención presencial, se hace la presentación de la oferta a las personas que lleguen a los puntos de atención que se definan y para los cuáles se puedan establecer unos horarios de atención con unos días a la semana, no a diario, de común acuerdo entre ambas partes, para que pueda estar ese equipo atendiendo a la gente que no tiene las formas o no conoce los medios para poder hacer ese registro de forma virtual.

Si están interesados en esa información, entonces hacen el registro y entran a la base de datos en donde se consolidan las personas o los perfiles que están en búsqueda de empleo (el conector 5 se expone en la segunda parte del momento 1); si no están interesados, se hace la revisión de la oferta institucional en donde pueden encontrar otros programas o servicios que les puede interesar. Posterior a esa consolidación de los datos disponibles, inicia el análisis que se menciona en el primer momento respecto al conector 7.

En esta actividad la ALE hace un contraste entre la información que existe sobre los perfiles registrados (conector 7) y la información consolidada de las vacantes (conector 1). En ese análisis, se revisa si los buscadores de empleo cumplen o no con los requisitos básicos de las vacantes acordados con las empresas ofertantes, por lo cual se hace referencia a un proceso más superficial en el que se revisan ciertas características, pero no se surten actividades propias de un proceso de selección para no generar una carga administrativa en la ALE y para no extralimitar sus competencias ni actuar como una agencia de servicio público de empleo (Decreto 1823 de 2020). Para ello es necesario que se definan unos parámetros básicos con acompañamiento técnico de la SDDE, de esta forma, la ALE hace un filtro de los buscadores de empleo que cumplen con dichos requisitos, dando prioridad a jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, y envía la información a las empresas para que ellos realicen su proceso de selección del Talento Humano (conector 2).

Es así cómo se retoma el primer momento con el proceso de selección de las empresas (conector 2) en donde definen si se vincula alguno de los candidatos o no y en ambos momentos la empresa genera un reporte que indica qué ocurre con lo que se remite, si se surte un proceso de vinculación (conector 3) o de rechazo (conector 6). Se propone que este último reporte indique las causales de rechazo diferenciando entre dos (2) escenarios:

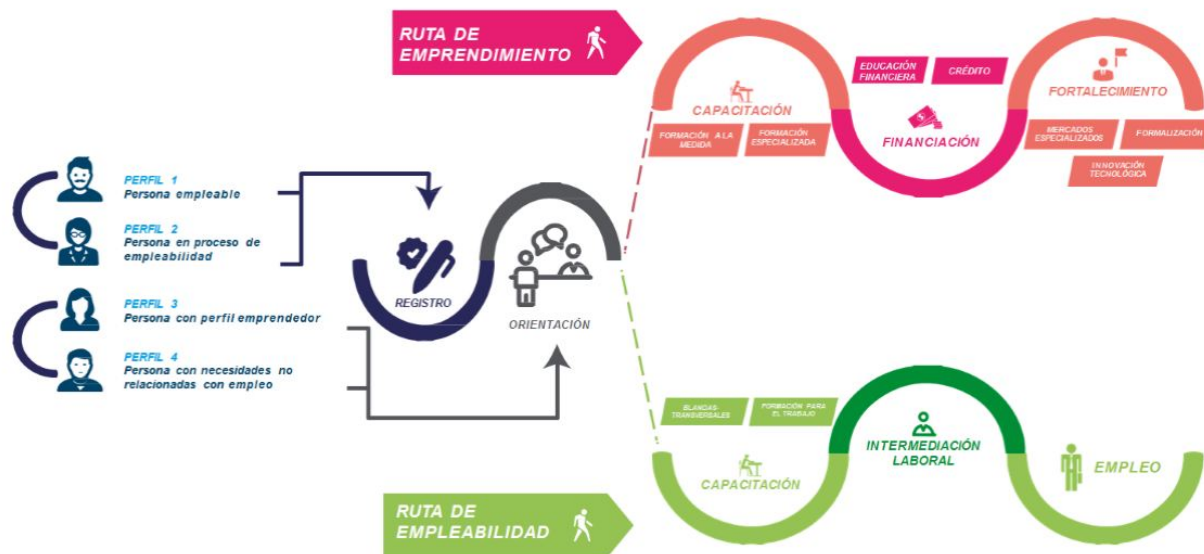
- Candidatos que son rechazados porque definitivamente poseen un perfil insuficiente y presentan algunas falencias que deben fortalecerse, por ejemplo, habilidades blandas, transversales, técnicas, etc., de esta forma, se busca remitirlos directamente a la ruta de empleabilidad con SDDE (conector 4).

- Candidatos que califican para el puesto, pero por el número de vacantes disponibles, no pudieron vincularse (conector 5), de esta forma se continúa postulando por parte de la ALE a las otras empresas ofertantes.

En el momento en el que se remiten los buscadores de empleo a la ruta de empleabilidad distrital (conector 4), sobre la cual ya se ha socializado el proceso que se surte desde la SDDE, hay que tener presente que se aporta una información más detallada indicando a la ruta de empleabilidad el tipo de falencias con que ingresan las personas, es decir, una caracterización previa que se logra realizar con el apoyo de las empresas aliadas; de esta forma, la ruta puede hacer también un proceso más eficiente de atención a estas personas y así mismo, se ve reflejado el apoyo de la ALE al trabajo de la SDDE que realizan a partir de la gestión realizada con las empresas. Por ello, se la SDDE debe generar un reporte (conector 8) a la ALE del estado de las personas remitidas, que no sea simplemente la ALE postulando personas, sino que se pueda hacer seguimiento de qué es lo que está pasando con estas personas (si se están capacitando, si desertaron del proceso, se vincularon, etc.).

Figura 19

Ruta de empleabilidad Bogotá Trabaja



Nota. Tomado de *Programa Ruta Diferencial de Empleo*, s.f., Bogotá Trabaja (<http://www.bogotatrabaja.gov.co/ruta-diferencial-empleo>)

Finalmente, con los reportes realizados (conectores 3, 6 y 8) se consolida la información para analizar los resultados de los 3 momentos anteriores, hacer una retroalimentación al proceso y esquema de trabajo para impulsar lo que está funcionando bien y comprobar qué se puede mejorar o complementar con la actualización de herramientas que puedan existir, y con lo anterior, ajustar el proceso y de nuevo volver a empezar (conector 9).

Para la implementación de este esquema de trabajo, se llega a un preacuerdo en los siguientes puntos:

Tabla 11

Preacuerdo Alianza ALE - SDDE

	Alcaldía Local de Engativá	Secretaría de Desarrollo Económico
Equipo	Gestor Empresarial y persona encargada de recepcionar	Orientadores (psicólogos)

Tiempo	Horario por definir	Horario por definir
Lugar	Dispone la infraestructura	Asiste al lugar dispuesto por la ALE
Convocatoria	Conjunta (piezas publicitarias, llamadas, correos, redes sociales, etc.)	Correos electrónicos (lo demás está sujeto a autorización)
Registro	Enlace propio	Acompañamiento técnico
Bases de datos	Compartidas	Compartidas
Formación	Escenarios	Instructores
Seguimiento	Consolidación reportes y análisis de la información	Reporte y análisis de la información
Otra Oferta Institucional	Construcción interinstitucional	Divulgación

Equipo: la ALE aporta un gestor empresarial y una persona encargada de recepcionar al público. Una vez concertado el horario, la SDDE aporta orientadores (psicólogos) quienes son los que hacen todo el levantamiento del perfil, la caracterización de acuerdo con sus competencias, habilidades y orientan al usuario. Ellos son profesionales que están capacitados para realizar esa retroalimentación frente a sus competencias, a su perfil, al levantamiento y ajuste de su hoja de vida y verifican las características de la vacante que se requiere y ellos hacen también la remisión a formaciones, es decir, hacen los compromisos y recomiendan al usuario realizar ciertos tipos de programas para que fortalezcan como sus competencias o de acuerdo con su experiencia laboral y formación académica.

Tiempo: no se brinda atención diaria de lunes a viernes, se definen 2 o 3 días a la semana para prestar atención presencial. Los días de atención presencial se concertan con la SDDE, teniendo en cuenta la realización de ferias empresariales, jornadas, ruedas de empleabilidad que desarrolla la entidad y que están en relación directa con la disponibilidad de talento humano.

Lugar: la ALE propone los puntos Vive Digital del barrio La Clarita y el barrio Boyacá (ALE).

Convocatoria: la ALE manifiesta interés en realizar una convocatoria conjunta (piezas publicitarias, llamadas, correos electrónicos, redes sociales, etc.) y la SDDE manifiesta que puede apoyar en este proceso con correos electrónicos, pero requiere consultar a nivel interno las demás opciones dado que se deben autorizar, por ejemplo, las piezas publicitarias conjuntas. De igual forma, las llamadas y envío de correos electrónicos están sujetos al personal contratado del área y estrategias de procedimiento que se establezcan en el marco normativo de Habeas Data.

Registro: dado que la SDDE está avanzando en llevar a cabo algunos desarrollos en la plataforma virtual, se determina que se haga a través de un enlace creado por la ALE con autorización de tratamiento de datos a nombre de ambas entidades. En caso de no ser viable por temas jurídicos, se podrá enviar base por parte de la ALE de acuerdo con la capacidad instalada de la SDDE y se efectuará registro de los buscadores de empleo en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE. La SDDE brinda el acompañamiento técnico para definir los datos pertinentes a recolectar.

Bases de datos: serán compartidas en el marco de los momentos expuestos en el esquema de trabajo.

Formación: la ALE dispone de escenarios para la formación en la localidad y la SDDE dispone los instructores, sin embargo, esto se valida cada que se programa la actividad en concordancia con los procesos en marcha.

Seguimiento: la ALE consolida los reportes de las empresas y la SDDE reporta el estado en el que se encuentran los buscadores de empleo que ingresan a la ruta de empleabilidad por la gestión de la ALE: registrados, formados, remitidos y colocados/vinculados (Este último dato se obtiene a mediano plazo dadas las dinámicas de las empresas). Finalmente, ambas entidades analizan la información obtenida de forma periódica y retroalimentan el proceso.

Otra Oferta Institucional: la ALE realiza la construcción interinstitucional de la oferta local para la presentación a empresas y a buscadores de empleo; la comparte a la SDDE para su divulgación.

Análisis Semáforo de Alianzas

Con base en la propuesta anterior, y al llegar a un preacuerdo consolidado en acta de reunión (Anexo 2), se aplican los cuestionarios de Consolidación de Alianzas y Verificación Documental obteniendo los siguientes resultados:

Según Peñaranda y Salamanca (2007, p. 11) informan que el Semáforo de Alianzas es una herramienta para medir el grado de desarrollo de una alianza y establecer las acciones que se deben emprender para mejorarla. De igual manera, es una herramienta cuantitativa que permite conocer la consolidación de las alianzas a través del grado de coincidencia que existe entre los conocimientos, las actitudes y las percepciones de los distintos miembros de una misma alianza. De esta forma, se busca establecer que las alianzas son consistentes.

Asimismo, vale la pena mencionar que las alianzas son estrategias de trabajo que generan valor social como fuente de valor empresarial, y el diseño del semáforo parte de aceptar que la construcción de alianzas es un proceso y no siempre ni en todos los aspectos las alianzas logran

tener todos los indicadores en un nivel óptimo, lo cual no significa que hayan fracasado.

(Peñaranda y Salamanca, 2007)

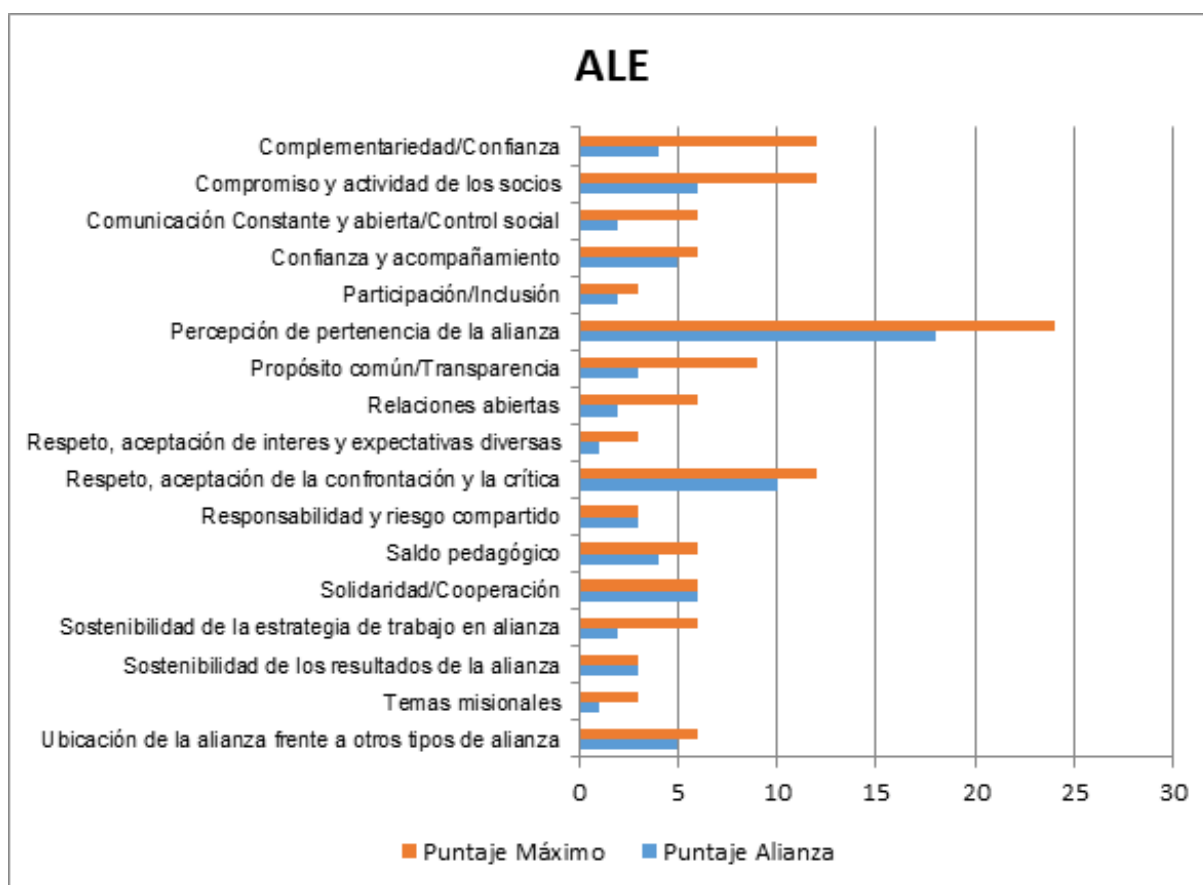
Adicionalmente, Peñaranda y Salamanca destacan que:

En las alianzas las relaciones son horizontales y las reglas de juego se acuerdan entre todos

Sus miembros se comprometen con el logro de un objetivo, asumen los riesgos que este

exige, combinan sus fortalezas y hacen aportes (técnicos, de gestión, de capacidad de

convocatoria o recursos financieros), según sus capacidades. (2007, p. 7).

Figura 20*Puntaje de la Alianza - ALE*

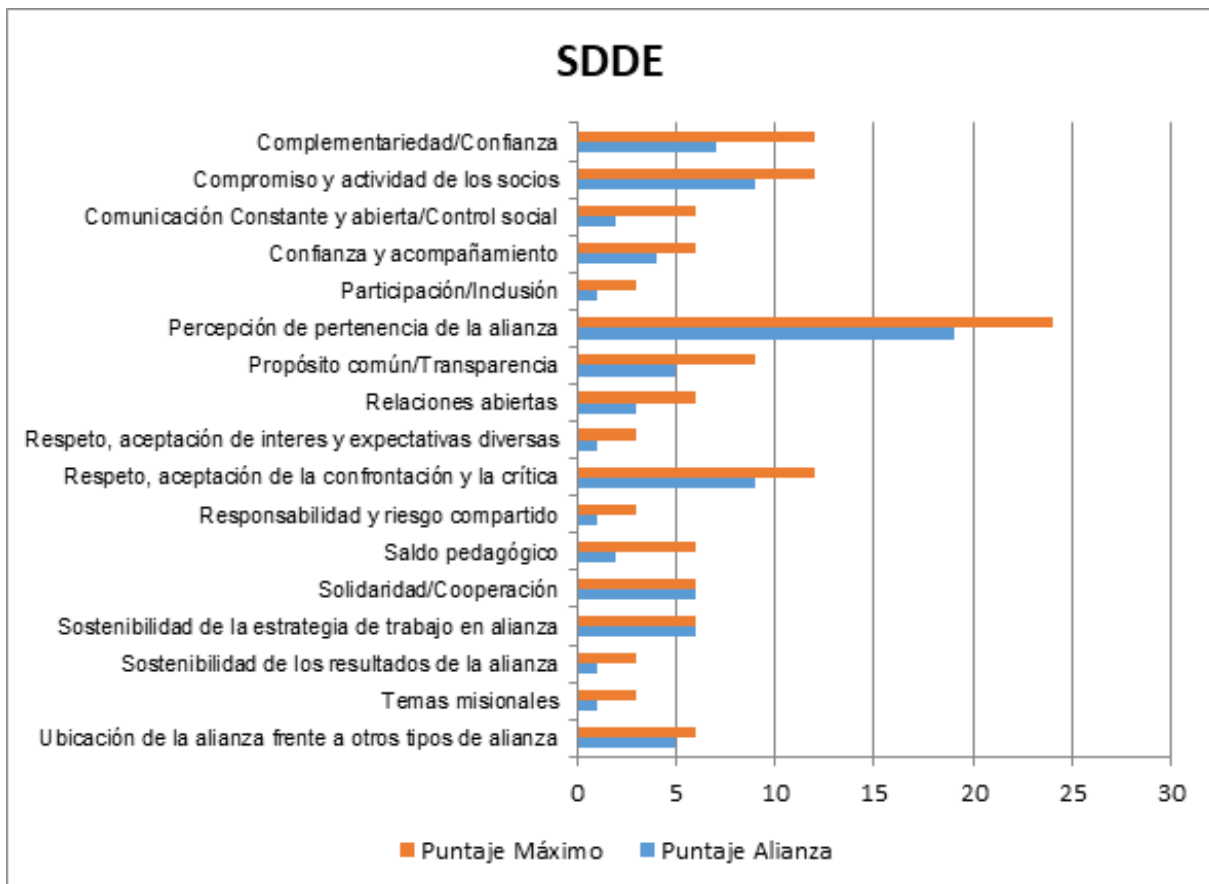
Nota. Elaboración propia (2021) aplicando el Semáforo de Alianzas, 2007, Fundación Corona y Banco Mundial.

Se puede observar en la **Figura 20**, las categorías que presentan mayor afinidad y/o puntaje referente a los aspectos más fortalecidos son los de “percepción de pertinencia de la alianza”, “respeto, aceptación de la confrontación y la crítica”, “complementariedad/confianza y compromiso” y “actividad de los socios”; en relación es importante trabajar en los aspectos de niveles bajos como: “temas misionales”, “respeto, aceptación de interés y expectativas diversas”, “responsabilidad y riesgo compartido” en relación con aspectos como la “comunicación constante

y abierta/Control social” y las “relaciones abiertas” para generar fortalecimiento y óptimos resultados.

Figura 21

Puntaje de la Alianza - SDDE



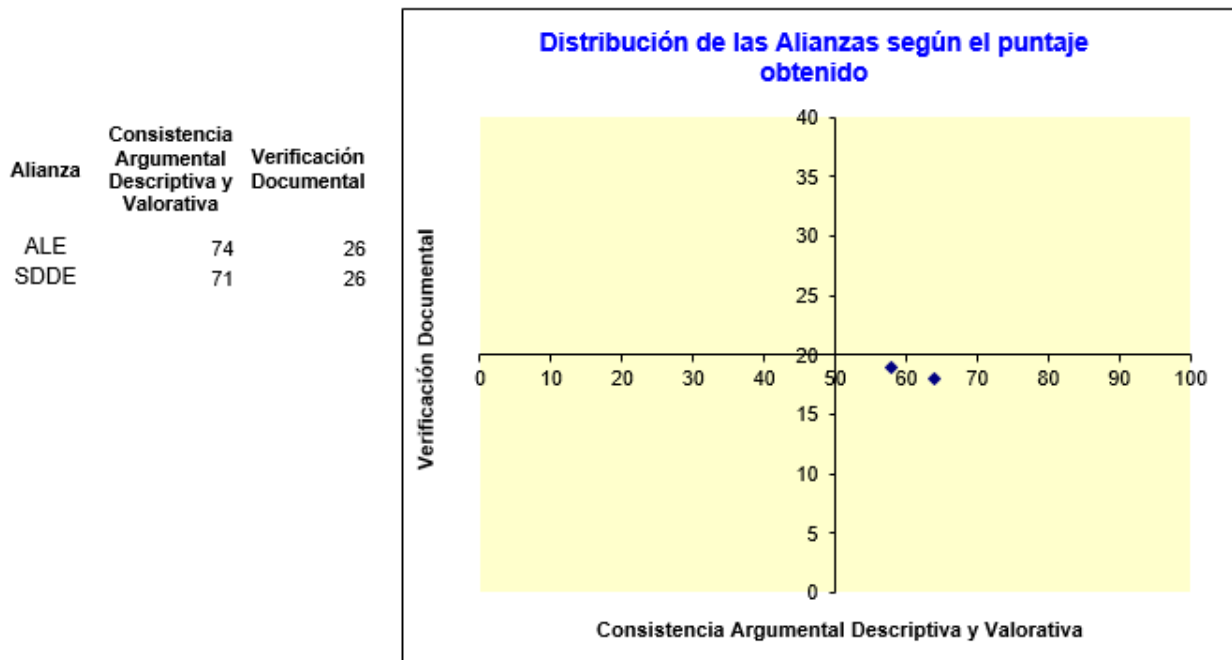
Nota. Elaboración propia (2021) aplicando el Semáforo de Alianzas, 2007, Fundación Corona y Banco Mundial.

En la Figura 21 se puede observar que tanto el criterio con puntaje máximo y el puntaje de la alianza, es la “percepción de pertenencia de la alianza”, “respeto, aceptación de la confrontación y la crítica”, “complementariedad/confianza”, “compromiso y actividad de los socios”, “solidaridad/cooperación”, “sostenibilidad de la estrategia de trabajo en alianza” y “ubicación de

la alianza frente a otros tipos de alianza”; así mismo llama la atención aspectos que aún no logran el nivel esperado como: “temas misionales”, “responsabilidad y riesgo compartido”, “respeto, aceptación de intereses y expectativas diversas”, “participación e inclusión”, en los cuales se hace necesario desde la planeación tenerlos presentes, para que en la operación y posterior evaluación se logren los propósitos esperados.

Figura 22

Puntaje de la Alianza – ALE y SDDE



Nota. Elaboración propia (2021) aplicando el Semáforo de Alianzas, 2007, Fundación Corona y Banco Mundial.

Como se puede evidenciar en la Figura 22, el puntaje ubica a la alianza en el cuadrante B, significando que la alianza propuesta a pesar de mostrar alta consistencia de opinión no tiene

suficiente soporte documental que registre los procesos y mecanismos de la alianza. Por ello, es necesario fortalecer las categorías más débiles: “respeto, aceptación de intereses y expectativas diversas”, “temas misionales”, “responsabilidad y riesgo compartido”, “participación e inclusión”.

Por ello, es primordial establecer programas de mejora continua para establecer responsabilidad, inclusión, confianza y compromiso entre los aliados, fortaleciendo todas las categorías que resultaron débiles o con menor nivel y potencializando las que se encuentran con puntaje máximo para lograr la calidad y eficacia del proyecto integrador, permitiendo identificar los posibles aliados estratégicos en los ámbitos sociales, económicos y culturales a través de las alianzas estratégicas.

Finalmente, para el éxito de la alianza, se recomienda especial atención a los siguientes puntos:

- La gestión empresarial es fundamental para la empleabilidad, dado que la vinculación laboral depende también de la oferta disponible, haciendo necesaria la identificación de los actores generadores de empleo y las barreras que tienen para ofertar vacantes, es importante para establecer mecanismos de apoyo en la gestión (aunque varios dependan de los lineamientos de orden nacional).
- La atención a buscadores de empleo debe contar con más mecanismos virtuales, sin embargo, no debe ser el único medio de acceso ya que se deben considerar las particularidades de los grupos focalizados. Limitar la ejecución de las actividades contempladas en la ruta, a la presencialidad, limita también el alcance de la población.

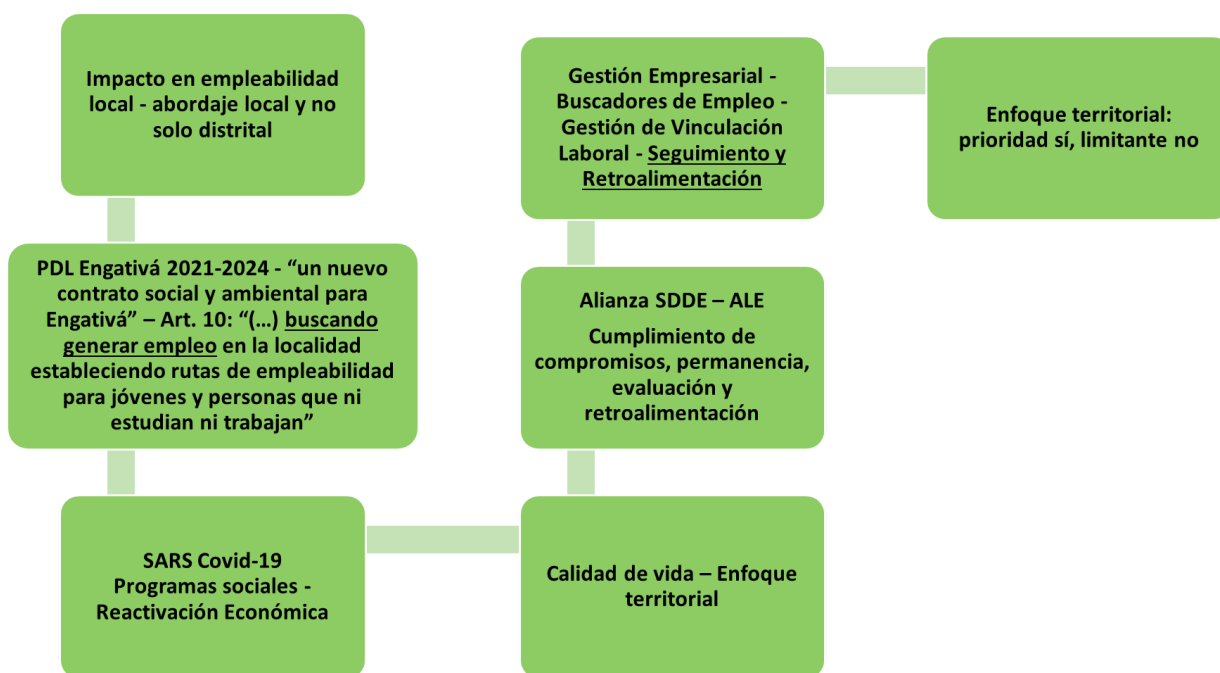
- Se debe consolidar un documento claro que detalle la oferta institucional de la ALE para las empresas y buscadores de empleo.
- Se debe crear una estrategia de comunicación y coordinación que involucre a todas las partes de la alianza, con el fin de generar confianza, la cual mantendrá a todos los actores informados sobre el desarrollo del proyecto.
- Es necesario implementar el semáforo de alianzas de forma periódica para analizar el nivel de consolidación de la alianza y verificación documental, esto permite retroalimentar el proceso conjunto.

11. Conclusiones y Recomendaciones

Lo expuesto en el transcurso del desarrollo de la presente tesis, permite abordar las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Figura 23

Conclusiones y recomendaciones



El índice de desempleo de la localidad de Engativá presentado por el DANE en 2017, evidencia que esta hace parte del grupo de localidades con más desempleo, dónde se ubican también las localidades del sur occidente y sur oriente de la ciudad (entre 7,2 % y 8,6 %), esto a pesar de ser la tercera localidad con más empresas de la ciudad (63.722), la séptima con mayor capacidad de generación de empleo (6,2%) y la novena localidad con habitantes que ocupan más tiempo en transportarse a su lugar de trabajo (63,6 minutos), lo que puede interpretarse como un número importante de habitantes ocupados que trabajan fuera de la localidad. Sin embargo, al

realizar la recopilación de las actuaciones históricas de la ALE y la SDDE, enfocadas en la mitigación del desempleo de los habitantes de la localidad de Engativá, especialmente jóvenes y mujeres, se encontró que no hay información ordenada y estructurada relacionada con lo que ha sido el comportamiento de las diferentes administraciones sobre disminución del desempleo local.

Lo anterior, tiene varias razones que pasan por la despreocupación, falta de gestión y coordinación, falta de medios tecnológicos por mencionar algunos. La ALE, hasta el año 2020, no evidencia una estrategia, programa o proyecto que contribuya a la mitigación del desempleo en su territorio, existen diferentes entes a nivel Distrital encargados de generar acciones (estrategias) para la mitigación del desempleo en Bogotá, pero no existe la aplicación del enfoque territorial que permita conectar la oferta local con la demanda local en el mercado laboral de la localidad, ni un enfoque poblacional que priorice a jóvenes y mujeres, aun cuando la tasa de desempleo de Engativá corresponde a la tercera con mayor diferencia por sexo (8,1% mujeres y 7% hombres) y en la ciudad, los niveles más bajos de ocupación (67,9%) se presentan en las personas más jóvenes (18-28 años).

Es por ello, que este proyecto responde al Plan de Desarrollo Local de Engativá 2021-2024, “un nuevo contrato social y ambiental para Engativá”, específicamente en su artículo 10 en el cual se indica que: “se buscará el reconocimiento del valor social que generan los emprendimientos sociales, comunitarios, deportivos, recreativos, artísticos y culturales dentro de la localidad; buscando generar empleo en la localidad estableciendo rutas de empleabilidad para jóvenes y personas que ni estudian ni trabajan”, y, en ese orden de ideas, se recomienda que la alianza sirva como mecanismo para tener información actualizada de los planes y acciones de generación, promoción y formalización de empleo en la localidad por parte de la ALE, la SDDE, la Alcaldía Mayor o cualquier otro estamento del orden local, Distrital o Nacional. Para ello es

necesario que la Alianza sea provista de todos los recursos necesarios (humanos y tecnológicos) que le permitan dar cumplimiento a este objetivo y que sirva de fuente de información confiable para futuros estudios, proyectos e iniciativas que se quieran desarrollar en pro de la empleabilidad local.

Frente al objetivo de identificar el o los actores dedicados a generar empleo y ofrecer servicios para la búsqueda de trabajo en la Administración Distrital, interesado(s) en forjar alianzas que contribuyan a la mitigación del desempleo local aplicando un enfoque territorial, se puede concluir que tanto a nivel local como Distrital, hay una gran preocupación por el desempleo que se presenta en la localidad el cual se ha acentuado por efecto de la pandemia que agobia a todo el planeta; entendiendo que estamos frente a un escenario de desaceleración económica y que la única manera de reactivar el consumo es generando ingreso en las familias, el gobierno local y distrital deben unir esfuerzos para proporcionar a los ciudadanos herramientas que les sirvan de apoyo a la hora de obtener un empleo digno que a priori les permita adquirir bienes de capital y servicios logrando una reactivación económica en la localidad y una disminución en un indicador tan negativo como es el desempleo.

Dentro del trabajo realizado se logra identificar actores como la Agencia Pública de Empleo, el SENA y la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo “Bogotá Trabaja”, las cuales trabajan de la mano con la SDDE, por ello, se propone una alianza focalizada en la localidad de esta última con la ALE, que permita mitigar las cifras de desempleo local a través del desarrollo de un plan de acción conjunto. Este plan de acción se valida con las organizaciones estatales a nivel local y Distrital, los ciudadanos y expertos, quienes expresan estar de acuerdo con la propuesta y manifiestan que ven su viabilidad e impacto positivo para mitigar el desempleo en la localidad. De esta forma, se fortalece la Oficina de Planeación de la ALE, permitiendo

responder a una necesidad latente en la comunidad de la cual es responsable (rearticulación de las relaciones Estado-sociedad civil), ejecutando un proyecto con responsabilidad social, innovación y competitividad, lo cual repercute positivamente en la calidad de vida de sus habitantes (desarrollo comunitario integral).

Adicionalmente, es indispensable considerar que ante la crisis causada por la pandemia del SARS Covid-19, el Distrito responde con la implementación de medidas restrictivas a la movilidad y promoción del autocuidado, lo cual complementa con la ejecución de programas sociales y de reactivación económica, cuyo reto principal es llegar a cada territorio de la ciudad, como la localidad de Engativá. Con relación a este punto se debe aprovechar la oportunidad que brinda la presente coyuntura y la voluntad expuesta por los actores Institucionales para lograr formalizar la alianza en el menor tiempo posible y dotarla de todos los recursos necesarios que le permitan constituirse en un instrumento real y efectivo que le permite a los ciudadanos acceder a plazas de empleo reales y dignas, a los empresarios conseguir talento humano acorde a la necesidades de sus negocios y a la institucionalidad como facilitador para que los indicadores en la localidad mejoren y se logre una mayor calidad de vida para sus habitantes.

Por lo tanto, la implementación de alianzas se evidencia como oportuna dado que la articulación entre los distintos actores que tienen metas en común, hace más eficiente el logro de los mismos, por el contrario, la desarticulación genera reprocesos, desgaste administrativo e inversión de recursos de forma innecesaria; con la aplicación del enfoque territorial, esta propuesta busca influir en la productividad y calidad de vida de los trabajadores, ya que el tiempo que tarda una persona en movilizarse hacia su lugar de trabajo está directamente relacionado con el tiempo que le queda disponible para dedicar a su familia, formación académica, recreación, descanso, entre otras.

Por otro lado, el formular una estrategia para contribuir a la mitigación del desempleo en la localidad de Engativá viene dado por la construcción del plan de acción que se ejecuta a través de la alianza en la cual con este trabajo de grado, se logra un preacuerdo entre la Alcaldía Local de Engativá y la Secretaría de Desarrollo Económico, quienes tendrán a su cargo la gestión de las bases de datos, la capacitación de los candidatos y el relacionamiento con el sector privado local para gestionar nuevas vacantes. La empleabilidad se relaciona con las necesidades del mercado laboral pero también con la formación académica y profesional, así como las características que tenga cada individuo, por lo cual se puede considerar que los conocimientos, habilidades y actitudes que desarrolla cada ser humano, están directamente relacionados con las posibilidades de ubicarse laboralmente, ya que, se ha demostrado que las tasas de desempleo y las tasas de informalidad tienden a decrecer conforme aumenta el nivel educativo de la persona.

Para lograr esto es fundamental la comunicación entre sector institucional y privado de manera que se tengan las ofertas laborales de manera constante, el seguimiento de las diferentes oportunidades laborales y como punto adicional, desde la alianza se debería hacer un seguimiento al candidato y a la empresa para tener la certeza que todos los involucrados han cumplido con los objetivos que la alianza busca. Como se puede ver es fundamental el fortalecimiento institucional no solo con la conformación de la alianza, si no con el compromiso de conseguir los recursos necesarios para que subsista y se mantenga en el tiempo. Como nota importante, uno de los principales indicadores de gestión de un gobierno sin importar el ámbito es la mitigación del desempleo y esto es fundamental como indicador de buena gestión.

Finalmente, para replicar esta propuesta, es necesario tener presente las particularidades de cada territorio, puesto que existen localidades principalmente industriales, lo que implica que no existe una amplia oferta laboral, y localidades en donde no se concentran unidades productivas, lo

que implica que no hay suficiente demanda laboral. Es así como el enfoque territorial puede evaluarse como una prioridad más no como un limitante de los requisitos para la gestión de vinculación laboral.

Referencias

- Acuerdo Distrital 308 de 2008. [Concejo de Bogotá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2008 – 2012 "BOGOTÁ POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR". 9 de junio de 2008. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=30687>
- Acuerdo Local 03 de 2008. [Junta Administradora Local de Engativá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Engativá 2009-2012. "ENGATIVÁ POSITIVA PARA VIVIR MEJOR". 25 de septiembre de 2008. Recuperado de <http://www.engativa.gov.co/transparencia/planeacion/planes/plan-desarrollo-local-engativa-2021-2024>
- Acuerdo Distrital 489 de 2012. [Concejo de Bogotá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2012 – 2016 "BOGOTÁ HUMANA". 12 de junio de 2012. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47766>
- Acuerdo Local 02 de 2012. [Junta Administradora Local de Engativá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para la Localidad de Engativá 2013-2016. "Engativá Humana, Territorio de Participación, Convivencia y Paz". 7 de septiembre de 2012. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49403&dt=S>
- Acuerdo Distrital 645 de 2016. [Concejo de Bogotá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D.C., 2016 - 2020

"Bogotá Mejor Para Todos". 9 de junio de 2016. Recuperado de
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=66271>

Acuerdo Local 03 de 2016. [Junta Administradora Local de Engativá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de obras Públicas para la localidad de Engativá 2017-2020. “Engativá Mejor para Todos: Engativá renace contigo”. 29 de septiembre de 2016. Recuperado de
<http://www.gobiernobogota.gov.co/sgdapp/sites/default/files/normograma/PDL%20Sancionadook.pdf>

Acuerdo Distrital 761 de 2020. [Concejo de Bogotá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D.C., 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”. 11 de junio de 2020. Recuperado de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=66271>

Acuerdo Local 03 de 2020. [Junta Administradora Local de Engativá]. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para la localidad de Engativá 2021-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para Engativá”. 5 de octubre de 2020. Recuperado de <http://www.engativa.gov.co/transparencia/planeacion/planes/plan-desarrollo-local-engativa-2021-2024>

Agencia de Noticias UN. (2018). Estrategias para disminuir el desempleo en Colombia. Recuperado de <https://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/article/estrategias-para-disminuir-el-desempleo-en-colombia.html>

Alcaldía Local de Engativá. (2019). Engativá: una apuesta a los emprendimientos juveniles.

Recuperado de <http://www.engativa.gov.co/noticias/engativa-apuesta-los-emprendimientos-juveniles>

Alcaldía Local de Engativá (2020). Misión. Recuperado de:

<http://engativa.gov.co/transparencia/organizacion/quienes-somos>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010). Plan Distrital de Formación para el Trabajo 2010 - 2020.

Recuperado de

http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/plandistritalformacion.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). Plan de Desarrollo 2016-2020 Bogotá Mejor para Todos.

Recuperado de <https://www.dadep.gov.co/transparencia/planeacion/otros-planes/plan-distrital-desarrollo-bogota-mejor-todos>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2012). Plan de Desarrollo 2012-2016 Bogotá Humana. Recuperado de

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/documentos/2012_2016_Bogota_Humana_Plan_Acuerdo489_2012.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2014). Política Pública y Trabajo decente.

http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/PoliticapublicatrabajodecenteydignoSintesis.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2020). Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024: Diagnóstico Versión

7. Recuperado de:

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/vs_7_diagnostico_pdd_27022020.docx

Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós

Mexicana, S.A. Recuperado de

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>

Bogotá. (2020). Así puedes postularte a una de las 6.700 ofertas de empleo de Es Trabajo Local.

Recuperado de <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gobierno/ofertas-de-trabajo-del-programa-es-trabajo-local-alcaldia-de-bogota>

Bogotá Cómo Vamos. (2020). Desempleo en Bogotá. Recuperado de

<https://bogotacomovamos.org/desempleo-en-bogota/>

Bogotá Trabaja. (s.f.). Programa Ruta Diferencial de Empleo Bogotá Trabaja. Recuperado de

<http://www.bogotatrabaja.gov.co/ruta-diferencial-empleo>

Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). Las localidades de Bogotá ofrecen oportunidades de

empleo a nacionales y extranjeros. Recuperado de

<https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Mercado-laboral/Las-localidades-de-Bogota-ofrecen-oportunidades-de-empleo-a-nacionales-y-extranjeros>

Caponi, V. (2014). *Public Employment Policies and Regional Unemployment Differences*.

<https://www.iza.org/publications/dp/8511/public-employment-policies-and-regional-unemployment-differences#>

Castillo, V., Ohaco, M., Schleser, D. (2014). *Evaluación de impacto en la inserción laboral de los*

beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional. 1ª. ed. Buenos Aires:

Oficina de País de la OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_305990.pdf

Cazau, P. (2004). Categorización y operacionalización. *Investigación Educativa Duranguense*, (3), 1.

Colombia legal. (2018). Contrato de Prestación de Servicios: ¿Cuál es su Naturaleza Jurídica?.

Recuperado de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/contrato-de-prestacion-de-servicios/>

Constitución política de Colombia. [Corte Constitucional de Colombia]. 13 de junio de 1991.

Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Decreto 064 de 2011. [Alcaldía Mayor de Bogotá]. Por el cual se formula la política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C. 24 de febrero de 2011. Recuperado de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41651>

Decreto 1072 del 2015. [Ministerio de Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 380 de 2015. [Alcaldía Mayor de Bogotá]. Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones. 28 de septiembre de

2015. Recuperado de

http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/7._Decreto_380_de_2015.pdf

Decreto 1823 del 2020. [Ministerio de Trabajo]. Por el cual se modifica parcialmente el Título 6

sección 2 del Decreto 1072 de 2015. 31 de diciembre de 2020. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=154447>

Economipedia. (2015). Mercado Laboral. Recuperado de

<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Flores, R. (2010). Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación

Laboral en México. Banco Interamericano de Desarrollo.

<https://publications.iadb.org/es/publicacion/13606/innovaciones-en-la-evaluacion-de-impacto-del-servicio-de-intermediacion-laboral>.

Función Pública. (s.f.). Glosario: Fortalecimiento Institucional. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Fortalecimiento+Institucional>

Fundación Corona y Banco Mundial. (2007). Semáforo de Alianzas. Gente Nueva Editorial Ltda.

Recuperado de

<https://www.redeamerica.org/Portals/0/Publicaciones/Investigaci%C3%B3n/55.pdf?ver=2015-12-07-123407-223>

- Gómez, M. (enero-junio de 2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Rev. Katharsis*, 13. 63-83. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- González, C., Mora, J. (2011). Políticas activas de empleo para Cali-Colombia. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70144-9](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70144-9)
- Hamui-Sutton, A., Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733230009.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Juliao Vargas, C. G. (2014). Una pedagogía praxeológica. Recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3030/UnaPedagogiaPraxeologica_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kliksberg, B. (1999). Hacia una gerencia social eficiente: algunas cuestiones clave. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 44(175), 15-29. Recuperado de: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/59665>
- Ley 789 de 2002. [Congreso de Colombia]. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 27 de diciembre de 2002. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6778

Ley 1636 de 2013. [Congreso de Colombia]. 18 de junio de 2013. Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493#:~:text=Crea%20un%20Mecanismo%20de%20Protecci%C3%B3n,el%20mercado%20laboral%20en%20condiciones>

Ley 1780 de 2016. [Congreso de Colombia]. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones. 2 de mayo de 2016. Recuperado de <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/leyes/LEY-1780-DEL-02-DE-MAYO-DE-2016.pdf>

Lope, A. (abril 2013). Las Políticas Comunitarias y el Enfoque Territorial: UE 2014 – 2020. ¿El empleo, una prioridad en las políticas locales? P3T, Journal of Public Policies and Territories, 2(4), 6 – 16. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/P3T/article/view/268004/355585>

Luna, E., & Rodríguez, L. (2011). Pautas para la elaboración de Estudios de Caso. Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Pautas-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-estudios-de-caso.pdf>

Martínez, R., Fernández, A. (s.f.). Árbol de problema y áreas de intervención. Recuperado de http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez_rodrigo.pdf

Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad: Una teoría de la motivación humana. (pp. 21-47). Recuperado de <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/issue/download/1/52>

Ministerio de Salud. (s.f.). Observatorio del Mercado Laboral: Definiciones básicas. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/definiciones.aspx>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Glosario Laboral. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Ministerio de Trabajo. (2017). Metodología para la formulación de política pública territorial de trabajo decente.

Montoya, G. (s.f.). Redes y Alianzas Estratégicas. Recuperado de: https://www.academia.edu/7703605/REDES_Y_ALIANZAS_ESTRAT%C3%89GICAS

Morales, M. (julio-diciembre 2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. Rev. Latinoamericana de Derecho Social (23). 89-121. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.04.002>

Murillo et al. (s.f.). La entrevista. Recuperado de: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

Observatorio del Caribe Colombiano. (s.f.). Administración y Finanzas Públicas: Fortalecimiento Institucional. Recuperado de <http://www.ocaribe.org/pdcaribe/fortalecimiento-institucional>

Observatorio del Mercado de Trabajo. (s.f.). Definiciones básicas. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/definiciones.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19, Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Cómo se está dejando atrás a las mujeres en la búsqueda de un trabajo decente para todos. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>

Paul, M., Darity W., Hamilton D. (2018). The Federal Job Guarantee—A Policy to Achieve Permanent Full Employment.

PNUD. (s.f.). Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

PNUD. (2018). ODS en Colombia: Los retos para 2030. Recuperado de: https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODS/undp_co_PUBL_julio_ODS_en_Colombia_los_retos_para_2030_ONU.pdf

Portafolio. (2020). El desempleo aumentó en Colombia en 2019. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/tasa-de-desempleo-en-colombia-2019-supero-10-desempleo-537638>

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE. (2011). Cuaderno de Desarrollo Económico No. 16 Calidad del trabajo en Bogotá: Una aproximación desde el enfoque del trabajo decente. Recuperado de http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/Cuaderno16.pdf

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE. (2015). Documento técnico de soporte de la política pública de trabajo decente y digno. Recuperado de

http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/PoliticapublicatrabajodecenteydignoSintesis.pdf

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE. (2016). Proyecto 1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad. Recuperado de

http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/1023_trabajo_decente.pdf

Secretaría Distrital de Planeación - SDP. (2011). Plan de Desarrollo "Bogotá Positiva: para vivir mejor" Balance General - Diciembre de 2011. Recuperado de

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/2008_2012_bogotapositiva_c_informefinal_a_balancegeneral.pdf

Secretaría Distrital de Planeación - SDP. (2013). Informe de Rendición de Cuentas Localidad de Engativá Vigencia 2012. Recuperado de

https://veeduriadistrital.gov.co/archivos/Rendicion_Cuentas/2012/INFORME_GESTION_ENGATIVA_2012.pdf

Secretaría Distrital de Planeación – SDP. (2015). Balance de Resultados del Plan de Desarrollo Distrital 2012 – 2016 “Bogotá Humana”. Recuperado de

http://www.bogotaturismo.gov.co/sites/default/files/balance_de_resultados_del_plan_de_desarrollo_distrital_bogota_humana_2012-2016.pdf

Secretaría Distrital de Planeación - SDP. (2020). Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D Proyecto 1023. Recuperado de

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/1023_117_secretaria_distrital_de_desarrollo_economico.pdf

Semana. (2020). ¿Hasta dónde podría llegar el desempleo por el coronavirus? Recuperado de:

<https://www.semana.com/economia/articulo/a-cuanto-subiria-el-desempleo-a-causa-del-coronavirus/658665>

Semáforo Nacional de Alianzas. Instructivo para su aplicación. Recuperado de

<https://www.redeamerica.org/Recursos/Publicaciones/Detalle/ArtMID/1024/ArticleID/146/Sem225foro-Nacional-de-Alianzas>

Serrano, A. O. (2013). Conceptos de la Gerencia Social en América Latina. Proyecto social:

Revista de relaciones laborales, (16), 49-74. Recuperado de:

<http://proyectosocial.unizar.es/n16/06-%20Ortiz.pdf>

Smartdraw. (s.f). Símbolos de diagramas de flujo. Recuperado de

<https://www.smartdraw.com/flowchart/simbolos-de-diagramas-de-flujo.htm>

Van Gameren, E. (2010). Evaluación de Impacto del Programa de Apoyo al Empleo.

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/PAE2010-2011/informe%20final%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Impacto%20del%20PAE.PDF

Vera, C. (2005). Servicio Público de Empleo en el Perú: Teoría e impacto.

https://www.academia.edu/4339144/Servicio_Publico_de_Empleo_Teoria_e_Impacto

Anexos**Anexo 1. Formato Entrevista Semiestructurada ALE - SDDE**

1. ¿Cuenta con alianzas interinstitucionales cuyo objetivo sea la mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
2. ¿Tiene acompañamiento técnico para los procesos de mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
3. ¿Tiene acompañamiento administrativo para los procesos de mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
4. ¿Tiene un esquema de trabajo establecido en pro de la mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
5. ¿Realiza seguimiento y retroalimentación a procesos de mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
6. ¿Tiene un equipo de trabajo designado para empleabilidad en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
7. ¿Delega tareas enfocadas en atender temas relacionados a empleabilidad en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
8. ¿Realiza articulación con empresas locales para gestionar vacantes con buscadores de empleo locales? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
9. ¿Cuenta con una oferta institucional para las empresas en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
10. ¿Tiene puntos de atención presencial para buscadores de empleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.

11. ¿Cuenta con una oferta institucional de empleabilidad para los buscadores de empleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
12. ¿Tiene plataformas virtuales destinadas a la gestión de hojas de vida de buscadores de empleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
13. ¿Las plataformas virtuales son de fácil acceso para los buscadores de empleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
14. ¿Las plataformas virtuales son gratuitas para los buscadores de empleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
15. ¿Con qué frecuencia realiza convocatorias laborales en Engativá? Ocasional, Diaria, Semanal, Quincenal, Mensual, Bimestral, Trimestral, Semestral, Anual, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
16. ¿Cómo divulga las convocatorias laborales en Engativá? Redes sociales, Página Web, Base de datos, Voz a voz, Ferias laborales, Otro ¿cuál?, No sabe/No responde. Explique su respuesta.
17. ¿Implementa el enfoque territorial en sus procesos de mitigación del desempleo en Engativá? Sí, No, No sabe/No responde. Explique su respuesta.

Anexo 2. Acta de preacuerdo alianza ALE-SDDE

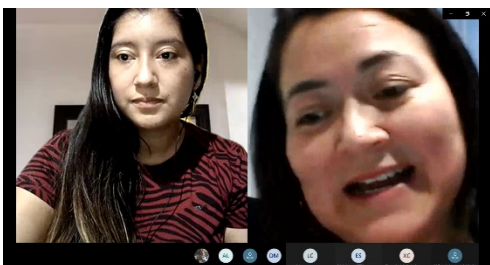
Tema o Asunto:	Propuesta Alianza ALE - SDDE				
Fecha:	15 - 04 - 2021	Hora:	6 p.m.	Lugar:	Virtual - TEAMS
Nombre y cargo de quien organiza la reunión:	Estudiantes de Maestría en Gerencia Social Jessica Lorena Rodríguez Delgado y Natalia Vargas Marín				

1. ORDEN DEL DÍA

1. Introducción de la reunión.
2. Propuesta.
3. Reacciones a la propuesta.
4. Pre - acuerdos de la alianza.
5. Despedida.

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. **Introducción de la reunión:** se realiza la presentación por parte de las estudiantes de la maestría en gerencia social:



Natalia Vargas Marín (derecha): soy comunicadora social, especialista en gerencia social y candidata a magister de la Universidad Minuto de Dios.

Jessica Lorena Rodríguez Delgado (izquierda): soy administradora de empresas, especialista en gerencia social, culminando la maestría en gerencia social de la Universidad Minuto de Dios, en este momento estoy como edilesa de la localidad de Engativá.

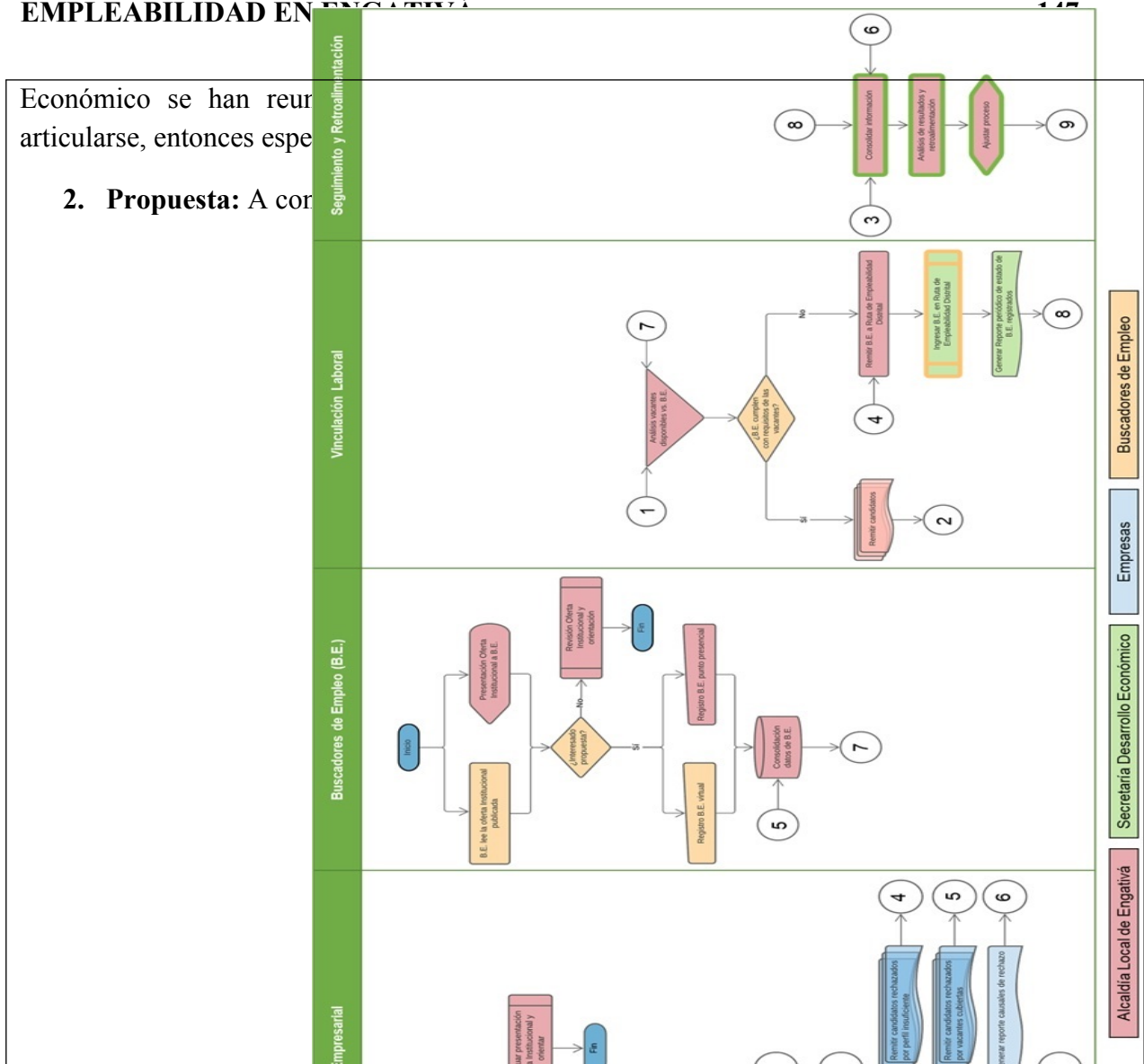
Esta apuesta se hace también desde una mirada de las necesidades identificadas con la comunidad y de un proceso en el que llevo más de 4 años en la identificación de necesidades de mi localidad de Engativá; la gente siempre habla de inseguridad y de seguridad y lo segundo que menciona siempre es empleo y desempleo.

La propuesta inicial está construida con lo que hemos recogido por ambas entidades en distintas reuniones que hemos realizado desde el año pasado, y entendiendo que la Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE) realiza el papel o rol fundamental por competencia frente a los temas de empleabilidad en Bogotá, la Alcaldía Local de Engativá (ALE) como ente territorial es el primer respondiente ante la gente, y por ello tiene una competencia supremamente importante como lo es la calidad de vida, entonces desde esos enfoques es que planteamos un esquema de trabajo que esperamos retroalimentar y con el que queremos iniciar la discusión de hoy.

Sé que los asistentes aquí se han visto en otros espacios, integrantes del área de Desarrollo

Económico se han reur
articularse, entonces espe

2. Propuesta: A cor



Esta propuesta parte de 4 ejes pensando en un fortalecimiento institucional a la ALE, por lo que vale la pena señalar que hay un avance administrativo con respecto del año 2020 y es la designación de un equipo como Enlace de Desarrollo Económico, el cual aborda, entre otros temas, la empleabilidad local. La SDDE también conoce los esfuerzos que se han estado realizando por parte de este ente territorial frente a la empleabilidad local e incluso han adelantado reuniones sin llegar a acuerdos de manera oficial.

Pensando en un enfoque territorial, hay un ejemplo reciente o un primer ejercicio que la ALE ha venido realizando con el nuevo Centro Comercial Nuestro Bogotá en el cual están aplicando precisamente ese enfoque que desde el año pasado le hemos estado poniendo a la Alcaldía sobre la mesa: contribuir a que las personas que viven en la localidad puedan trabajar en la localidad; con esta premisa se disminuyen los tiempos de desplazamiento y pueden incrementar el tiempo libre que ellos pueden destinar para educación, para su familia o para otras actividades que dejamos de lado cuando nos quedamos más tiempo en el transporte público que en ese otro

escenario que tenemos para nuestra vida personal.

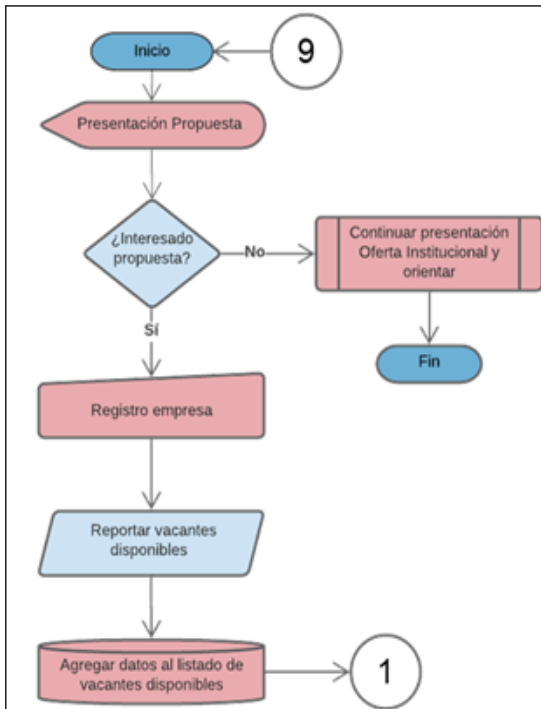
Entonces desde ese primer ejercicio con enfoque territorial, hemos visto que coincidimos con esta nueva área de la ALE, ya que como les mencionamos, estuvimos en reuniones con otros actores de la ALE previo a la conformación de este nuevo equipo; ellos también empezaron a generar unos esfuerzos entornos a empleabilidad y cuando nos presentaron vimos sincronía en nuestro propósito.

Es claro que la ALE no puede actuar como una agencia de empleo teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1823 de 2020 y que la SDDE tiene la Agencia de gestión y colocación de empleo Bogotá Trabaja, para la cual está al frente la doctora Ximena Córdoba, por lo que hay unos acuerdos que se proponen adelantar frente a esa gestión para apoyar por parte y parte la consolidación de la Alianza.

Por ello, a raíz de esta alianza entre ALE y SDDE, lo que se propone se enmarca en 4 momentos bases:

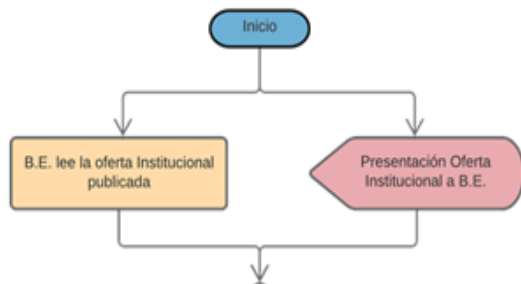
1. Gestión empresarial.
2. Atención a los buscadores de empleo.
3. Gestión para la vinculación laboral.
4. Seguimiento y retroalimentación.

Uno de los puntos de la última reunión que tuvimos con la doctora Sonia Romo y su compañero que ya no se encuentra en la SDDE, pero que en ese momento veíamos que desde la ALE se podría adelantar, es designar a una persona para el proceso de gestión empresarial y así hacer las relaciones con las empresas de Engativá con el fin de poder incrementar la probabilidad de cumplir con ese enfoque territorial; con esto se pueden reforzar los esfuerzos de la SDDE, para atraer a más empresas a que oferten vacantes con apoyo de estos mecanismos del sector público.



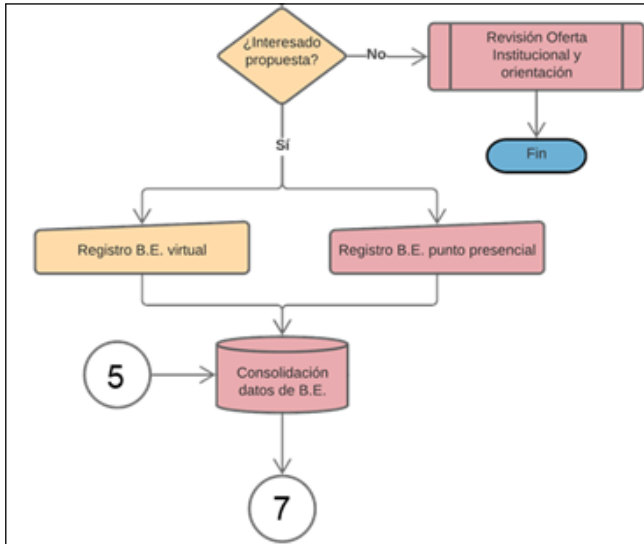
En esos términos, la gestión empresarial inicia con la presentación de la propuesta, sigue con la identificación de si el representante de la empresa está o no interesado en unirse a este ejercicio de ofertar empleo a las personas que acuden a la ALE para que los ayuden en su búsqueda de empleo (dado que la gente tiene el imaginario de que la ALE ofrece esos servicios); si no están de acuerdo, se continúa con la presentación de la oferta institucional que existe para las empresas desde la ALE, ya que esta tiene otras apuestas que desarrolla con otras entidades y puede aprovechar este momento también para socializar y orientarlas frente a estas. Esta Oferta Institucional específica es un proceso que se debe definir independiente a esta propuesta (el conector 9 se explica el momento 4).

Si la empresa está interesada, se hace el registro de la empresa, la empresa reporta las vacantes disponibles y esas vacantes disponibles entran a una base de datos de las vacantes que han sido reportadas por las demás empresas que se vinculen a la propuesta. Una vez se tiene esto, pasa a otra actividad (conector 1): el análisis de las vacantes junto con los perfiles que hay de los buscadores de empleo (el conector 1 se explica en el momento 3).



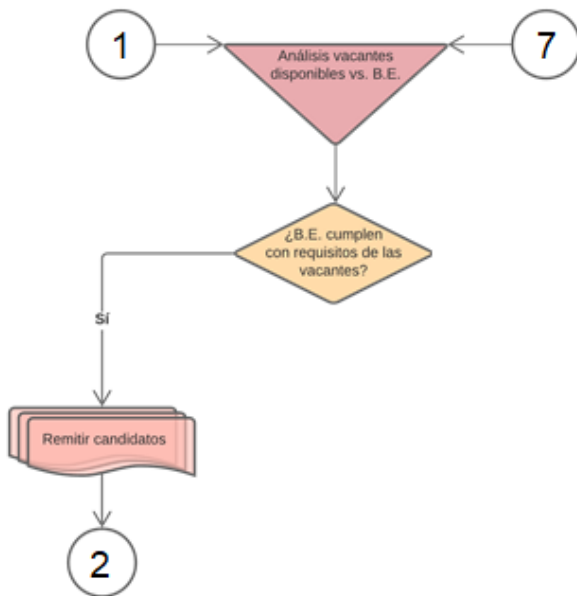
En el segundo momento, es cuando se atiende a los buscadores de empleo y para ello se plantean dos modalidades de atención: presencial y virtual. Para la modalidad virtual, se debe definir si lo más viable es generar un enlace para que el buscador de empleo autogestione su inscripción, ya sea en la página web o por redes sociales; para la atención presencial, se hace la presentación de la oferta a las

personas que lleguen a los puntos de atención que se definan y para los cuáles se puedan establecer unos horarios de atención con unos días a la semana, no a diario, de común acuerdo entre ambas partes, para que pueda estar ese equipo atendiendo a la gente que no tiene las formas o no conoce los medios para poder hacer ese registro de forma virtual.



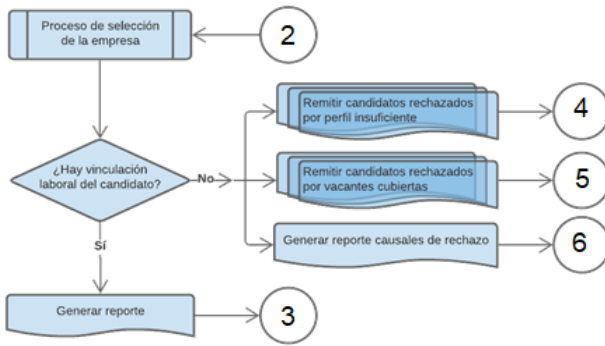
Si están interesados en esa información, entonces hacen el registro y entran a la base de datos en donde se consolidan las personas o los perfiles que están en búsqueda de empleo (el conector 5 se expone en la segunda parte del momento 1); si no están interesados, se hace la revisión de la oferta institucional en donde pueden encontrar otros programas o servicios que les puede interesar, por ejemplo, apoyo a emprendimientos u otros mecanismos dispuestos ya desde una oferta social que se tenga disponible en la ALE, ya sea porque la ofrece la Alcaldía u otra entidad, por

ejemplo, de pronto la persona es mejor que acuda primero a Secretaría de Integración Social que a vincularse laboralmente porque cuenta con condiciones que no le permiten vincularse aún, o que tiene ciertas barreras que sería mejor atender por otra oferta. Posterior a esa consolidación de los datos que tenemos disponibles, inicia ese análisis que les mencionaba (conector 7).



En esta actividad la ALE hace un contraste entre la información que existe sobre los perfiles registrados (conector 7) y la información consolidada de las vacantes (conector 1). En ese análisis, se revisa si los buscadores de empleo cumplen o no con los requisitos básicos de las vacantes acordados con las empresas ofertantes, por lo cual se hace referencia a un proceso más superficial en el que se revisan ciertas características, pero no se surten actividades propias de un proceso de selección para no generar una carga administrativa en la ALE y para no extralimitar sus competencias ni actuar como una agencia de servicio público de empleo (Decreto 1823 de 2020). Para ello es necesario que se definan

unos parámetros básicos con acompañamiento técnico de la SDDE, es decir, por ejemplo, si la empresa lo que está buscando son bachilleres o perfiles técnicos, o están buscando cierto tiempo de experiencia, de esta forma, la ALE hace un filtro de los buscadores de empleo que cumplen con dichos requisitos y envía la información a las empresas para que ellos realicen su proceso de selección del Talento Humano (conector 2), así la ALE no entra a hacer un análisis como tal de cada hoja de vida sino a través de lo que se registra en el formulario.

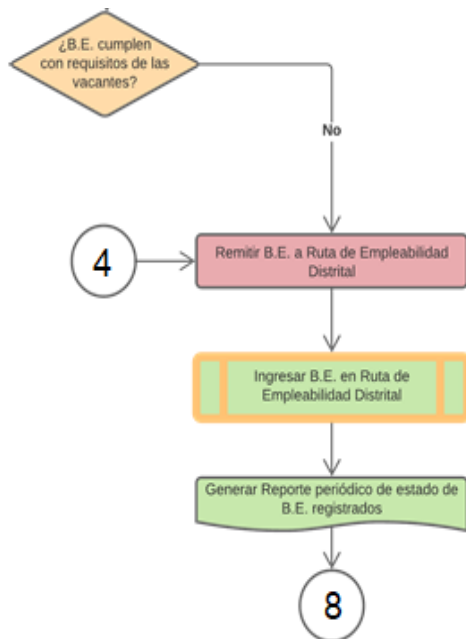


Es así como se retoma el primer momento con el proceso de selección de las empresas (conector 2) en donde definen si se vincula alguno de los candidatos o no y en ambos momentos la empresa genera un reporte que indica qué ocurre con lo que se remite, si se surte un proceso de vinculación (conector 3) o de rechazo (conector 6). Se propone que este último reporte indique las causales de rechazo

diferenciando entre dos (2) escenarios:

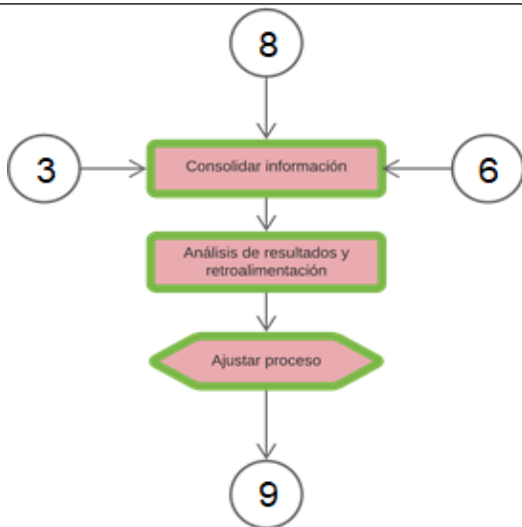
- Candidatos que son rechazados porque definitivamente poseen un perfil insuficiente y detectan algunas falencias que deben fortalecerse, por ejemplo, habilidades blandas, transversales, técnicas, etc., de esta forma, se busca remitirlos directamente a la ruta de empleabilidad con SDDE (conector 4).
- Candidatos que califican para el puesto, pero por el número de vacantes disponibles, no pudieron vincularse (conector 5), de esta forma se continúa postulando por parte de la ALE a las otras empresas ofertantes.

Por ejemplo, para una vacante se envían 10 candidatos de los cuales contratan 1, otros 4 también califican, pero no se vinculan porque la empresa solo buscaba una persona (conector 5) y los otros 5 presentan algunas falencias que requieren acompañamiento (conector 4).



En el momento en el que se remiten los buscadores de empleo a la ruta de empleabilidad distrital (conector 4), sobre la cual ya se ha socializado el proceso que se surte desde la SDDE, hay que tener presente que se aporta una información más detallada (esperamos que se logre de esa forma), indicando a la ruta de empleabilidad que estas personas ingresan con cierto tipo de falencias, es decir, una caracterización previa que se logra realizar con el apoyo de las empresas aliadas; de esta forma, la ruta puede hacer también un proceso más eficiente de atención a estas personas y así mismo, se ve reflejado el apoyo de la ALE al trabajo de la SDDE que realizan a partir de la gestión realizada con las empresas. Por ello, se la SDDE debe generar un reporte (conector 8) a la ALE del estado de las personas remitidas, que no sea simplemente la ALE postulando personas sino que se pueda hacer seguimiento de qué es lo que está pasando con estas personas (si se están capacitando, si desertaron del proceso, se vincularon, etc.)

con estas personas (si se están capacitando, si desertaron del proceso, se vincularon, etc.)



Finalmente, con los reportes realizados (conectores 3, 6 y 8) se puede consolidar la información para analizar los resultados de los 3 momentos anteriores, hacer una retroalimentación al proceso y esquema de trabajo para impulsar lo que está funcionando bien y comprobar qué se puede mejorar o complementar con la actualización de herramientas que puedan existir, y con lo anterior, ajustar el proceso y de nuevo volver a empezar (conector 9).

Con esto, damos por terminada la presentación de la propuesta del esquema de trabajo partiendo de unas líneas que se abordarían desde un equipo

conformado por la Alcaldía Local de Engativá y Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Teniendo en cuenta las reuniones sostenidas anteriormente con la ALE y la SDDE, para esta alianza se espera que cada entidad tenga claro sus aportes para la implementación de esta propuesta, hasta al momento se han tocado unos puntos y hay otros por definir:

	Alcaldía Local de Engativá	Secretaría de Desarrollo Económico
Equipo	Gestor Empresarial y persona encargada de recepcionar	Perfiles por definir
Tiempo	Por definir	Por definir
Lugar	Dispone la infraestructura	Asiste al lugar dispuesto por la ALE
Convocatoria	Por definir	Por definir
Registro	Por definir	Acompañamiento técnico
Bases de datos	Por definir	Por definir
Formación	Escenarios	Por definir

El punto funcionaría como los kioscos que están en este momento tiene la SDDE en otras localidades de Bogotá, pero con este esquema de trabajo el equipo no solamente se dedicaría a recepcionar sino que hay un proceso más complejo como lo acabamos de ver: hay un acompañamiento para el registro, una búsqueda para motivar a las empresas locales y que claramente, si llegan personas de Engativá que no pueden aplicar a las vacantes que están en

Engativá, pero resulta que pueden aplicar a Fontibón, Suba, Teusaquillo, etc., se puede ir ampliando el mapa de forma tal que el enfoque territorial no se pierda y se vaya logrando de forma progresiva conforme existan las vacantes.

Es claro que la SDDE también tiene que responder dentro de su ruta de empleabilidad a las empresas con los perfiles y sabemos que habrán momentos en los que las personas de Engativá no puedan trabajar específicamente en Engativá, pero tendremos un avance sustancial en que ya habrá más probabilidades de que esto ocurra y que sea un efecto positivo y llamativo para las empresas, porque sabemos que para ellos también es muy favorable no tener trabajadores que digan “me quede en el trancón una hora” o que lleguen también con mala actitud por el estrés de la distancia, etc. Sabemos que esto también puede influir en la productividad de las personas y pueden tener más energía a la hora de hacer su trabajo entonces esos otros efectos positivos esperamos que se puedan ver reflejados desde esta propuesta.

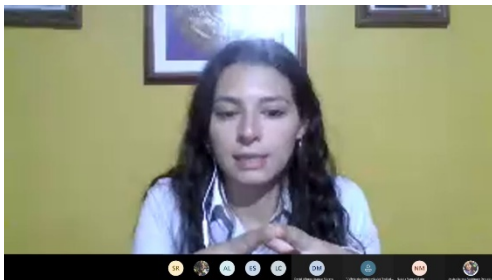
Esta propuesta la construimos intentando recoger toda la información que recibimos desde el año pasado de ambas entidades y aportando en el marco de los preacuerdos que creemos que podemos lograr. Este no es un trabajo de una entidad o de la otra, sino que todo el proceso que se realiza bajo este esquema es un esfuerzo conjunto, y, por tanto, se propone que en la convocatoria aparezcan ambas entidades. Así mismo, sabemos del reto que tiene la SDDE para el cumplimiento de metas. Sabemos que hay una meta bastante amplia dentro del plan de desarrollo distrital:

“Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas”.

Por ello, esta puede ser una muy buena estrategia que le sirva a ambas partes y de paso también la ALE empieza a responder a una necesidad de la gente, ya que a diario llegan personas preguntando por empleo y como sabemos, las competencias son claras por lo que se busca con esto contribuir a mitigar el desempleo.

3. Reacciones a la propuesta.

Ximena Córdoba (SDDE):



Gracias por el plan de trabajo organizado para la localidad en Engativá; quería reforzar en uno de los temas: efectivamente yo me comuniqué con Rubiela Gómez, ella es la referente de SDDE para Engativá, y ella también me comentó sobre esta estrategia frente al centro comercial en la que la idea es focalizar únicamente el personal de esta localidad. Entonces ya

con Estefanía López, estamos a la espera que podamos hacer la reunión quedamos fue como en diálogos, pero no se llegó a ningún acuerdo para articular esta parte.

Segundo, nosotros tenemos una base de datos que se sacó el año pasado en una feria virtual únicamente hecha para mujeres, creo que entre octubre y noviembre, en donde recepcionamos 500 mujeres en las cuales fueron atendidas y realizamos otro escenario de intermediación. Con intermediación me refiero a que se crearon unas salas para poderlas atender y socializarles a ellas las vacantes que teníamos en el momento. De estas personas únicamente asistieron 88 personas, las cuales sí fueron remitidas y algunas personas realizaron proceso de selección y otras no pasaron. A lo que voy es que tenemos ya focalizada una base de datos de esa localidad que nos puede servir mucho para esta planeación que tú nos mencionas y para la que estamos esperando la reunión; hay algunas personas que de pronto puedan ser de otras localidades pero la mayoría casi el 80 o 90% son de Engativá.

Y el tercer punto que tenía era, tú mencionaste un gestor en la localidad; nosotros estamos operando de manera virtual todavía, sin embargo, ya tenemos efectivamente un punto activo de esos kioscos que mencionaste y es en el IPES, estamos atendiendo a varias personas y estamos a la espera de apertura de los otros kioscos en las otras localidades. Aun así, estamos prestos a las nuevas reglas que nos den por la pandemia. A pesar de ello, podemos dialogar sobre cómo podríamos hacer esta atención, estamos súper dispuestos para articularnos a apoyar este proceso y este plan de trabajo que nos plantean y más porque también dentro de nuestra población focalizada y nuestra meta en el plan de desarrollo, tenemos a muchas poblaciones que bien o mal mencionaron, en cuanto a mujeres jóvenes, personas en condición de discapacidad, migrantes, LGBT y cuidadores, entre otros.

David Arango (ALE):



Me disculpo pero tengo problemas de conexión y no puedo activar la cámara; desde que llegué a la ALE a mirar todo el tema de desarrollo económico, me fijé dos metas en temas de empleabilidad: primero, la inteligencia de las bases de datos, la recolección de las bases de datos, el manejo de las bases de datos, la clasificación de bases de datos; esto es absolutamente

fundamental, incluso para las otras causas que tienen que ver con el tema de desarrollo económico; segundo, y por ello es la presencia de Luisa Fernanda, la relación con los grandes clusters quienes están manejando grandes volúmenes de empleo, que aunque hay mucho empleo de pequeñas y medianas empresas, creo que si nosotros empezamos a trabajar sobre grandes empresas podemos lograr la meta de forma más eficiente.

En ese sentido, creo que la propuesta va por muy buen camino, nosotros hemos trabajado convocatorias y ya tenemos bases de datos de más de un millar de personas en temas de

empleabilidad y estamos en este mismo proceso, si bien falta es como traducirlo al papel, lo que ustedes plantean con la metodología académicamente estricta responde a lo que hemos venido haciendo en la práctica desde la conformación del área de Desarrollo Económico de la ALE. Considero que esta propuesta nos aportará pues lógicamente valor, para poderlo mover, para poderlo generar y para poderlo enriquecer, así que también estamos prestos a trabajar con la SDDE.

Así mismo, para nosotros es muy importante tener las reglas claras en cuanto al tema de las bases de datos, es muy clave y muy importante, esto con el fin de hacerle el seguimiento que ustedes plantean: saber qué pasó en la atención en los puntos, el llenado de los requisitos, el flujo que tenga que seguir las personas, yo creo que esos son temas que son fáciles de determinar. Aquí hay dos procesos clave, el primero es justamente la gestión de las bases de datos y lo segundo, el seguimiento de las personas recepcionadas; esa gestión es bastante importante porque detrás de eso no es un número sino una historia que trasciende al individuo es de sus familias, de las personas que viven con ellos y tiene que ver con temas de su vida.

Estamos absolutamente dispuestos, y como nuevamente reitero, habíamos venido haciéndolo y celebró que llegue esta propuesta porque nos ha llevado a documentarnos y a generar valor, a darnos cuenta que de pronto en el momento estamos cometiendo algún error y debemos modificar el proceso para que sea más eficiente.

Sonia Romo (SDDE):



Celebro que por fin podamos llevar a cabo la reunión que tanto habíamos programado por WhatsApp y de los procesos que habíamos hablado, en enero o febrero, los cuales veo recogidos como una propuesta para que podamos avanzar justamente en la consolidación de esas acciones o complementar esas acciones que podemos hacer en cada uno de los territorios. Me parece importante la vinculación de la ALE porque sin duda, los grandes retos y dificultades de siempre y más ahora, son los temas de empleo y más teniendo en cuenta que obviamente es uno de los derechos de todos los seres humanos, el derecho al trabajo. Espero que podamos aportar para que se puedan tener experiencias exitosas y que las personas puedan conseguir empleo.

También profundizar mucho en el tema de esa gestión empresarial que se propuso es fundamental porque sin esas vacantes, sin puestos de trabajo, claramente no se va a lograr ninguna vinculación laboral. Entonces es necesario continuar trabajando en madurar esa idea, en cómo es la participación de la agencia de empleo del SDDE y la ALE, cómo nos compartimos y repartimos el trabajo para poder tener una mayor cobertura, así que es muy interesante la propuesta y claramente mis compañeras de inclusión laboral que nos acompañan ahorita están súper atentas al proceso.

Estefanía López (SDDE):

empresas.

Quería aportar a lo que decían mis compañeras y viendo la labor que se hace de manera local, esto es totalmente para aunar esfuerzos, digamos que en todo esto que estoy haciendo yo, es en cuanto a todos los actores locales y la idea es poder gestionar todos los procesos que se vienen desarrollando, en empleabilidad con gestión todos los usuarios y con gestión a las

Lizeth Soler (ALE):

Es muy gratificante saber que estamos trabajando rápido, este es un departamento que nació hace muy poco en la ALE pero hemos venido trabajando a pasos agigantados porque se ha logrado adelantar gestiones con diferentes entidades y es muy interesante porque nosotras con ustedes [equipo investigador] no nos habíamos reunido para trabajar en esto hasta hace muy poco pero ya veníamos con la compañera Luisa y con el equipo de desarrollo económico, trabajando en esa misma línea, y es más curioso saber que con Ximena, Rubiela y diferentes entes, ya nos hemos encontrado en diferentes escenarios, en diferentes momentos y todos apuntando a la misma meta, entonces esta propuesta y esta reunión me da luz de que vamos a tener muy buenos resultados. En poco tiempo hemos avanzado bastante, yo logré 50 grandes empresas, vamos a empezar la gestión con ellos y con la compañera Luisa para ver e identificar qué otras vacantes podemos traer a la localidad; ahí ya estaríamos logrando uno de esos eslabones que es negociación con las empresas, esa búsqueda de las vacantes y con la colaboración que veníamos hablando con Ximena y con las demás compañeras de SDDE, la gestión de las bases de datos como nos decía nuestro jefe, el doctor David.

Toda esa esa información va a engranar perfecto porque SDDE va a apoyar esa gestión de bases de datos, esa gestión de convocatoria y nosotros vamos a apoyar esa gestión de las empresas, esto va a ser un engranaje fabuloso, nada más gráfico que lo que nos presentaron hoy [equipo investigador], entonces los invito a que continuemos en esta reunión y que al final tengamos excelentes resultados y acuerdos ya que podamos llevar al papel y a la práctica.

Alejandra León (SDDE):



Gracias por el espacio, el ejercicio de retroalimentación de la noche como lo han comentado mis compañeras y pues digamos que muy en el ejercicio de retroalimentación desde la SDDE estamos en un ejercicio de inclusión del enfoque diferencial y efectivamente desde una perspectiva también territorial, de hecho un ejercicio es la alianza estratégica, que se está generando en este momento y que se viene desarrollando, yo quisiera preguntarte, si en el ejercicio de las bases de datos han contemplado el tema de las variables diferenciales. Ustedes nos mencionaban inicialmente que la idea era precisamente hacer como todo un mapeo territorial de otras iniciativas que se están desarrollando como por ejemplo con integración social y pues en esa lógica, también sería importante que nosotros pudiéramos conocer ese mapeo que ustedes han venido desarrollando, para nosotros también referenciar a las personas a sus programas sociales que tienen con el distrito.

Luisa Fernanda Cañón (ALE):



Soy la persona que está coordinando el tema de las alianzas con los clusters y las grandes empresas en la localidad, lo hemos trabajado muy de la mano con todo el equipo, pero realmente mi tarea ha sido básicamente ir, gestionar y fortalecer la relación con las grandes empresas, en este momento estamos trabajando directamente con el nuevo centro comercial nuestro Bogotá, nos ofrecieron más o menos unas 2.500 vacantes, con casi 120 marcas que están en la apertura del centro comercial y que se van a establecer ahí en el centro comercial.

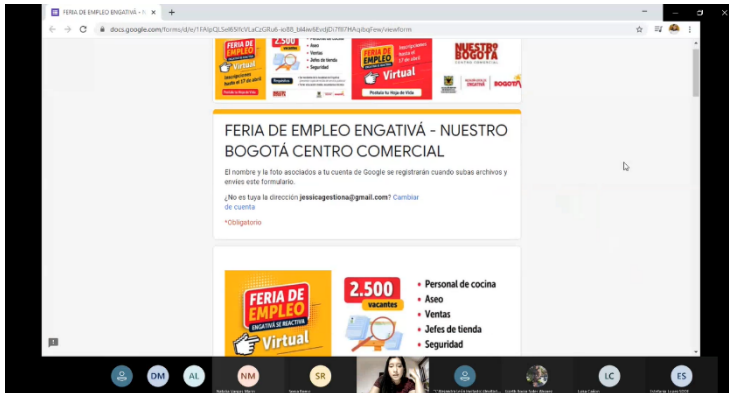
Inicialmente íbamos a hacer una feria de empleo con convocatoria presencial, se hizo toda la gestión, se buscaron los permisos, etc., pero a raíz del decreto nacional que salió por el nuevo pico, nos tocó frenar y decidimos hacerlo a través de un formulario virtual y una pieza publicitaria que sacamos. Hemos tratado de trabajar en alianza con instituciones distritales, hemos tocado las puertas en el IPES, hemos tocado puertas con el IDR, con desarrollo económico y pues el fin de nosotros en sí, obviamente como lo decían en la propuesta, no es ser una bolsa de empleo, pero sí cumplir con nuestras funciones que van de la mano con gestionar y contribuir a mitigar las problemáticas de los habitantes de la localidad.

Llevamos en este trabajo más o menos unos 15 o 20 días, y los resultados hasta el momento han sido favorables, tenemos inscritas 1.647 personas, la tarea de nosotros es recibir las hojas de vida, clasificarlas dentro de los perfiles que nos solicita el centro comercial sin entrar a hacer la tarea de evaluar como tal la hoja de vida, y luego les pasamos los datos que recibimos, ellos evalúan y nosotros también tenemos como petición a la empresa hacer seguimiento para saber cuántas personas vincularon, cuántas personas no.

Teníamos pensado que después de que se nos devolvieran las que no seleccionaron, enviar las que no se dieron a las otras empresas que hemos visitado, y ya si no los vuelven a rechazar entrar a ver qué está pasando. En este ejercicio con el Centro Comercial, se han presentado mucho que incluso las personas, cuando están llenando el formulario, llenan los datos, pero no adjuntan la hoja de vida, ya que una de las falencias es que muchas personas no manejan la parte digital, no manejan la parte de tecnología, entonces es importante buscar formas de llegarles y capacitarlos. De hecho, creo que para eso los excelentes aliados son ustedes SDDE, que tienen todo el conocimiento, todo el tecnicismo, precisamente para podernos apoyar y trabajar.

Desde la ALE estamos con los brazos abiertos para dejarnos guiar como decía mi compañera Lizeth, somos un área nueva en la cual hemos venido trabajando al trote, creo que hemos podido dar resultados pero nos falta muchísimo por aprender, entonces pues ustedes serían como nuestros grandes guías.

Equipo investigador: Nos complace ver un ánimo optimista y no ver objeciones al esquema, quiero preguntar puntualmente unas cosas que creemos son importantes que revisemos los detalles para llegar a un pre-acuerdo que pueda usarse para aprobar la alianza por los jefes de cada entidad. Antes de llegar a eso y para responderle a Alejandra, las variables diferenciales sé las mencionamos a la ALE, teniendo en cuenta que el formulario inicial que ellos hicieron de clasificación para el C.C. Nuestro Bogotá, recoge unos datos básicos (compartimos pantalla):



Nombres y apellidos, número de cédula, edad (hablábamos que era mejor tratar rangos de edades para que se facilite la gestión de este dato en particular), género, teléfono fijo, teléfono celular, correo electrónico, nivel de educación (lo dejaron hasta técnico porque les están pidiendo perfiles hasta nivel técnico), experiencia laboral (tiempo),

dirección de residencia y barrio (para aplicar el enfoque de que sean personas de la localidad las que apliquen a esta convocatoria), tipo de vacantes a las que podrían aplicar, la hoja de vida y su certificado de residencia o recibo de servicio público (para validar la dirección). Esos fueron los datos que la ALE vio que eran importantes para esta convocatoria en particular.

Fue así que recomendamos que se incluyeran otros datos para la caracterización de los buscadores de empleo, no solamente en cuanto a etnias sino tener en cuenta si son madres cabeza de hogar, porque ellas tienen unas barreras particulares, personas con discapacidad, etc., para ello se requiere del acompañamiento técnico de SDDE para guiar a la ALE en que sería lo importante identificar para que el proceso sea lo más oportuno posible y que no tengan que

regresar con la misma persona a pedirle otros datos sino que haya un registro estándar para todos los registros.

4. Pre – acuerdos de la alianza.

Ahora, pasamos al proceso de definir los puntos necesarios para la ejecución del esquema de trabajo de esta alianza [se intercambian ideas definiendo lo siguiente]:

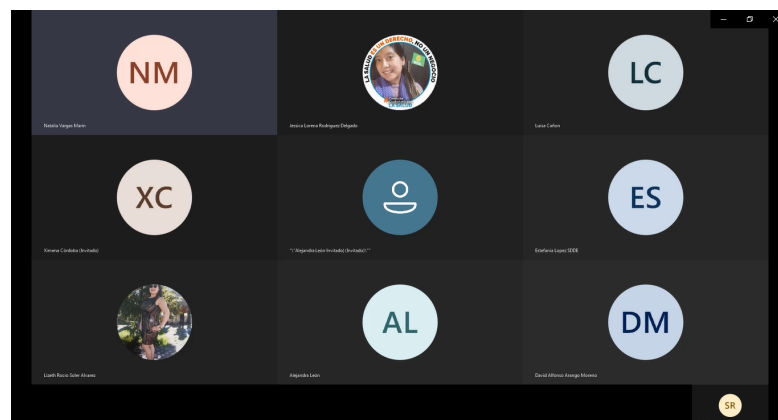
	Alcaldía Local de Engativá	Secretaría de Desarrollo Económico
Equipo	Gestor Empresarial y persona encargada de recepcionar	Orientadores (psicólogos)
Tiempo	Horario por definir	Horario por definir
Lugar	Dispone la infraestructura	Asiste al lugar dispuesto por la ALE
Convocatoria	Conjunta (piezas publicitarias, llamadas, correos, redes sociales, etc.)	Correos electrónicos (lo demás está sujeto a autorización)
Registro	Enlace propio	Acompañamiento técnico
Bases de datos	Compartidas	Compartidas
Formación	Escenarios	Instructores
Seguimiento	Consolidación reportes y análisis de la información	Reporte y análisis de la información
Otra Oferta Institucional	Construcción interinstitucional	Divulgación

- **Equipo:** la ALE aporta un gestor empresarial y una persona encargada de recepcionar al público. Una vez concertado el horario, la SDDE aporta orientadores (psicólogos) quienes son los que hacen todo el levantamiento del perfil, la caracterización de acuerdo con sus competencias, habilidades y orientan al usuario. Ellos son profesionales que están capacitados para realizar esa retroalimentación frente a sus competencias, a su perfil, al levantamiento y ajuste de su hoja de vida y verifican las características de la vacante que se requiere y ellos hacen también la remisión a formaciones, es decir, hacen los compromisos y recomiendan al usuario realizar ciertos tipos de programas para que fortalezcan como sus competencias o de acuerdo con su experiencia laboral y formación académica.
- **Tiempo:** no se brinda atención de lunes a viernes, se definen 2 o 3 días a la semana para prestar atención presencial.

- **Lugar:** la ALE propone los puntos Vive Digital del barrio La Clarita y el barrio Boyacá (ALE).
- **Convocatoria:** la ALE manifiesta interés en realizar una convocatoria conjunta (piezas publicitarias, llamadas, correos, redes sociales, etc.) y la SDDE manifiesta que puede apoyar con correos electrónicos, pero requiere consultar las demás opciones dado que se deben autorizar, por ejemplo, las piezas publicitarias conjuntas. De igual forma, las llamadas y envío de correos electrónicos están sujetos al personal contratado del área.
- **Registro:** dado que la SDDE tiene inconvenientes con la plataforma, se determina que se haga a través de un enlace creado por la ALE, pero la autorización de tratamiento de datos queda a nombre de ambas entidades. La SDDE brinda el acompañamiento técnico para definir los datos pertinentes a recolectar.
- **Bases de datos:** serán compartidas en el marco de los momentos expuestos en el esquema de trabajo.
- **Formación:** la ALE dispone de escenarios para la formación en la localidad y la SDDE dispone los instructores.
- **Seguimiento:** la ALE consolida los reportes de las empresas y la SDDE reporta el estado en el que se encuentran los buscadores de empleo que ingresan a la ruta de empleabilidad por la gestión de la ALE: registrados, formados, remitidos y colocados/vinculados (Este último dato se obtiene a mediano plazo dadas las dinámicas de las empresas). Finalmente, ambas entidades analizan la información obtenida de forma periódica y retroalimentan el proceso.
- **Otra Oferta Institucional:** la ALE realiza la construcción interinstitucional de la oferta local para la presentación a empresas y a buscadores de empleo; la comparte a la SDDE para su divulgación.

5. Despedida.

Finalmente, se agradece a los asistentes por participar en la reunión y retroalimentar la propuesta. Se generan compromisos y se da por terminada la reunión a las 7:37 p. m., del día 15 de abril de 2021.



3. COMPROMISOS

Actividad	Responsable	Fecha
Enviar el acta para revisión de todos los asistentes	Estudiantes UNIMINUTO	21/04/2021
Enviar cuestionarios a delegados ALE y SDDE	Estudiantes UNIMINUTO	21/04/2021
Manifestar aprobación del acta	ALE – SDDE	21/04/2021
Enviar cuestionarios resueltos	ALE – SDDE	21/04/2021
Realizar Focus Group a las 6:00 p.m.	Estudiantes UNIMINUTO	21/04/2021
Consultar sobre la viabilidad de hacer convocatoria conjunta	SDDE	21/04/2021

Observaciones:

Ninguna.

Nombre	Dependencia
XIMENA CÓRDOBA	SDDE
SONIA ROMO	SDDE
ESTEFANÍA LÓPEZ	SDDE
DAVID ARANGO	Alcaldía Local Engativá
LIZETH SOLER	Alcaldía Local Engativá
ALEJANDRA LEÓN	Alcaldía Local Engativá
LUISA FERNANDA CAÑÓN	Alcaldía Local Engativá
JESSICA LORENA RODRÍGUEZ	UNIMINUTO
NATALIA VARGAS MARÍN	UNIMINUTO

Anexo 3. Cuestionario A – Consolidación de Alianza**Respetada (Alcaldía Local de Engativá/Secretaría Distrital de Desarrollo Económico):**

Con el ánimo de apoyar el "fortalecimiento Institucional, mediante alianzas y validación de grupos focales, para la mitigación del desempleo de Engativá, Bogotá D.C., desde un enfoque territorial", se aplica el presente instrumento diseñado por la Fundación Corona y el Banco Mundial (2007)*, y adaptado por el equipo investigador, para que los miembros de la alianza identifiquen en qué grado de consolidación se encuentran y a partir de ello generar una propuesta de mejoramiento de la misma.

El siguiente cuestionario contiene 4 columnas que consolidan brevemente los 33 puntos a evaluar en la alianza; la columna "PREGUNTAS" es precedida por la columna "INSTRUCCIONES" en la que se dan las orientaciones para contestar cada enunciado. Aquellas preguntas cuya instrucción es "Elija una opción", contienen listas desplegables en la columna "RESPUESTAS" para facilitar su diligenciamiento. Si desea hacer precisiones o comentarios adicionales, puede realizarlo en la columna "ANOTACIONES", de lo contrario, la puede dejar en blanco.

* Fundación Corona y Banco Mundial. (2007). Semáforo de Alianzas. Gente Nueva Editorial Ltda. Recuperado de <https://www.redeamerica.org/Portals/0/Publicaciones/Investigaci%C3%B3n/55.pdf?ver=2015-12-07-123407-223>

Cuestionario A - Consolidación de Alianzas				
	Pregunta	Instrucciones	Respuesta	Anotaciones
1	¿La entidad, organización o empresa a la que usted pertenece, participa en alguna alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
2	¿Cuál es el nombre de la alianza a la que su	Describa brevemente		

	organización, empresa o entidad pertenece?			
3	¿Cuál es el nombre de las otras entidades u organizaciones que conforman la alianza?	Describa brevemente	Organización/ Entidad	Nombre
4	¿Qué cobertura tienen su alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
5	¿Qué sectores se encuentran dentro de su alianza?	Elija una opción de la lista desplegable. Si aplica más de una opción, por favor, escriba las opciones en la celda separando las opciones con comas ",".		
6	¿En qué sector se ubica usted como miembro de la alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
7	¿En qué sector ubica usted a los otros miembros de la alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
8	¿De qué sector proviene el principal aporte financiero con el que trabaja su alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
9	¿Cuál es el socio que ejerce el principal liderazgo en esta alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
10	¿Cuál de estos temas misionales describe mejor la misión de esta alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		

11	¿Cuál es el objetivo principal de su alianza?	Describa brevemente		
12	¿Cuál es el mecanismo principal que tiene la alianza para tomar decisiones?	Elija una opción de la lista desplegable		
13	Cuando se unen para trabajar el sector privado, el sector público y el sector de organizaciones sociales, cada uno de dichos sectores responde a unos ritmos de trabajo distintos. ¿Su alianza ha tenido inconvenientes producto de la diferencia de estos ritmos de trabajo?	Elija una opción de la lista desplegable		
14	Si respondió afirmativamente a la pregunta anterior, ¿considera usted que hoy en día las dificultades producto de la diferencia de ritmos entre los socios, se aprendieron a manejar bien?	Elija una opción de la lista desplegable		
15	En caso de un desacuerdo entre los aliados, ¿cuál es el principal mecanismo previsto para solucionarlo?	Describa brevemente		
16	¿Qué instrumento(s), o documento(s) tiene la alianza para definir sus reglas de juego?	Elija una opción de la lista desplegable. Si aplica más de una opción, por favor, escriba las opciones en la celda separando las opciones con		

		comas ",".		
17	Independiente de que la alianza puede dar un beneficio particular para cada socio, ¿Cuál es el principal beneficio, común a todos, que se ha obtenido por pertenecer a la alianza?	Describa brevemente		
18	¿Por qué considera que lo anterior es un beneficio común a todos?	Explique brevemente		
19	¿Cuál es el principal logro que usted le puede atribuir hasta el día de hoy al trabajo en alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
20	¿La Alianza tiene un tiempo de finalización definido?	Elija una opción de la lista desplegable		
21	Si tuviera la oportunidad, ¿volvería a trabajar bajo el modelo de alianzas?	Elija una opción de la lista desplegable		
22	En la actualidad, ¿existe un apoyo externo técnico o financiero para la alianza?	Elija una opción de la lista desplegable		
23	Usted considera que una vez que termine el apoyo externo técnico o financiero que recibe su alianza ¿ésta va a continuar?	Elija una opción de la lista desplegable		
24	¿Usted cree que la alianza a la que pertenece va a continuar trabajando por mucho tiempo?	Elija una opción de la lista desplegable		

25	¿Cuál es el principal aporte que su entidad u organización hace a la alianza?	Describa brevemente		
26	¿Cuál es el principal aporte que hace a la alianza cada uno de los demás aliados?	Describa brevemente		
27	¿Considera que los resultados obtenidos se hubieran alcanzado sin el aporte de alguno de los socios aliados?	Elija una opción de la lista desplegable		
28	Si su respuesta es afirmativa, ¿de cuál socio o aliado?	Escriba el nombre del aliado		
29	Pensando en complementariedad, ¿de qué manera los aportes de cada aliado se complementan?	Describa brevemente		
30	¿En qué momento del proceso la participación de cada uno de los aliados ha sido más importante para la alianza?	Describa brevemente		
31	A su juicio, ¿todos los socios de la alianza aportan la cantidad de tiempo y recursos a que están comprometidos?	Elija una opción de la lista desplegable		
32	¿Qué mecanismos la alianza sabe que está obteniendo resultados?	Describa brevemente		
33	¿Cada cuánto se presentan informes de avances de los objetivos de la alianza?	Describa brevemente		

Anexo 4. Cuestionario B – Verificación Documental

Respetada (Alcaldía Local de Engativá/Secretaría Distrital de Desarrollo Económico):

Con el ánimo de apoyar el "fortalecimiento Institucional, mediante alianzas y estudio de caso, para la mitigación del desempleo de Engativá, Bogotá D.C., desde un enfoque territorial", se aplica el presente instrumento diseñado por la Fundación Corona y el Banco Mundial (2007)*, y adaptado por el equipo investigador, para que los miembros de la alianza identifiquen en qué grado de consolidación se encuentran y a partir de ello generar una propuesta de mejoramiento de la misma.

El siguiente cuestionario contiene 4 columnas que consolidan los puntos que deben ser respondidos a partir de lo encontrado en el o los documentos formales construidos para la alianza (actas, comunicaciones, etc); la columna "PREGUNTAS" es precedida por la columna "INSTRUCCIONES" en la que se dan las orientaciones para contestar cada enunciado. Aquellas preguntas cuya instrucción es "Elija una opción", contienen listas desplegables en la columna "RESPUESTAS" para facilitar su diligenciamiento. Si desea hacer precisiones o comentarios adicionales, puede realizarlo en la columna "ANOTACIONES", de lo contrario, la puede dejar en blanco.

* Fundación Corona y Banco Mundial. (2007). Semáforo de Alianzas. Gente Nueva Editorial Ltda.

Recuperado de <https://www.redeamerica.org/Portals/0/Publicaciones/Investigaci%C3%B3n/55.pdf?ver=2015-12-07-123407-223>

Cuestionario B - Verificación Documental			
Pregunta	Instrucciones	Respuesta	Anotaciones

1	¿En qué ciudad se desarrolla la alianza?	Describa brevemente								
2	¿Hay una manifestación de una alianza formal en el (los) documento(s) existente(s)?	Elija una opción de la lista desplegable								
3	¿Cuál es el nombre formal de la alianza que aparece escrito en el documento?	Describa brevemente								
4	¿Cuáles son las entidades u organizaciones que conforman la alianza y que aparece escrito en el(los) documento(s), y el nombre de sus miembros representantes?	Describa brevemente	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="850 695 1094 800">Organización/ Entidad</th> <th data-bbox="1094 695 1256 800">Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="850 800 1094 905"></td> <td data-bbox="1094 800 1256 905"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="850 905 1094 1010"></td> <td data-bbox="1094 905 1256 1010"></td> </tr> </tbody> </table>	Organización/ Entidad	Nombre					
			Organización/ Entidad	Nombre						
5	¿Cuándo se inició la alianza? (D/M/A)	Describa brevemente								
6	A partir de la consulta de los documentos, ¿De qué sector proviene el principal aporte financiero con el que trabaja su alianza?	Elija una opción de la lista desplegable								
7	A partir de la consulta de los documentos ¿Cuál de estos temas misionales describe mejor la misión de esta alianza?	Elija una opción de la lista desplegable								
8	A partir de la consulta de los documentos, ¿cuál es el objetivo principal de la alianza?	Describa brevemente								

9	A partir de la consulta de los documentos, ¿cuál es el mecanismo principal que tiene la alianza para tomar decisiones?	Describa brevemente		
10	A partir de la consulta de los documentos, ¿cuál es el principal mecanismo previsto para solucionar desacuerdos?	Describa brevemente		
11	A partir de la consulta de documentos, ¿mediante qué mecanismos la alianza sabe que está teniendo resultados?	Describa brevemente		
12	Mediante la consulta de documentos, ¿cada cuánto se presentan informes de avances de los objetivos de la alianza?	Describa brevemente		

Anexo 5. Entrevista – Acercamiento a estudio de caso

Entrevista: Nini Johanna Serna Alvarado.

Cargo: Subdirectora de Empleabilidad y Formalización.

Entidad: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Fecha: Viernes, 11 de septiembre de 2020.

Medio virtual: Google Meet.

1. ¿En qué consiste el proyecto? ¿Sigue en ejecución?

El proyecto inicia en 2016 y cierra en junio de este año [2020] entonces, en estricto sentido, nosotros no estamos desarrollando acciones referentes al proyecto de inversión de los recursos específicos.

Del proyecto 1023 se centraron todas las actividades en todos los procesos de inclusión laboral asociados a la ruta de empleabilidad; en un contexto anterior a cómo se desarrolla la ruta de empleo, nosotros tenemos unas intervenciones directas en el mercado laboral. En todos los procesos de Mercado laboral se busca la inclusión laboral a través de la agencia de gestión y colocación, y a través de esa agencia, se ejecuta la ruta de empleo distrital; nosotros hacemos parte como agencia de la red de prestadores de servicio público de empleo, esa red de prestadores requiere un proceso de acuerdo de licencia de funcionamiento que se actualiza cada dos años, acabamos de obtener nuestra última licencia de funcionamiento pero todo el proyecto 1023 se centró en la operación específica de la agencia distrital de gestión y colocación.

Regularmente el Servicio Público de Empleo, que es la entidad nacional adscrita al Ministerio de Trabajo, que da los lineamientos en inclusión laboral de todos los prestadores incluyéndonos a nosotros, debe seguir lo que nosotros hacemos o lo que se hacía, y es que en lugar de tener una única ruta de empleo, tenía 9 rutas diferentes que, en realidad, eran la misma ruta de empleo con la única diferencia de que se focalizan en poblaciones específicas brindando un camino básicamente de promoción y mejoramiento del perfil ocupacional del buscador de empleo, que no es solo el desempleado sino también aquella persona que quiera escalar en términos de posición ocupacional y todo el tema de gestión empresarial asociado.

2. ¿Cuál era la población objetivo?

Con esa misma ruta de empleo se atendió a:

1. Jóvenes.
2. Mujeres.
3. Personas con discapacidad.
4. Víctimas del conflicto armado.
5. LGBT.
6. Migrantes.
7. Cuidadoras y cuidadores.
8. Población afro, rom y palenquera.
9. Indígena.

El problema no fue que no atendimos gente, el problema realmente fue que no trabajamos bajo los lineamientos específicos que en su momento debíamos trabajar, y que no teníamos realmente un factor diferencial en la ruta. Cuando tú vas a ver la ruta, es exactamente la misma, el punto diferenciador de la ruta se realiza en la orientación laboral porque es allí donde se pueden identificar las barreras específicas de acceso al mercado de cada grupo poblacional.

3. ¿Qué actividades se desarrollaban en el marco del proyecto?

El instrumento principal de intervención del proyecto 1023 es un poco la implementación de la ruta de empleabilidad a través de la agencia de gestión y colocación del Distrito “Bogotá trabaja”, tiene unos focos particulares:

1. Promover el acceso al empleo en condiciones dignas y decentes en términos de que todas las vacantes que nosotros promovemos tienen un contenido o una presencia de empresas que están formales y que vinculan a la población ya sea en prestación de servicios o vinculación directa, pero tienen condiciones de formalidad.

- 2.** Reducir los costos de transacción porque en alguna manera estamos conectando la información entre quien busca y ofrece el empleo.
- 3.** Integramos, articulamos, coordinamos y focalizamos todas las herramientas de políticas activas que se tienen actualmente.

¿Qué quiere decir eso? que a partir de la agencia de gestión y colocación y de su ruta, se interviene el mercado con las acciones, programas, proyectos a partir de ese camino y lo que nosotros hacemos es encontrar a la población la información pertinente.

Nosotros tenemos la sede de la plaza los artesanos y 5 quioscos donde se acercaba la población, principalmente en localidades en donde había mayor situación de desempleo presente (Barrios Unidos, Usaqué, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, Tunjuelito y Ciudad Bolívar).

La ruta es un proceso mediante el cual nosotros promovemos el mejoramiento de perfil de las personas que llegan a nosotros para potenciar y mejorar la probabilidad de que esa persona se vincule al mercado laboral, por ejemplo, es un camino que realmente lo que hace es aceptar todo el proceso en donde se parte del punto 1, en que un buscador llega a nosotros porque no encuentra opciones hasta un punto 5, que es básicamente la persona cuando llega a vincularse laboralmente con un sector productivo.

Lo que intentamos mejorar en el mercado es que no existe solo esta agencia de gestión y colocación, existen otras, por ejemplo, las cajas de compensación, pero aquí la población que llega es básicamente una población que tiene mayores vulnerabilidades y barreras de acceso al mercado laboral, nosotros tratamos las poblaciones más excluidas con problemáticas mayores que otras, con tasas de desempleo más altas.

1. Entonces la persona llega con nosotros, ya sea de manera presencial, se le atendía, se tomaban todos los datos de Registro; ese registro podía hacerlo la persona directamente a través de la página web de la agencia o lo hacía directamente con el asesor que es básicamente una hoja de vida. Hay un foco poblacional y otro factor diferencial.
2. Después, pasaba una orientación con un psicólogo o trabajador social en donde a través de unas entrevistas, se podían identificar las barreras de acceso al mercado laboral, por ejemplo, que no tuviera la educación formal, pertenecer a una población específica, en ese contexto el orientador evalúa el contexto del buscador de empleo y se realiza un plan de acción en donde se indican los posibles cursos que puede hacer para fortalecer sus habilidades blandas, competencias transversales, para poder tener una mayor probabilidad de vinculación.
3. Una vez establecido el plan de acción, entonces pasa el componente de formación en competencias laborales, habilidades blandas, competencias transversales; se hacía de forma presencial en las instalaciones de la agencia, en, por ejemplo, atención al cliente, cómo hacer una hoja de vida, cómo hacer una entrevista de trabajo, u otras habilidades frente a un tema, cómo hablar en público, etcétera. Las habilidades blandas siempre se daban por parte de la agencia y las laborales con aliados como, por ejemplo, el SENA.

El orientador básicamente identificaba que habían unas vacantes específicas en el mercado laboral asociadas a, por ejemplo, el sector comercio, entonces le decían al buscador, si usted se quiere emplear rápido necesita fortalecerse en estas

competencias laborales para aplicar a esta vacante que está abierta; le buscaban cursos de formación rápida o cursos de formación mucho más larga, dependiendo también esa interacción entre el buscador y el sector productivo, y lo que hacíamos era identificar los disponibles en el SENA para ver cuáles eran los cursos específicos que se podían ofertar para las personas, entonces buscamos los cursos particulares y se remiten a algunos cursos del SENA que implican tener mucho tiempo o un número determinado personas para acceder a los cursos.

4. Una vez la persona está lista y está formada, se realiza un proceso de identificación para ver qué vacantes están en este momento abiertas para poder hacer el proceso de remisión específica de las hojas de vida, ese es un proceso de intermediación en donde conectamos la oferta y la demanda laboral, se remiten las diferentes vacantes a las personas y, en paralelo, siempre hay un proceso de gestión empresarial, es el proceso de hacer referencia a la búsqueda activa permanente de las vacantes que se tienen en cuenta o que tiene el sector productivo, en este momento consiste en tocar la puerta al empresario para decirle que haga la gestión de las vacantes que quiere cubrir con la agencia; así mismo, ellos no necesariamente conocen el perfil de lo que realmente requieren, por ejemplo, si solicitan un ingeniero de sistemas pero lo quieren para crear una página web, eso lo puede hacer alguien que cuente con la competencia en desarrollo de software y eso no necesariamente lo hace solo un ingeniero de sistemas, entonces identificamos que buscador de empleo tiene la competencia que buscan y así direccionar ese perfil.
5. Luego, remitimos al menos 3 hojas de vida por cada una de las vacantes que se solicitan para que el empresario pueda elegir y en ese sentido el proceso de

vinculación efectiva ya está de la mano o en función de lo que el sector productivo decida, en eso la agencia pierde el control de lo que necesita, pero se sigue haciendo un proceso de seguimiento para saber si esa persona sigue, si fue o no vinculada y si logró tener un efecto o un impacto positivo todo lo que se hizo en la ruta.

4. ¿Se logró alcanzar los resultados proyectados?

Los indicadores son los que resultan de ese proyecto de inversión, en el primer indicador, por ejemplo, es el número de personas vinculadas laboralmente fueron 8,000 y tuvo que redefinirse tres veces porque se alcanzó muy rápido.

Resultados:

- En vincular 8077 personas es la meta y se vincularon 8175 personas.
- La siguiente meta, número de personas formadas transversalmente y en competencias laborales, es una meta plan en donde la meta eran 32783 personas y el resultado fue 32133 personas; es una meta que se sigue moviendo, va en 98% y aún tenemos rezagos de inversión presupuestal por lo cual se siguen dando procesos de formación con personal contratado por este proyecto lo que sigue dando resultados de avance en esta meta.
- Esta última se desglosa en metas proyecto, la primera es formar 28767 en transversales y blandas, se lograron 27779, 96,57% con fecha de corte del 30 de agosto; el principal problema del cumplimiento de esa meta fue el último trimestre de ejecución del proyecto, se venía con una formación específica en años anteriores pero la pandemia afectó esta meta proyecto. En el año 2019, se hicieron 8447 formaciones, en estos primeros seis meses se

debería haber hecho más o menos la mitad, pero la no presencialidad complicó al principio esta formación ya que, por ejemplo, la población que accede a nosotros no necesariamente tiene acceso a artefactos tecnológicos por lo que la formación se hacía telefónicamente en dónde era casi que de persona a persona.

- Otra meta proyecto es formar a 4016 personas en competencias laborales, que se hace con aliados como el SENA; se cumplió con el 108,42%, capacitados 4354 personas.
- Otra meta proyecto fue diseñar un portafolio de programas de formación en competencias transversales ofrecidas por la Secretaría de Desarrollo Económico, esto fue el portafolio inicial en donde se menciona los cursos de manejo y atención al cliente, construcción de hoja de vida, presentación de entrevista, se diseñó y articuló con los actores relevantes.
- Otra meta plan es el número de personas remitidas a empleos de calidad y cumplen con los perfiles ocupacionales, es decir, cuando se envía las hojas de vida aptas para los perfiles a las empresas. La meta fue 91368 personas, y se enviaron 96350 dando cumplimiento al 105,46%.
- Meta proyecto, remitir al menos 82457 personas a empleadores desde la agencia de empleo, se cumplió con 86257, 104%; esta meta es más estricta porque implica el paso por todos los componentes.
- Esta meta proyecto, tiene en cuenta cuáles fueron los que se formaron y certificaron con las competencias laborales que específicamente entraron en primer momento por el registro; la meta fue 8911 personas de las cuales fueron 10097 personas las impactadas, 113.31%.

- La siguiente meta proyecto fue diseñar y poner en funcionamiento un instrumento de registro y consulta de beneficiarios de los distintos procesos de formación para el trabajo ofrecidos por el distrito, estrategia de cómo se enviaban las personas desde el plan de acción hasta la formación del SENA, el canal específico que se diseñó para eso.

En ejecución no están al 100%, tienen pendientes una ejecución de alrededor de \$200'000.000 que no se había girado, entonces en términos de presupuesto también tuvieron una ejecución cercana del 98%.

5. ¿Qué actores participan en la ejecución del proyecto?

El sector público tiene una dinámica diferente, si se habla del sector público con dependencia, eso lo maneja función pública, y si es con prestación de servicio, cada entidad es muy autónoma de utilizar a la agencia distrital o no, eso depende mucho de la voluntad administrativa de cada entidad.

En esta administración, el Distrito tiene Talento No Palanca, con todos los tipos de vacantes se puede manejar la Agencia y todo depende del mercado; por ejemplo, las bolsas de empleo de las universidades se encargan de sus egresados, las cajas de compensación se encargan de la gestión del talento humano pero básicamente para sus empresas afiliadas, y los headhunters se dedican a hacer la gestión del talento humano para perfiles altamente cualificados, pero ¿Dónde queda entonces aquella población que no tiene acceso a ninguna de esas oportunidades? ¿Entonces qué les queda a ellos? pues el acceso más fácil que tienen, lo más cercano, sería el Distrito; como se dijo, había presencia en 5 localidades muy focalizadas que no tienen otras Agencias de gestión y colocación, lo que ha permitido que haya una mayor incidencia en esta población con las condiciones diferentes que tienen. Entonces el Distrito lo que hace es suplir lo que busca el

mercado y si el mercado no está apoyando la población más vulnerable, el Distrito entra hacerlo como a través de los cursos, los cuales son gratuitos tanto para la empresa como para el buscador de empleo, es prácticamente un servicio social del Distrito para la población.

En el marco de la ruta de empleabilidad, hay:

- Actores de orden nacional, quiénes son quienes disponen la política pública para que nosotros podamos implementarla:
 - Ministerio de Trabajo.
 - Servicio público de empleo.
- Buscadores de empleo, que activamente se presentan de manera virtual o presencial.
- Agencia de gestión y colocación “Bogotá Trabaja”.
- Los empresarios, particularmente que atienden y nos dan en custodia las vacantes que tenga para poder gestionar su talento humano.
- Los articuladores o los aliados en materia de formación en el marco del proyecto 1023, siempre se trabajó con el SENA, con la ejecución misma de la agencia. Se enfocan mucho en lo que pueda ofrecer el SENA y no lo que requiere el sector productivo, lo que necesita un portafolio más amplio.

6. ¿Qué opciones de mejora se identificaron en el marco del proyecto?

- El proyecto fue formulado bajo la base de la política pública (PP) de trabajo decente mediante el Decreto 380 del 2015, cuando ustedes ven el informe, esta política tiene muchos Pilares, acá se da cumplimiento sobre todo el de inclusión laboral y al de gestión

de las entidades distritales para la vinculación laboral a través de los proyectos, ese es otro componente que hace referencia a democratización de oportunidades, el cual no hace parte del proyecto 1023 pero sí en la política de trabajo decente, que es toda la gestión que se realiza con las entidades distritales, pero no para la subcontratación directa sino para la contratación derivada. Por ejemplo, si el IDU tiene un proyecto de obras en cualquier parte, en ese proyecto, a ese contratista, se le debe exigir que debe contratar un x% de población vulnerable, que debe ser validada y gestionada por la agencia lo que hace parte de la política de trabajo decente.

La PP tiene muchos Pilares principales como la erradicación del trabajo infantil y la promoción de los lineamientos de seguridad social; cuando tú lo comparas con la política pública, no hay una total armonía porque tú encuentras que el proyecto de inversión no respondió de manera completa a lo que implicaba la política de trabajo decente, que no tenía que ser todos los componentes, pero sí por lo menos abordar muchos más.

- La contratación y la masificación que debe tener una ruta de empleabilidad distrital, estaba desarticulado de la Administración distrital; toda la presión de lo que implica la gestión laboral estaba en la agencia, pero no es el único componente o herramienta de política activa que va en pro de la generación de empleo que debe tener el distrito, es una de muchas.
- Se plantean tres líneas estratégicas en dónde están una línea principal y varias líneas complementarias que comienzan desde la articulación, lo que implica la articulación de la Secretaría más allá de que nosotros seamos una agencia; nosotros como Secretaría, como ente rector distrital de la política laboral, miramos cómo le damos la orientación y cómo

nos llenamos de insumo de todos esos actores que están haciendo buenas prácticas en el distrito, y empezamos a generar una acumulación de información, de seguimiento y monitoreo constante de la política distrital, bajo los lineamientos nacionales, puesto que en materia laboral defendemos un montón de lo que haya dispuesto en normas laborales en la nación.

- La formación concentrada al proceso de formación, en el marco de la ruta, lo mejor es desconcentrar una formación en el marco de la ruta, y otra, que es necesario entender que hoy trabajando necesitan fortalecer las competencias, como rediseñar y actualizarse en un mismo trabajo o redefinir y no quedarme en el confort del trabajo sino seguir mejorando mi perfil para hacerme, más competitivo, o sea, ampliar el marco de la formación.
- El bilingüismo es una apuesta gigante por empleabilidad y por competitividad en el distrito, la agencia de gestión y colocación es una herramienta de intermediación pero se requiere ver cómo articular todos los esfuerzos, cómo generar incentivos de retención y generación de empleo, no solo la gestión sino que pueden dar subsidios para el empleo, por ejemplo pago de nómina pero con otro diseño, 40.000 primeros empleos para motivar la contratación de los jóvenes, no diseñarlo de manera general sino por identificar los actores que requieren mayor apoyo de gestión para generar empleo y retenerlo.
- Adicional a eso, la inclusión laboral en la agencia, incentivos al empleo, en todas las redes y encadenamientos que se deben realizar, con aquellas llamadas plataformas o instrumentos tecnológicos que, en sí mismos, no generan empleo, por ejemplo, Rappi, no es empleo pero genera ingresos, y en el marco de la coyuntura, a pesar de la informalidad, dinamizan un ecosistema de emprendimiento. La normatividad depende del orden

nacional, pero es una realidad del mercado laboral con la que hay que subsistir en una situación como está; por ejemplo, hay gente que es informal pero es informal por defecto, porque por más barreras que se intentan cubrir, no van a entrar a la formalidad, porque su concepción de la informalidad es distinta. Las preguntas son cómo conectar esas plataformas nacientes con unidades productivas, cómo organizar qué estrategias virtuales podrán aprovecharse por unidades y que puedan vincular a gente en el sentido laboral, no solo para generar ingresos, sino para brindarle condiciones formales en un escenario de mejoramiento continuo y reactivación económica. Debe articularse porque la idea es siempre promover empleos con las mayores garantías posibles, la política de trabajo decente tiene una política grande de erradicar el trabajo infantil, vincularse a seguridad social, los derechos y deberes que tienen, los incentivos tributarios de contratación de personas; están armando capacitaciones, para tener presente las condiciones para ofrecer empleo decente, es necesario explicar ese tipo de cosas.

- La dificultad no es la formación sino la vinculación, aún así en el proyecto no hay trabajo con Plataformas virtuales, no se contemplaba porque la población que atienden no necesariamente tenían acceso a tecnología, y cuentan con espacio suficiente para manejarlo en forma presencial, pero en pandemia no fue posible.

Una plataforma virtual permite que el curso esté abierto todo el tiempo y se hace con autoaprendizaje, y no hay que esperar a que el curso lo abra el SENA con un tutor especial, pero no es de fácil acceso para la población que no tiene acceso a la tecnología. Aún cuando la plataforma se puede descargar y no utiliza datos, no todo el mundo tiene un teléfono inteligente que pueda soportar la plataforma.

Lo cierto es que, más allá del enfoque diferencial, incluso una competencia básica es el manejo de la tecnología, y el hecho de que una persona no tenga ese manejo, implica una barrera mayor de difícil mitigación porque, por ejemplo, implicaría que la gente tenga internet lo cual implicaría subsidios o algo por el estilo, y eso no depende del perfil precisamente de la persona, pero es una barrera.

- En el Distrito hay varios actores que quieren promover la empleabilidad, por ejemplo, Integración Social, entonces es necesario articularlos para lograr una vinculación en conjunto.
- Hay una estrategia de gestores a nivel de las localidades para que sea un promotor y conecedor en la alcaldía local, para que haya oferta de desarrollo económico y no solo lo que implica la agencia, pero no se puede poner una agencia en cada una de las localidades, porque implicaría tener al menos 5 personas diferentes con los perfiles más altos que los gestores, para poder hacer la atención y la gestión en el cada punto. Los gestores que se puedan capacitar, la idea es que sean personas que conozcan a la comunidad, redefiniendo con las personas las necesidades de empleabilidad que tiene para vincularse y así, dirigirlo para el canal que necesita y poderlo ayudar en vincularse. Este es un piloto en Rafael Uribe Uribe.
- El proyecto 7863, es un nuevo proyecto que trata de recoger los ajustes y las opciones de mejora, el 1023 no tenía una meta tan ambiciosa como el 7863, puesto que deseaba vincular 8.000 personas mientras que el nuevo proyecto propone 200.000 personas vinculadas y 50.000 formadas, también va de la mano con el presupuesto asignado a cada uno.

- La gente llega desde la localidad a la agencia pero no hay una focalización de localidad, por ejemplo, es necesario identificar cuál es la focalización productiva de la localidad, por ejemplo, localidades que son simplemente industriales se concentran temas industriales y por ende puede que no hayan tantos buscadores de empleo, entonces se puede enfocar en cómo fortalecer unidades productivas, pero hay una, por ejemplo, como Ciudad Bolívar, en donde no se concentra las unidades productivas pero si hay gente con necesidad para acceder a empleo.
- Contratar para las obras distritales y locales que se hacen en el territorio a personas que están en el mismo territorio, permite minimizar la movilidad y fortalecer a quienes buscan empleo en la misma localidad.
- El enfoque territorial no fue tan efectivo porque, por ejemplo, una empresa en Chapinero dice que necesitan personas de baja cualificación para trabajar en Chapinero, pero al realizar el estudio de las personas de Chapinero inscritas en la agencia distrital, de pronto tienen un perfil más alto que el buscado, pero en Bosa sí lo hay.

En el proyecto 1023 había prioridades sobre la población focalizada más no por el territorio, por ejemplo, se veía cuáles son los perfiles que cumplen el perfil que se demanda y se prioriza a la población que comúnmente tiene más barreras para encontrar empleo, claro, si el empleador admite esa población. Entonces, se enviaban primero esas personas que tienen más barreras laborales para que los tengan en consideración y cubran las vacantes.

Anexo 6. Grupo focal de validación interna

Antes de iniciar la sesión del grupo focal, se solicita por parte de la moderadora autorizar la grabación, informándoles que hace parte del registro y soporte de esta, a lo que todos los

participantes autorizan. Una vez autorizada, se da la bienvenida a los invitados y se realiza la presentación por parte de las estudiantes de la maestría en gerencia social y se hace una breve introducción del proyecto:

Jessica Lorena Rodríguez Delgado, edilesa de la localidad de Engativá, administradora de empresas, especialista en gerencia social y candidata a obtener el título como magister en gerencia social.

Natalia Vargas Marín, comunicadora social, especialista en gerencia social y candidata a obtener el título como magister en gerencia social, actualmente labora en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en la dirección de gestión humana.

A continuación, se mencionan las reglas: escuchar la presentación, mantener cámaras y micrófonos apagados mientras se realiza la exposición, pedir la palabra “levantando la mano” a través de la plataforma para dar un orden a cada una de las intervenciones.

Se inicia informando el título del trabajo de grado, la introducción y el objetivo del grupo focal, con una breve introducción del proyecto:

Fortalecimiento institucional mediante alianzas y estudio de caso, para la mitigación del desempleo de Engativá, Bogotá D.C., desde un enfoque territorial

Objetivo: presentar a la audiencia la propuesta de mitigación del desempleo para la localidad de Engativá con la alianza de la ALE y SDDE, y tener una retroalimentación de los asistentes en cuanto a oportunidades de mejora, necesidades y alcance de la propuesta.

Natalia Vargas: este proyecto surge por la necesidad de ayudar a la población de la localidad de Engativá, que tiene dificultades para obtener empleo en particular a los grupos de

jóvenes, mujeres madres cabeza de hogar y mayores de 45 años, entonces esta población nos ha llevado a plantearnos una propuesta en pro de generar una mejor calidad de vida al igual la de generar la propuesta de empleabilidad para nuestros ciudadanos y obviamente poder ayudar a las personas de nuestra localidad que tienen dificultades para obtener empleo y contribuir al bienestar de todos ellos y trabajar en conjunto de forma interdisciplinaria para que toda nuestra estrategia pueda darse finalmente en una alianza y podamos contribuir a la mitigación del desempleo que sufre nuestra localidad.

Natalia Vargas: se da el espacio para que cada uno se presente, encienda la cámara un momento y nos diga por parte de las entidades cuál es el rol que desempeñan en la entidad y por parte de la comunidad que nos puedan mencionar su nombre, su ocupación, su nivel académico, su edad y el barrio en el que reside.

- Alejandra León – SDDE: trabajadora social, trabaja en la línea de políticas públicas y vive en el barrio Madelena.
- Estefania López – SDDE: trabaja en la Subdirección de Empleo y Formalización especialmente en la línea de empleo inclusivo y vive en la localidad de Kennedy.
- David Arango – ALE: líder del equipo enlace de Desarrollo Económico de la Alcaldía local de Engativá, desde la que se adelanta el abordaje de temas como empleabilidad, los valores agregados y ofrecer apoyo a los vendedores ambulantes.
- Luisa Fernanda Cañón – ALE: trabaja en el equipo enlace de Desarrollo Económico de la Alcaldía local de Engativá, tiene a cargo el tema de empleabilidad y reactivación económica, específicamente ir a buscar a las grandes empresas con el fin de poder contribuir en temas de empleabilidad, emprendimiento, etc.

- Juan Pablo Bueno - Junta de Acción Comunal: Presidente de la JAC del barrio El Luján y contador público.
- Marcela González - Junta de Acción Comunal: Presidenta de la JAC La Salina, administradora de empresas, pensionada.
- Santiago Ramírez Díaz – Comunidad: 26 años, Ingeniero Químico egresado de la Universidad Nacional, desempleado, vive en el barrio Minuto de Dios.
- Deicy Astroza – Comunidad: 26 años, Ingeniera Ambiental, trabaja para el sector privado en una empresa de consultoría ambiental haciendo parte del desarrollo de estudios y diseños para proyectos de ingeniería, vive en la localidad de Engativá en el barrio la Florida.
- Natalia Perilla – Comunidad: 34 años, auxiliar de enfermería, madre soltera, desempleada, vive en el barrio la Florida.
- Gabriel Sánchez – Comunidad: 27 años, bachiller, desempleado, vive en el barrio Santa Rosita.
- Dayni Galindo – Comunidad: 26 años, bachiller, cursa últimos semestres de carrera de licenciatura en español y lenguas extranjeras y vive en el barrio Molinos de Viento.
- Carmen García – Comunidad: 26 años, Ingeniera Aeronáutica, contratista de perfil técnico, vive en el barrio de Villas del Dorado.

Natalia Vargas: Vamos a dar paso a la discusión con una pregunta de contexto y daremos la palabra de acuerdo al orden de las presentaciones.

Jessica Rodríguez: No se sientan temerosos de no saber y la idea es precisamente tener su opinión lo más sincera posible y creo que podríamos empezar incluso con comunidad y cerramos con entidades que pronto pueden tener la información más fresca.

Pregunta de contexto: ¿Conoce si el Distrito o la ALE implementaba en administraciones distritales anteriores, alguna estrategia enfocada en mitigar el desempleo en Engativá?

Santiago Ramírez: Hasta ahora no tengo conocimiento de ningún proyecto ni nada que impulse la localidad de Engativá para el empleo.

Deicy Astroza: Por mi parte no se ha tenido mucho conocimiento sobre las estrategias desarrolladas, entonces no podría dar mi aporte en este caso.

Natalia Perilla: En anteriores administraciones no había percibido que fuera tan a nivel local sino lo que eran los medios de como estrategias para mitigar el desempleo a nivel Bogotá, pero digamos que no conocía sino hasta hace muy poco que se manejaba a nivel local.

Gabriel Sánchez: No hasta ahora no sabía, no tengo conocimientos de las administraciones anteriores que hayan presentado, así como proyectos de empleo o bolsas de empleo o este tipo de ayudas.

Dayni Galindo: De las anteriores administraciones no había visto que hicieran algo respecto al desempleo, se veía más hacia Bogotá en general que hacía una localidad el enfoque, como tal no lo había visto realmente dentro de la localidad.

Carmen García: Tengo entendido que hacían ferias de empleo, no sé si era por localidad, pero recuerdo que antes se hacían unas ferias en frente de la alcaldía de la localidad de Engativá; de igual manera, en Engativá centro y en frente de Fontibón en la plaza central antes de todo esto de la pandemia, no sé si hacía parte de la anterior administración o de esta.

Marcela González: Como lo está haciendo en este momento las alcaldías locales no se había hecho antes y las ferias de empleo las impulsaban más que todo como las personas que se

estaban lanzando a hacer su trabajo político, pero normalmente en esta administración se está viendo más la preocupación por este tema.

Juan Pablo Bueno: Con respecto a este tema la alcaldía como tal no era que estuviera haciendo empleos como se está viendo ahorita, se hacían ferias por la página del empleo que existe a nivel distrital y localmente no ha existido hasta ahora. Por el tema también de la pandemia, ha hecho resaltar que tenemos pobreza oculta y necesidades en cada localidad, esto no se ha visto antes que las alcaldías se hubieran enfocado directamente en las localidades sino se enfocaban directamente en la parte distrital.

Estefanía López: Estaban implementando todo lo que eran ferias de empleo, se realizaban de manera global a nivel distrito, pero se hacía presencia en cada una de las localidades, esto dependía primero de la disponibilidad de espacios que tuviese la localidad, segundo del recurso humano de parte de la SDDE y de la agencia pública de empleo para realizar estos eventos y tercero de las vacantes idóneas para la población. Cuando hablo de vacantes idóneas, hablo que estén bastante enfocadas en la población a la cual nos vamos a dirigir. Estos eventos, por lo general, se realizaban una vez al mes, pero más o menos en cada localidad hacíamos presencia trimestralmente en diferentes eventos, no solamente en empleo sino también en los diferentes servicios que ofrece la secretaría de desarrollo económico, este año si se están realizando estas articulaciones de manera local para precisamente hacer presencia en cada una de las localidades y como ustedes indican este tipo de proyectos que está promoviendo desde la alcaldía de la localidad de Engativá, hacen que hayan vinculaciones, colocaciones y existan mayores posibilidades para las personas específicamente de una localidad.

Alejandra León: Desde el distrito desde el año pasado 2019 – 2020, desde la SDDE lo que hacemos es trabajar en temas de política pública y una que fue muy reconocida a nivel no solamente distrital sino nacional fue el tema para jóvenes de 40.000 empleos o de las estrategias “trabajo a tu localidad”, que otras estrategias que se manejaron durante el 2020.

Luisa Fernanda Cañón: En la alcaldía se maneja un tema que se llama reactivación económica y entre ese plan, está el tema de empleabilidad, entonces desde el área lo que estamos trabajando es tocar puertas con las grandes empresas que tiene la localidad, los llamamos clústeres ganadores y el fin, es seguir generando alianzas donde nos puedan ayudar con el tema de la reactivación a través del tema de empleo. Estamos trabajando con un centro comercial que se llama nuestro Bogotá, la verdad hemos podido lograr grandes gestiones con ellos y nos han apoyado con la convocatoria. Nos ofrecieron 2500 vacantes el fin de semana, cerramos la convocatoria y estamos en la preclasificación de los perfiles donde nosotros pasamos ya al segundo nivel que es entregarles a ellos todos los perfiles y ellos hacen el segundo filtro que es la de escoger el personal con las marcas que tienen allá. Son 280 marcas las que van a trabajar en la apertura con 164 puntos. Por otro lado, también nos ofrecieron 15 cupos de emprendimiento local con productos, asesorías, capacitaciones en temas presupuestales y hacer la selección de los perfiles de los emprendedores y les dan un mes de gracia en unos estantes ahí dentro del centro comercial, dependiendo como vean el funcionamiento en el primer mes, deciden seguir con una segunda fase de un área donde están temas de ferias y sigue apoyando el tema de responsabilidad social empresarial. Por otra parte, nuestro fin es seguir trabajando con otras empresas y hemos tenido contacto con call centers y con Macro.

Jessica Rodríguez: Se aclara que esta administración que tenemos actualmente arrancó operación el 1 de enero del 2020, entonces las demás cosas que nos informaron hacen parte de esta

nueva administración de los esfuerzos que se están haciendo. ¿Luisa hace cuánto se creó el área de desarrollo económico en la alcaldía local de Engativá que está impulsando en este momento esos temas?

David Arango: Antes no había la estructura de carácter organizacional que atendiera el tema de empleabilidad y tenían cosas como temas de emprendimiento, ferias de empleo.

El Equipo Investigador presenta la propuesta a los participantes del grupo focal e inicia la ronda de preguntas:

¿Qué opinan de la propuesta desde su experiencia y/o rol?

Marcela González: La propuesta es interesante, pero mi pregunta es si la alcaldía tiene las estadísticas de todos los negocios que aparecen en la localidad, hoy en día es más complicado ayudar al profesional y es lo que más requiere y son los empleos que menos se tienen disponibles en la localidad. Sería interesante hacerle llegar esta propuesta a todas las empresas para que armen una buena base de datos en la alcaldía y puedan ayudarle inclusive al profesional.

Santiago Ramírez: Muy buen proyecto y es interesante que pueda tener una retroalimentación del porque no se alcanza a llenar las vacantes o que le hace falta a uno para cumplir con el perfil, entonces me parece que el proyecto en esos términos es muy sólido y puede ayudar a la comunidad, tiene buenas bases y podría ayudar a mitigar el desempleo en la localidad.

Deicy Astroza: De la propuesta, la retroalimentación me parece importante tanto para la persona que está buscando empleo porque es saber que le falta, en que debo fortalecerme, en que tengo que mejorar y también porque abre otra posibilidad, digamos que para las entidades territoriales que es como fortalecer los procesos de educación, que a veces son necesarios para la

empleabilidad, otro elemento que también parece muy importante y valioso es este tema de la base de datos de vacantes que filtra un poquito la validación que hace la persona que está buscando entre si es verdadera o es falsa, porque vemos muchos casos donde se observa gente inescrupulosa que trata de aprovecharse de la situación de vulnerabilidad de una persona, entonces este tipo de herramientas me parecen muy valiosas porque da seguridad de que lo que estás buscando es algo viable, es verdadero y tus datos van a estar seguros siempre .

Natalia Perilla: Es muy importante y no sólo el tema de la retroalimentación sino también el cómo se busca, no es lo mismo para una persona recién egresada, para una persona que tiene experiencia en un campo, para una persona que es profesional, obviamente la retroalimentación siempre es importante para la preparación y también las bases de datos y saber por dónde buscar porque por muchos factores no es lo mismo trabajar en el otro lado de la ciudad que poder desempeñarse en su localidad, entonces es muy valioso y creo que la propuesta se puede ir fortaleciendo con los aportes y las experiencias de todos.

Gabriel Sánchez: La propuesta me parece excelente, me gustó mucho lo que dicen frente a que las empresas apoyen a que sus trabajadores para se capaciten, para crecer en la empresas eso genera un vínculo más y sería excelente porque hay personas que están buscando empleo y por las plataformas a veces es muy difícil dar con un empleo, entonces me gustó la propuesta y me parece excelente que la vayan a implementar.

Jessica Rodríguez: Se aclara que dentro de la propuesta el acompañamiento en cuanto al educación y formación y capacitación se hace con la ruta de empleabilidad que maneja la secretaría de desarrollo económico para darles más herramientas a las personas que tal vez están teniendo barreras para ubicarse laboralmente.

David Arango: Me parece que les puede servir en el proceso y es que dentro de las megatendencias está la llamada reputación digital que nos habla que las empresas van a empezar a ofrecer servicios mediante aplicaciones en las cuales básicamente para contratarte, para arrendarte, para prestarte plata ya no necesitas ni los acreedores, ni las recomendaciones ni nada de eso sino necesitas es básicamente que es lo que se habla de ti en las redes sociales eso significa que en cualquier parte del mundo digital donde haya un comentario acerca de ti eso va a hablar muchísimo de las personas, sería bueno que en alguna parte del proceso hubiese algo que tuviera que ver con los sistemas de información con la Big Data, básicamente en las cuales se pueda ofrecer a las compañías que están contratando algún módulo de reputación digital, pero todos esos esfuerzos serían muy buenos replicarlos en otras entidades del distrito.

Carmen García: Vi abordar prácticamente todos los puntos de vista que hacen parte de lo que es el reclutamiento y contratación de personal, basada en mi experiencia estuve en empresas donde las entrevistas con los reclutadores a veces no fueron las mejores y muchas veces las propuestas que se reciben laboralmente no van con los perfiles, pero en las entrevistas notaba cierto patrón, el cual era que el reclutador como que ya tenía una idea más clara de qué personas quería contratar o qué personas pues venían incluidas en la recomendación de personas ya contratadas, muchas veces esas ofertas que las empresas demandan ya como tal tienen al personal que van a contratar, entonces se logra notar evidencias que es como una formalidad lo que están haciendo, sí me gustaría que en esa base de datos que ustedes vayan a realizar de las ofertas laborales primero estudiarán si en verdad tienen la vacante o solamente quieren llegar a una formalidad dentro de la empresa.

Dayni Galindo: Me parece que es una propuesta bastante sólida que podría funcionar, estoy de acuerdo con los comentarios respecto a la seriedad de las vacantes, porque es importante

validar si existen las vacantes o es una formalidad y que haya un seguimiento respecto a esas vacantes, pero el proyecto como tal, como lo están explicando me parece que está muy bien sustentado y muy bien pensado para que este tipo de cosas no sucedan.

Juan Pablo Bueno: Me parece importantísimo el tema, se plantea en la propuesta de retroalimentación puesto que a veces se presentan muchas fallas y se presenta desinterés por parte de las personas cuando presentan sus ofertas de empleo, me parece fundamental la buena implementación y el seguimiento como la que usted está proponiendo porque esto ayudará a muchas personas que no pudieron ser favorecidas.

Estefanía López: Es una propuesta ambiciosa, muy buena y hay que ponerla en marcha porque cuando ponemos las cosas en marcha es cuando nos damos cuenta si hay dificultades y brechas y podemos dar soluciones. Lamentablemente como distrito hacemos un proceso netamente de intermediación, con nosotros no hay tipos de vinculación, hacemos procesos de selección para las empresas, enviamos candidatos idóneos que cumplen con todos los requisitos generales, pero si la empresa por algún motivo deciden no vincularlo, nosotros lamentablemente no contamos con un contrato de obligación que ellos tengan que indicarnos la retroalimentación de por qué no contrataron al aspirante, nosotros no tenemos injerencia. El otro tema es el de la realidad laboral que se está viviendo actualmente, tanto para los empresarios como para los buscadores de empleo.

Carmen García: Basada en mi experiencia cuando ya uno es profesional y lo llaman para aplicar a una oferta laboral, la necesidad hace que las personas acepten y se adapten a un salario y a un perfil que no corresponde, pero se acepta en algunos casos para adquirir experiencia.

Alejandra León: En principio felicitarlas por su interés explícito en los temas de empleabilidad, teniendo en cuenta que estos procesos un poco espinosos y pensar en unas estrategias articuladas con distrito, garantizan de alguna manera, un nivel de impacto de alguna manera mayor en los temas de empleabilidad, en segundo instancia resaltar muchísimo del proyecto como tal, el enfoque territorial porque este enfoque va a permitirles tener como la hilaridad y el seguimiento con las empresas del territorio y efectivamente sensibilizar al empresariado frente a las potencialidades y habilidades de la población que se asienta como tal en la localidad y en este mismo sentido, venderles y sensibilizarlos a los mismos todo el tema de enfoque diferencial de las poblaciones de difícil colocación. Cuando hay un enfoque territorial se permite hacer como el seguimiento y el monitoreo con las mismas empresas donde se sensibiliza tanto a la población para que acceda a las vacantes como al empresario y adicional se va a poder sensibilizar y visibilizar la importancia que la persona viva en la localidad en términos de dinámica laboral para la empresa y es súper clave el tema de la articulación entre las bases de datos tanto de nivel local como de nivel distrital, porque ahí se va a poder hacer realmente un seguimiento de la incidencia que está teniendo esta estrategia o proyecto y todo el tema de formación que tiene, el seguimiento y monitoreo a las estrategias y a las vacantes.

¿Considera la propuesta una alternativa viable para mitigar el desempleo en la localidad de Engativá? ¿Piensan que el enfoque territorial es favorable para la realización de la propuesta? ¿Porqué?

Natalia Vargas: Se aclara que el enfoque territorial responde a pensarse esta propuesta dentro de nuestras características como territorio; es decir que se tenga en cuenta que se busca impulsar que las personas que viven en la localidad puedan acceder a las vacantes que ofrecen las

empresas de la localidad, con esto se está contribuyendo a la calidad de vida de las personas de la localidad.

Juan Pablo Bueno: El proyecto me parece que está enfocado en ayudar a mitigar el desempleo en Engativá, en conocer las dificultades que tenemos en este momento y poder suplir como lo vemos con el proyecto del centro comercial Bogotá. Ayudaría mucho a nuestra localidad para mitigar ese tema de desempleo y para evitar los desplazamientos ayudando a la movilidad y a otros aspectos que contribuyen también para la ciudad.

Gabriel Sánchez: Muy interesante y sí me parece viable y me gusta porque tiene un buen enfoque, porque trabajan con sectores específicos, porque no es lo mismo trabajar lejos de su lugar de residencia que ver que en la localidad están buscando personas para trabajar a yo tener que desplazarme toda la ciudad o ir hasta otro lugar muy lejos es esas propuestas me parecen bien me gustan por eso.

Santiago Ramírez: A mí me parece una propuesta viable, como está planteada es bastante sólida y a mi forma de ver, el enfoque territorial beneficia tanto a las personas que buscan empleo como a los empleadores porque una persona que vive en la misma localidad en la cual va a ser empleada se está ahorrando tiempo y dinero por ejemplo en movilidad y el hecho de saber que están buscando alguien en tu localidad de tu perfil, te impulsa a presentarte al empleo, entonces me parece que en cuanto a mitigar el desempleo es una buena propuesta, bastante sólida, me gusta y la apoyaría.

Deicy Astroza: Me parece una propuesta interesante y muy viable complementando lo que decía Santiago y que para las empresas acogerse a este tipo de estrategias puede también beneficiarlos porque está garantizando que las personas que trabajan y viven en la localidad

puedan de pronto llegar temprano, están garantizando también una mejor calidad de vida y mejora en el entorno, entonces puede ser una muy buena estrategia y ser llamativa para ellos frente al tema de la retroalimentación y todo el proceso de gestión que involucre la propuesta me parece que atiende a varias problemáticas a las entidades involucradas y me parece algo muy completo.

Natalia Perilla: La propuesta es viable en muchos sentidos, aunque no debemos descartar que el mundo nos cambió hace un año a todos y no sólo a las personas que buscamos emplearnos sino a los dueños de las medianas y pequeñas empresas. Es muy sano trabajar y vivir cerca donde se trabaja, eso es muy importante porque tanto los que buscamos empleo hemos caído en trabajar en lo que salga por la necesidad de pagar el servicio, el mercado no da espera, etc. Por lo anterior, se busca remitir a los candidatos si no hay trabajo en la localidad, desde la misma Secretaría de Desarrollo Económico ampliar la búsqueda en el mapa; es decir, si no hay una vacante en la empresa que tenemos reportada en Engativá que pueda estar en la vacante que tenemos reportada en Fontibón, es lo que se busca con el enfoque territorial.

Carmen García: Es viable y me gusta demasiado abarca muchísimos sectores lo que más me gusta es que hablan sobre un acompañamiento a las personas que vayan a ofertar esas propuestas laborales en la cual usted abarcaba como tal lo que era la forma de presentar una hoja de vida, la forma como de presentarse ante el entrevistador y lo más importante de todo que ustedes abarcaban era la retroalimentación de por qué esas personas no fueron convocadas y como tal poder hacer llegar a la persona si se llega a acercarse a preguntar qué pasó con esa oferta ustedes poder tener un sustento de por qué no siguió el filtro entonces eso esos puntos son los que más abarcan como como tal entonces me parece que está muy bien formulada y espero que les vaya muy bien en el sector de Engativá y que lo puedan replicar en otras localidades.

Alejandra León: La verdad y como mencioné antes me parece que es una idea que está muy bien pensada, la explicación que ustedes nos dieron muestra solidez en lo que han pensado en lo que planean hacer y pues me anima realmente en lo que se planea y en ver qué los servidores públicos pues y buscan nuevas maneras de ayudar a la comunidad digamos en este caso ustedes con esta ayuda respecto a mitigar el desempleo al menos empezando en Engativá me parece que es una muy buena idea de mejorarla en cierta parte de la calidad de vida de las personas que viven en las localidades porque no sólo es el trabajo sino lo que mencionan mucho es el trabajar dentro de la misma localidad, da una mayor tranquilidad no se pasa digamos el tiempo una hora y media metidos en Transmilenio o en un transporte público en donde uno se puede estresar por el trancón porque se suben a vender o por un montón de cosas y que uno llegue al trabajo, a la casa con mal estado de ánimo y no puede estar con su familia, hijos, esposo, amigos, entonces es una buena idea y espero que al ponerla en práctica de los resultados esperados.

Marcela González: Totalmente de acuerdo con el proyecto muy ambicioso, me parece excelente que sea la misma alcaldía de Engativá que se preocupe por su misma comunidad y que siempre tengan en el proyecto la retroalimentación porque está muy bien planteado, me parece excelente.

Alejandra: el proyecto es ambicioso, la primera apreciación es el seguimiento con las empresas, el cual debe ser muy rígido para precisamente poder tener los resultados que desean obtener de este ejercicio y la segunda apreciación es en cuanto a las personas buscadoras de empleo en cuanto a brindar una mejor calidad de vida al poder vincularse laboralmente en la misma localidad en la que ustedes viven. Por otro lado, es el espejo de varios candidatos que actualmente aplican a todos los procesos de selección pero que finalmente no están interesados en el vincularse laboralmente, entonces ustedes pueden tener un filtro, un estudio en este tema ya que

nosotros no lo podemos hacer con comodidad porque no discriminamos a nadie y que una persona se puede presentar todas las veces a los procesos, pero sí sería muy bueno que pudieran tener algún filtro en el cual puedan ver que una persona que ya se ha presentado a varios procesos de selección y no sale, no quiere continuar o no puede finalizar, efectivamente puedan hacer algo al respecto.

Estefanía López: el proyecto como ustedes lo plantean es totalmente viable porque articula las necesidades e intereses tanto territoriales como las acciones sectoriales y puntualmente las que tienen las empresas, adicional promueve el tema de cohesión social debido a que las comunidades van a tener como punto de referencia no sólo virtual sino territorial donde van a poder manifestar sus inquietudes frente al tema laboral y obviamente comenzar a gestionar el acceso a temas de empleabilidad. En este mismo sentido, van a poder ustedes identificar las potencialidades que tiene el territorio y efectivamente en los perfiles que allí se identifican y en el tema del seguimiento va a ser mucho más factible porque está aterrizado en un espacio geográfico y para culminar, este proyecto definitivamente invita a reconocer lo propio no sólo los perfiles sino también el tema ambiental, de reconocer las rutas, reconocer las empresas, reconocer los perfiles y obviamente las capacidades y habilidades que tienen cada uno de los buscadores de empleo, entonces es totalmente viable desde la perspectiva territorial.

Luisa Cañón: Es muy interesante y va muy de la mano de lo que estamos trabajando desde la alcaldía tanto distrital como local, respondiendo la pregunta me parece que encaja perfectamente con lo que se está buscando en las metas, precisamente el tema de reactivar económicamente la localidad y pensaría que el tema de empleabilidad local como se está manejando con enfoque territorial, es una excelente herramienta, un excelente proyecto para la calidad de vida en general de todos los engativeños y en general en todas en todas las localidades.

Desde el área desarrollo económico no solamente estamos trabajando el tema de empleabilidad como lo había dicho David, estamos trabajando 4 y 5 enfoques poblacionales más, de los cuales trabajamos de la mano con los vendedores ambulantes, apoyamos el tema de emprendimiento y las pymes, de lo cual si uno se da cuenta todo está entrelazado con todo.

Equipo investigador: Agradecen a los participantes y a las entidades por su asistencia al grupo focal, por escucharnos, por su disposición, por todas las sugerencias y recomendaciones para mejorar, retroalimentar nuestra propuesta y para fortalecer el trabajo de grado.

Anexo 7. Grupo focal de validación externa

Antes de iniciar la sesión del grupo focal, se solicita por parte de la moderadora autorizar la grabación, informándoles que hace parte del registro y soporte de esta, a lo que todos los participantes autorizan. Una vez autorizada, se da la bienvenida a los invitados, se realiza la presentación por parte de las estudiantes de la maestría en gerencia social y se hace una breve introducción del proyecto:

Jessica Lorena Rodríguez Delgado, edilesa de la localidad de Engativá, administradora de empresas, especialista en gerencia social y candidata a obtener el título como magister en gerencia social.

Natalia Vargas Marín, comunicadora social, especialista en gerencia social y candidata a obtener el título como magister en gerencia social, actualmente labora en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en la dirección de gestión humana.

A continuación, se mencionan las reglas: escuchar la presentación, mantener cámaras y micrófonos apagados mientras se realiza la exposición, pedir la palabra “levantando la mano” a través de la plataforma para dar un orden a cada una de las intervenciones.

Se inicia informando el título del trabajo de grado, la introducción y el objetivo del grupo focal, con una breve introducción del proyecto:

Fortalecimiento institucional mediante alianzas y estudio de caso, para la mitigación del desempleo de Engativá, Bogotá D.C., desde un enfoque territorial

Objetivo: presentar a la audiencia la propuesta de mitigación del desempleo para la localidad de Engativá con la alianza de la ALE y SDDE, y tener una retroalimentación de los asistentes en cuanto a oportunidades de mejora, necesidades y alcance de la propuesta.

Natalia Vargas: este proyecto surge por la necesidad de ayudar a la población de la localidad de Engativá, que tiene dificultades para obtener empleo en particular a los grupos de jóvenes, mujeres, madres cabeza de hogar y mayores de 45 años, es así como esta población nos ha llevado a plantearnos una propuesta en pro de generar una mejor calidad de vida, al igual la de generar la propuesta de empleabilidad para nuestros ciudadanos y obviamente poder ayudar a las personas de nuestra localidad, que tienen dificultades para obtener empleo y contribuir al bienestar de todos ellos y trabajar en conjunto de forma interdisciplinaria para que toda nuestra estrategia pueda darse finalmente en una alianza y podamos contribuir a la mitigación del desempleo que sufre nuestra localidad.

Natalia Vargas: se da el espacio para que cada uno se presente, encienda la cámara un momento y nos diga su nombre, perfil profesional y ocupación.

- Rude Eduardo Manrique Díaz: Administrador de empresas, especialista en Alta gerencia, Especialista en Gestión de Recurso Humano, con experiencia como Auditor Contraloría Distrital de Bogotá, Dir. de Recurso humano en Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, Dir. de Talento Humano en empresas del sector privado, Asesor Oficina de asuntos locales en IDRD, Actualmente, Secretaría Distrital de Salud en el área de Talento Humano.
- Mariana Benavides Arias: Psicóloga y Especialista en Psicología de las Organizaciones, con experiencia en temas de gestión humana (18 años), procesos de selección de personal en el sector privado (15 años) y Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en la Dirección de Gestión Humana (últimos 3 años).
- Marcela Ramírez Botero: Comunicadora Social y Periodista, con experiencia en acompañamiento y apoyo a las organizaciones en las estrategias de sostenibilidad desde los enfoques de responsabilidad social, el medio ambiente y la bioseguridad, actualmente trabaja en Fenalco Solidario como asesora de sostenibilidad.
- Maribel Solís Ávila: Contadora Pública, Especialista en Gerencia de Proyectos, Especialista en Gerencia Educativa, Especialista en Economía Solidaria, Perito Valuador con experiencia de 25 años como asesora, ha sido Dir. Dpto. de contratos y empleabilidad (Empresa - Garantía temporal en Unión Temporal), actualmente trabaja como Contadora liquidadora de Proyectos en la Alcaldía Local de Fontibón.
- Sandra Yaneth Arevalo Espejo: Comunicadora Social y Periodista, Especialista en Comunicación Estratégica, con experiencia en el sector público y privado en áreas de comunicación, en el sector público ha liderado proyectos de proyección social y actualmente, es coordinadora de proyección social en el Centro de Estudios Aeronáuticos - CEA en donde, entre otras cosas, lidera actividades de intervención social para mejorar el

perfil laboral y académico de las personas de las localidades de Fontibón, Engativá y Funza, para que puedan tener mejores oportunidades de empleabilidad.

- Nidia Rubiela Gil Abril: Administración de Empresas con experiencia de 10 años en procesos de recursos humanos, creación de iniciativas y estrategias de reclutamiento, manejo de plataformas de empleo y actividades relacionadas a la gestión de personal, analista de reclutamiento en Grupo Éxito, selección de personal operativo para las marcas Surtimax, Carulla, Surtimayorista y Éxito.
- Natividad Palma: Psicóloga, analista de selección Call Center en una Multinacional.

Natalia Vargas: vamos a dar paso a la discusión con una pregunta de contexto y daremos el uso de la palabra para sus respuestas.

Pregunta de contexto: ¿Conoce si el Distrito o la Alcaldía Local de Engativá implementaba en administraciones distritales anteriores, alguna estrategia enfocada en mitigar el desempleo en Engativá?

Rude E. Manrique: dentro de los programas de gobierno que tienen todas las alcaldías, casi siempre hay un enfoque hacia mitigar el desempleo; le soy sincero, lo desconozco totalmente.

Natividad Palma: si lo conozco, he trabajado de la mano de la Alcaldía de Engativá; lo que se hacen son unas ferias con varias empresas, para que, de acuerdo al perfil, se vayan aplicando a las personas que van llegando.

Nidia Gil: siempre he trabajado de la mano con Alcaldías Locales, porque mi foco de empleabilidad es hacia el norte de Bogotá, y que conozca anteriormente a fondo no, pero si se han hecho algún tipo de actividades como las ferias laborales en conjunto con la Alcaldía y la agencia

pública de empleo del SENA, donde se llega a la gente más vulnerable, a las personas que no tienen acceso al Internet o no saben por dónde buscar trabajo; es un aliado para que la gente llegue directamente.

Mariana Benavides: en mi caso no conozco de estos procesos en el sector público, ya que mi experiencia ha sido principalmente en el sector privado.

Sandra Arévalo: puntualmente quiero referirme a una estrategia que se hizo en conjunto con la Alcaldía Local de Engativá entre 2015-2016, puesta en marcha del Punto Vive Digital, lo que se buscaba era brindarles a las personas capacitación, para mejorar su perfil laboral y poder acceder a mejores oportunidades laborales.

Maribel Solís: conozco de las estrategias que son las ferias laborales, pero la problemática es que no se les hace un seguimiento.

Marcela Ramírez: no conozco del tema.

El Equipo Investigador presenta la propuesta a los participantes del grupo focal e inicia la ronda de preguntas:

¿Piensan que el enfoque territorial es favorable para la realización de la propuesta? ¿Por qué?

Nidia Gil: Si es favorable, todas las estrategias o todo lo que se haga desde el enfoque local, puede cambiar a nivel global, cambiar el chip que tienen de parte del Distrito, que haya pocas estrategias para que la gente pueda acceder a un empleo; si ustedes implementan esta estrategia y sale muy favorable muy buena, en otras localidades la puedan copiar o en otras partes.

Cuando se focaliza en un lugar, las personas tienen más fácil acceso a las convocatorias o las vacantes por medio de la Alcaldía; esto se va a volver un referente, mira que en la Alcaldía si hay vacantes, si hay empleo con diferentes empresas, si hay convenios, si hay estrategias para aplicar a un empleo y sobre todo que son personas en situación vulnerable, personas que buscan apoyo, ayuda, pero no saben por dónde aplicar, esto podría ser muy bueno porque la misma Alcaldía se va a encargar de ayudar a la gente a que sean buscadores de empleo y que ellos mismos puedan apoyar a la gente. Esto favorece la calidad de vida de las personas, en cuanto a transporte, las distancias del trabajo a la casa, por lo tanto, si es muy favorable, la alcaldía se va a volver un referente en el caso de empleo. Dar empleo hace parte de las políticas del Gobierno y si viene de la alcaldía será muy favorable.

Maribel Solís: La propuesta parece maravillosa, la alcaldía sería el garante, es una oportunidad para la comunidad, porque reduciría los índices de desempleo, las comunidades se verían más favorecidas; se canalizan muchas cosas; se acaba el que el gobierno “regale”; es una alianza estratégica con todos los actores económicos que tenga la localidad. Muy buena la propuesta, si se logra sería un éxito y podrían emplearse en todas las localidades.

Mariana Benavides: La propuesta está muy bien enfocada y muy bien estructurada, haría dos sugerencias, enfocar bastante el trabajo con los profesionales que ustedes mencionan, en cuanto al tema de selección y la entrevista que se vaya a aplicar a las personas candidatas para todos los cargos y los perfiles que se requieran en su momento; adicional a esto, enfocar en el tema de la localidad de Engativá, con los líderes que pueden encontrarse en las Juntas de Acción Comunal o en grupos focales y sociales y económicos que existan en la localidad, enfocar el retorno que se está haciendo con esta propuesta del talento humano a la misma localidad, es decir,

generar un proceso de empleo dentro de la misma localidad, genera un retorno de la inversión en tiempo, dinero, educación, de la cual todos se pueden beneficiar.

Marcela Ramírez: El plus de ustedes es el enfoque territorial que le están dando a la propuesta; pensando en cómo son las condiciones en Bogotá, lo complicado del transporte, el tiempo que se emplea de la casa al trabajo y viceversa. Al hacer un enfoque territorial de trabajo, estamos casi que garantizando que vamos a trabajar cerca de la vivienda; implica ahorro en costos de transporte, parqueaderos, gasolina, y también va a tener un impacto muy importante en la calidad de vida.

Sandra Arévalo: Me parece muy interesante la propuesta, si se logra implementar es una propuesta ganadora, es el deber ser de los servidores públicos, garantizar los temas de empleabilidad.

El enfoque territorial me parece súper estratégico, por el impacto en la calidad de vida, que se logre dinamizar la calidad de vida en la localidad, teniendo en cuenta la cercanía al aeropuerto; el PIB de Bogotá (según estudio de la SDP), el 10% del peso del PIB de Bogotá lo tiene el Aeropuerto.

Toda la economía y todos los servicios complementarios, que se pueden generar por la cercanía al aeropuerto son muchísimos, entonces es muy estratégico.

Que se busquen las alianzas que vayan a permitir que la mano de obra que necesita la logística del aeropuerto, turismo, temas con las aerolíneas, pues hay una gran oportunidad para las personas de este territorio.

¿Considera la propuesta una alternativa viable para mitigar el desempleo en la localidad de Engativá?

Nidia Gil: Si es una alternativa viable, siempre y cuando sea constante, que no se deje de realizar, que se vuelva un centro de divulgación, que la gente siempre que vaya exista el programa o estrategia de parte de la Alcaldía, que se mantenga actualizada la página o se actualicen las ofertas donde se vaya a publicar, con el fin de que se vuelva masivo, que el voz a voz sea que allí le ayudan a las personas, que van a conseguir empleo.

Rude Quintero: la propuesta es interesante, se tiene en cuenta a todos los actores, Alcaldía Local, Secretaría de Desarrollo Económico, Comunidad y obviamente el sector privado, quien va a contribuir con la disminución del desempleo en la localidad. La estrategia de unir los actores, servir de enlace o intermediario funciona, hay que estimular el sector privado, el comercio, para que funcione la estrategia; igualmente, el tema de capacitación, fortalecimiento de competencias es una herramienta que contribuye a la estrategia.

Natividad palma: Capacitar a los posibles candidatos, desde cómo hacer la hoja de vida, la aptitud en la entrevista. Cuando el candidato busca empleo, se enfoca en sueldos y cargo, pero no mira totalmente el perfil o requerimientos del cargo. Las madres cabeza de hogar, tienen muchas restricciones por los hijos, ya que los horarios no se adaptan a sus necesidades o están estudiando, pero no leen el perfil para saber si pueden aplicar. Cuando la persona quiere cambiar de empleo, por ej., pasar de operario a otro tipo de trabajo, pero siempre ha sido operario y no tiene el perfil adecuado.

¿Qué fue lo que más le llamó la atención de la propuesta?

Marcela Ramírez: Me llama la atención que sea localizado, es estratégico y aprovecha las herramientas digitales, es la mejor forma de buscar trabajo y ubicar a quienes lo ofrecen.

Mariana Benavides: La rigurosidad con la que se toma el proceso de selección, desde el momento mismo en que la persona que requiere el perfil hace la requisición, ustedes tuvieron una rigurosidad en cuanto a todo el proceso de selección y están abordando todas las fases que se deben tener en cuenta, desde el momento en que se prepara el perfil, se contacta al candidato, se perfila las hojas de vida, se revisan los procesos internos. Incluiría un poco más de fortaleza en las herramientas psicotécnicas que los profesionales deben tener en cuenta y aplicar.

Sandra Arévalo: Está muy completa desde el momento de la formulación hasta lograr la vinculación, sobre todo porque se está pensando en el tema de aliados.

Maribel Solís: Está muy buena, ojalá se logre implementar. Esto reduciría en la localidad la tasa de desempleo y desocupación, y así mismo implementarla en otros sitios.

Nidia Gil: Hay una responsabilidad o verdadera intención de la Alcaldía para ayudar a las personas a canalizar por ese sector para conseguir empleo. Me doy cuenta de que como se enfocan en madres cabeza de hogar, jóvenes y mayores de 45, se debe hacer un análisis o investigación, por qué ese tipo de población tiene más dificultades para conseguir empleo.

Tener variedad de ofertas, gestionar vacantes que ayuden a que por ej. las madres cabeza de hogar puedan trabajar desde casa o tengan un horario especial. En cuanto a los jóvenes la falta de experiencia o falta de responsabilidad influye en las oportunidades. En cuanto a los mayores de 45, hay muchas causas externas, por ej. nunca han cotizado en pensiones (los fondos no lo reciben); o mayores de 50, lo primero que se detecta es que tienen enfermedades preexistentes. En

el caso de portabilidad de EPS, algunas personas se quedan con su EPS en ciudad de origen y mientras trata de hacer el traslado se demora la contratación.

Se debe hacer retroalimentación en los procesos de selección y orientar a las personas para que no se descarten tan fácil en una oportunidad laboral. Se debe fortalecer el tema de virtualidad, manejo de computador o búsqueda de oportunidades, actualización de hoja de vida (que esta sea llamativa / atractiva).

Rude Quintero: Convocar el mayor número de comercio, empresarios, buscar mecanismos que puedan estimular la demanda laboral, que retribuyan la gestión de los privados para con la localidad, hacer convenios con diferentes instituciones educativas que puedan aportar en el fortalecimiento de las competencias de los interesados.

Natividad palma: Me llama la atención la articulación que se quiere hacer para capacitar a las personas que buscan empleo alrededor de la Alcaldía o secretarías. Sería muy bueno para los empresarios que buscan posibles candidatos.

¿Alguien quiere darnos una sugerencia o recomendación en aras de fortalecer la propuesta?

Mariana Benavides: El proceso que describe la Dra. Natividad (Alianzas), es competencia de los profesionales que se van a encargar del proceso a nivel interno, como las SDDE, Alcaldía local, deben fortalecer el proceso de selección y ser muy claros al describir la oferta, que la persona tenga claridad en salario, horario, manejo de tiempo, para que no se generen reprocesos.

Marcela Ramírez: La responsabilidad social tiene 8 áreas de interés, tocan varias de las áreas, llegan muy de cerca a la comunidad, a los empleados (generar empleo y crecer laboral y personalmente), desde el trabajo propuesto van a apoyar la comunidad en que crezca el enfoque de

responsabilidad social como Alcaldía y como Edil, al mismo tiempo generan la posibilidad de que los empleadores tengan personas cercanas que les colaboren dentro de las organizaciones, fortaleciendo no solo las posibilidades de la comunidad de tener un empleo, sino que hacen un proyecto socialmente responsable muy válido.

Equipo Investigador: Con esto concluimos nuestro grupo focal, les agradecemos a todos por brindarnos su tiempo, experiencia y conocimiento. Que tengan feliz noche.