

MD UNIMINUTO
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

PROYECTO EMPLEABILIDAD CON PROPÓSITO
UNA MIRADA SOCIAL AL EMPLEO COMO PROYECTO DE VIDA

MARÍA MERCEDES REYESRODRIGUEZ

MIRIAM LORENA OBANDO OBANDO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

BOGOTÁ, D.C.

2012

A mi madre que desde el cielo me brindo su apoyo y fortaleza,
A Sarita y Juanito en quienes la he vuelto ver,
A Dios, a mis hijos y al amor de mi vida, Raúl.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONCEPTUAL	3
FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS	6
1. INFORMACIÓN GENERAL	6
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	7
2.1. Análisis De Contexto	7
2.2. Pertinencia y Factibilidad del proyecto con las necesidades y limitaciones del país y de los destinatarios específicos	9
2.3. Análisis De Los Destinatarios Directos E Indirectos Del Proyecto	11
3. LÓGICA DEL PROYECTO	12
3.1. Finalidad y propósito del proyecto	12
3.2. Resultados Esperados	13
3.3. Actividades Previstas	14
4. CRITERIOS DE METODOLOGÍA A UTILIZAR	16
5. SISTEMA DE PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y PROYECCIONES	23
6. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO	24
7. PROPUESTA DE INSTRUMENTO	25
7.1. Marco Teórico: El papel del Gerente Social en el marco de la responsabilidad Social del Estado	25
7.2. Propósito en su aplicación	27
7.3. Método de aplicación	28

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPÓSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.

7.4. Desarrollo del Instrumento:	29
a) FICHA SOCIOECONÓMICA	
b) TALLER PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	30
c) JUEGO DE ROLES	33
d) ENTREVISTA SIMULADA Y ENTREVISTA FOCALIZADA.	34
e) CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA VIGILANTES	35
7.5. Indicadores de Evaluación	39
a) De la cultura de la pobreza, la informalidad a la empleabilidad con propósito	39
b) Evaluación de los resultados encontrados: Informalidad y empleo formal	39
c) El desempleo una realidad social en Colombia ⁴¹	
d) El empleo como proyecto de vida para erradicar la pobreza y el hambre	42
CONCLUSIONES	43
ANEXOS	
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCION

“Toda persona tiene una vocación o misión específica en la vida. Toda persona debe llevar a cabo un designio concreto que exige su cumplimiento. Por ello es irremplazable, y su vida, irreplicable. De este modo la tarea de cada persona es única, así como la oportunidad específica de realizarla”

Víctor Frank.

El proyecto integrador empleabilidad con propósito, se realiza a partir de la situación que manifiestan las empresas de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bogotá, en la cual la demanda laboral para el cargo de vigilante, no llega a ser cubierta, por que no se presentan a los procesos de selección un número suficiente de posibles candidatos y/o quienes lo hacen no cumplen con los requisitos mínimos exigidos para el cargo y por tal motivo no superan el puntaje para ser vinculados a la empresa. En este orden de ideas, se encuentra que una de las principales causas encontradas por los profesionales de Recursos Humanos de las Empresas de Vigilancia y seguridad Privada, ésta en las deficiencias que muestran los candidatos, relacionadas con las actitudes, medidas para el desempeño del cargo que evalúa la seguridad en si mismo, la actitud para la cooperación, la objetividad y el compañerismo, así mismo, si actúa de manera receptiva frente a la retroalimentación recibida durante el proceso de selección por los profesionales intervinientes. En Aptitudes que se reflejan en los conocimientos específicos para el cargo de vigilante, medida que durante el proceso de selección va reflejando los conocimientos, formación y experiencia apropiada para el puesto de trabajo.

De otro lado, muchos de los jóvenes de la ciudad de Bogotá que cumplen con los requisitos mínimos de edad y escolaridad se encuentran desempleados o buscando empleo, pero no son asertivos en los procesos de entrevista y requieren adquirir confianza en si mismos, actitudes que generen seguridad en quien los entrevista y mejorar los ítems de comunicación y expectativas laborales y de proyecto de vida.

El objetivo de este proyecto, es proponer una intervención social mediante la realización de Talleres Participativos, en los cuales serán utilizadas herramientas metodológicas de las ciencias sociales, como el “Juego de Roles”, la “Entrevista Simulada” y la Retroalimentación Formativa” por parte de los diferentes profesionales (Psicóloga, Trabajadora Social, Pedagogo y Profesional Técnico), para que los jóvenes participantes, mejoren su actitud hacia el empleo formal, se

muestren más seguros de sus potencialidades personales y proyecten desde sus particularidades un nivel en el cual superen las habilidades de sobrevivencia, “sobrevivir”, por aquellas en donde se pone de manifiesto las habilidades de “estabilidad”, que corresponde a la resolución de problemas; y en el mejor de los casos que se muestren seguros en la búsqueda de metas significativas “ éxito”.

Como lo plantean Luis Eduardo Arango y Carlos Esteban Posada, en su ensayo “La Participación laboral en Colombia”¹ *“ La tasa de desempleo depende no sólo de la oferta de puestos de trabajo o demanda de trabajo; depende también de la oferta laboral, es decir, del número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a participar en el mercado laboral mediante búsqueda o el ejercicio de una ocupación remunerada, así como de la disposición a trabajar más o menos horas por parte de quienes pertenecen o podrían pertenecer a la población laboral. Aquellos quienes no están dispuestos a participar en el mercado laboral optan por desempeñar oficios distintos como los estudiantes, las amas de casa, etc. Para entender entonces el problema del desempleo en Colombia se debe analizar no sólo la demanda de trabajo sino también la oferta.”*

Lo que queremos plantear, es que esa oferta laboral, adicional a lo planteado por Luis Eduardo y Carlos Esteban, tiene pocas oportunidades de conseguir empleo, sino cualificamos su actitud y generamos en ellos una visión del empleo como proyecto de vida, en el cual busquen no sólo mejorar sus condiciones de vida, si no que superen la etapa de la “sobrevivencia” como un estado de resignación y logren proyectar su futuro en el soporte que le dan los beneficios que le brinda un empleo formal y con nuevas oportunidades de calificarse y cualificar su modo de vida – recreación, deporte, lectura - mediante los servicios de bienestar a los que tendrá acceso, la adquisición de experiencia y las oportunidades de capacitación que le brinde la empresa o los ingresos estables al tener un empleo formal.

Este documento esta dividido en tres partes: El marco conceptual, la aplicación de herramientas metodológicas de las ciencias sociales y los resultados obtenidos una vez sean capacitados los 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá y acompañados durante el proceso de selección el 100% de quienes se presenten como aspirantes al cargo de vigilante en las Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada de la ciudad de Bogotá.

¹ Arango, Luis Eduardo, La participación Laboral en Colombia, banco de la Republica, 2002

MARCO CONCEPTUAL

*“A mi Madre, quien nos enseñó que uno puede nacer y morir y volver a nacer y renacer, cada vez que le damos un sentido a la vida, en Sarita y Juan Antonio hemos vuelto a reír, a jugar, a cantar villancicos en casa, y amando como tú, algún día elevarnos de amor a las puertas del cielo. Vida no me debes nada... he amado y me han amado, vida no te debo nada, le he vuelto a encontrar un nuevo sentido a mi vida...
Juanito.”*

Toda actividad humana éticamente válida, tiene como fin último la búsqueda de la realización del ser humano, para Alfred Adler, Psicoterapeuta Vienes, *“El ser humano está motivado por la búsqueda de poder, movido por un complejo de inferioridad”*². Victor Frankl en su teoría de la logoterapia, no coincidía en que está fuera la principal motivación del hombre, dentro de sus conceptos incluye el *“Aspecto doloroso de la existencia como algo intrínseco a nuestra naturaleza humana y como oportunidad de desarrollo, aprendizaje y sentido.”*³ Será entonces que la finalidad esencial del hombre es convertirse a plenitud en persona humana y que para ello requiere de unos mínimos de calidad de vida, de un entorno familiar y social que le brinden apoyo y estabilidad.

Stephen Covey, considera cuatro etapas en el camino del desarrollo de las familias: *“sobrevivir”, aquella etapa en donde se pone de manifiesto las habilidades de sobrevivencia; “estabilidad”, aquella etapa que corresponde a la resolución de problemas; “éxito”, etapa en la que pueden lograrse metas significativas; y, por ultimo; “significado”, etapa que refleja una importante contribución social.”*⁴ Sin embargo las condiciones de vida al deteriorarse van originando un cambio en el comportamiento de las personas y en sus patrones de comportamiento. La pobreza tiene entre otras consecuencias el que las personas se queden ancladas en el hoy, sin posibilidades de construir por él y su familia un proyecto de vida, lo cual suele expresarse en indiferencia o pocos deseos de hacer planes para el futuro, frente a las posibilidades de conseguir mejores condiciones de vida se sienten pesimistas, piensan que las cosas no van a cambiar, que todo seguirá igual, sus aspiraciones son limitadas y el futuro les resulta incierto y amenazante.

² Lemus(2006)<http://www.logoforo.com/Bibliografia-frankl.htm>.

³ Frankl, Víctor, El hombre en busca de sentido,

⁴ Covey, Stephen, familias altamente eficaces, 2008.

Esto es lo que reflejan los jóvenes de la ciudad de Bogotá, en condiciones de desempleo, con muy pocas oportunidades de éxito en sus metas, pues el día a día los mantiene anclados en el primer eslabón “sobrevivir”, sobrevivir en un medio cada vez más hostil, familias cada día más disfuncionales, rodeados de violencias intrafamiliares, cargados de comportamientos riesgosos, inmersos en una cultura de la pobreza, sin tener posibilidades reales de acceder al eslabón de la “estabilidad” y por consiguiente cada vez menos posibilidades de conseguir el “éxito o el significado” para él como persona o para su familia y la comunidad en la cual vive, de los que habla Covey en su libro familias altamente eficaces.

Empleabilidad con propósito, surge de esta reflexión, el desarrollo de un proyecto de vida ayudaría poderosamente a que los jóvenes de nuestra sociedad puedan encontrar un sentido de vida y es indudable que este sentido de vida también va a tener un impacto positivo sobre sus expectativas laborales, su actitud frente a un trabajo formal y por ende va a repercutir en el sentido de pertenencia que tengan una vez sean vinculados a las empresas de vigilancia y seguridad privada, disminuyendo así los índices de rotación y los altos costos en los procesos de selección y vinculación.

De otra parte la juventud colombiana en especial la urbana, es la víctima más vulnerable de la pobreza; los bajos niveles de escolaridad, las pocas opciones de ingreso a la universidad, el desempleo juvenil, las necesidades básicas insatisfechas, el hambre y empobrecimiento, sumado a la desprotección de la salud (especialmente reproductiva), junto a la falta de oportunidades laborales, con tasas de fecundidad más altas entre jóvenes pobres, contribuyen a acrecentar más la pobreza, provocan en los jóvenes un progresivo aislamiento del Sistema Social y a la relación juventud-violencia y exclusión social.

Este aislamiento social provocado, por el deterioro de las instituciones básicas; la familia, la escuela, la iglesia; la falta de trabajo, los modelos de éxito fáciles y sin esfuerzo, provocan en los jóvenes una carencia de identidad y una muy baja autoestima; elementos que necesariamente van a ser evaluados durante los procesos de selección que efectúan las empresas de vigilancia y seguridad privada y que por lo tanto se constituyen en el elemento fundamental de nuestro proyecto integrador, en la medida en que buscamos brindar a 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá espacios para que a partir de sus propias experiencias y cotidianidades desarrollen habilidades y destrezas para el proceso de selección y en conocimientos específicos

para el ejercicio del cargo como vigilante, generando además en ellos el compromiso para ver la empleabilidad, desde una perspectiva de proyecto de vida para él y su familia y romper los paradigmas de la resignación y la fatalidad generados por las precarias condiciones de vida y las pocas oportunidades de aprobar e ingresar a empleos formales.

Una propuesta para cerrar el círculo del conflicto, la desigualdad y la pobreza:

Los cinturones de pobreza identificados en la ciudad de Bogotá se ubican en los barrios periféricos y en su mayoría se encuentran conformados por desplazados, desmovilizados, víctimas de la violencia; así como sociedad civil, campesinos, mujeres, jóvenes en condición de riesgo; en fin, colombianos en condiciones de pobreza. De ahí que se hace necesario que esta población colombiana se incluya en los procesos de generación de empleo que resultan de la necesidad que tienen las empresas de vigilancia y seguridad privada que operan en la ciudad y sus municipios conexos, para que esta población marginada, no vea pasar el progreso, el desarrollo económico al margen de sus cotidianidad, sin que toque o transforme sus condiciones de vida.

Empleabilidad con propósito es una propuesta para que 50 jóvenes de la ciudad tengan mayores posibilidades de acceder al cargo de vigilantes en las empresas de seguridad y vigilancia privada, pero no solamente para dar respuesta a los programas que lidera la Presidencia de la República con la Agencia para la Erradicación de la Pobreza o como un programa más que solicita a la empresa privada un número de empleos a cambio de recibir beneficios económicos, parafiscales y legales. Por que ello solo conllevaría a la agudización del conflicto. De hay la necesidad de articular la propuesta, a la labor que desarrolla el gobierno nacional para la erradicación de la pobreza y a la inclusión de grupos vulnerables al trabajo. Esta propuesta de empleabilidad con propósito, debe ajustarse a las condiciones sociales de la juventud que habita en la ciudad de Bogotá en las diferentes localidades, pero en especial en los barrios en donde habitan las familias con menos recursos económicos, debe dar respuesta a sus necesidades, debe cerrar la brecha de las desigualdades, disminuir el índice de población por debajo de la línea de pobreza y finalmente debe buscar cerrar el círculo del conflicto y la violencia en la ciudad.

FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

1. INFORMACION GENERAL

Título Del Proyecto: **EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO**, Una mirada social del empleo como proyecto de vida.

Organización: Gerentes Sociales UNIMINUTO, Miriam Lorena Obando y María Mercedes Reyes.

Localización: Municipio de Bogotá.

Número total de beneficiarios directos: 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá pertenecientes al programa de la juventud de la Alcaldía de Bogotá

Fecha inicio proyecto: 02 de Marzo de 2012.

Fecha final proyecto: Junio 15 de 2012.

Duración del proyecto (cuantos meses) 3 meses

Otros donantes: Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada de la ciudad de Bogotá

Propósito Del Proyecto:

Aumentados los niveles de competitividad y acompañados en el proceso de selección 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá pertenecientes al programa para la juventud, aumentaremos la posibilidad de aprobar las pruebas del proceso de selección para la vinculación laboral de estos jóvenes en las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada.

Resumen Del Proyecto:

El proyecto integrador consiste en capacitar mediante talleres participativos y cursos de capacitación en competencias específicas para el cargo, a 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá pertenecientes al programa para la juventud que lidera la Alcaldía Mayor, mejorando sus actitudes y aptitudes a niveles aceptables para un buen desempeño en el proceso de selección y en conocimientos específicos para el ejercicio del cargo como vigilante; generando además en ellos, el compromiso para ver la empleabilidad, desde una perspectiva de proyecto de vida para él y su familia y romper los paradigmas de la resignación y la fatalidad, generados por las

precarias condiciones de vida y las pocas oportunidades de aprobar e ingresar a empleos formales.

Lo anterior a través de la realización de talleres de formación en el desarrollo de habilidades y destrezas – actitudes - para el proceso de selección y de la consecución de un descuento del 50% del valor del curso en conocimientos específicos para el cargo de vigilante, que tomen los jóvenes participantes del proyecto de empleabilidad con propósito.

Igualmente acompañar al 100% de los jóvenes capacitados que se presenten al proceso de selección laboral para la vinculación al cargo de vigilante de las empresas de seguridad y vigilancia privada.

Finalmente recogeremos las dificultades y los logros de la experiencia durante la ejecución del proyecto de empleabilidad con propósito, para que sirva de base en otras poblaciones de jóvenes, con los cuales se logre que uno o más miembros de las familias aumenten sus niveles de competitividad y las posibilidades de aprobar el proceso de selección para ser vinculados por las empresas de vigilancia y seguridad privada.

Tipo de cambio propone el proyecto:

El cambio fundamental que podemos lograr con el proyecto de Empleabilidad con propósito, esta relacionado con el objetivo del milenio de erradicar la pobreza, mediante un proyecto orientado a promover el acceso y la vinculación de los jóvenes del programa para la juventud, al medio laboral, para asegurar la superación de la situación socioeconómica en la cual se encuentran actualmente, mediante los ingresos que devengue uno o mas de los miembros de la familia como empleado formal de las empresas de vigilancia y seguridad privada que operan en Bogotá.

2. ANALISIS DE LA SITUACION

2.1. Análisis De Contexto:

“Un mundo más equitativo sería más sostenible y menos problemático desde todo punto de vista ya que eliminando los factores de pobreza llevarían a un incremento de los niveles educativos (...) Pero una sociedad con una economía empobrecida, con necesidades básicas

insatisfechas y falta de acceso a servicios básicos llevan a un deterioro progresivo de la salud, a conductas inadecuadas, muchas veces acompañadas de consumo de sustancias tóxicas y el riesgo de originar conductas violentas, que cierran el círculo de la marginalidad y la miseria”⁵. La empleabilidad con propósito, no podría ser aplicada solamente para dar respuesta a los programas que lidera la Presidencia de la República a través de las Alcaldías Locales, como la Ley 1429 para la formación y generación de empleo o el de la juventud, asumido como un programa más que beneficie a la empresa privada con un número de empleos, a cambio de recibir beneficios económicos, parafiscales y legales. Por que ello solo conllevaría a la agudización de conflictos sociales y/o familiares, de hay, la necesidad de articular la propuesta de la empleabilidad con las políticas que desarrolla el gobierno nacional, para la formalización y generación de empleo “pensada para ayudar a conseguir trabajo a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas con discapacidad”.⁶ Empleabilidad con propósito, debe ajustarse a las condiciones sociales de la población colombiana, debe dar respuesta a sus necesidades, debe cerrar la brecha de las desigualdades, disminuir el índice de población por debajo de la línea de pobreza en el país y finalmente debe buscar cerrar el círculo del conflicto y la violencia en Colombia. “El valor de la LP se obtiene multiplicando el valor de la línea de pobreza extrema (LI) por el Coeficiente de Orshansky (CO). El CO es la proporción entre el gasto total y el gasto en alimentos de la población de referencia. La MESEP adopta CO exógeno urbano (2,4) que corresponde al promedio CEPAL para América Latina. Y un CO rural (1.74), que tiene en cuenta la proporcionalidad entre ambos dominios en la ENIG 06/07. Línea Pob. Moderada (LP) per cápita mes por Dominio”⁷

De otra parte la falta de compromiso por parte de los jóvenes, ya que su situación económica y cultural los enmarca en unas condiciones de vida que no favorecen sus propósitos para alcanzar los requisitos exigidos para la empleabilidad, desde una perspectiva de proyecto de vida para él y su familia, genera un alto nivel de desmotivación en una población que encerrada en un círculo vicioso, no logra romper los paradigmas de la resignación y la fatalidad para proponer un proyecto de vida desde el cual se logre el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para la empleabilidad y se genere un mayor nivel de motivación que

⁵ Encuesta nacional demográfica y de salud, pro familia ,2011.

⁶ Ley 1429 del 2010

⁷ Fuente: Base de datos SEDLAC. Factores de conversión Banco Mundial POVCALNET

promueva el sentido de pertenencia hacia la organización y mejoramiento de las condiciones de vida de esta población, con el propósito de reducir los niveles de rotación y costos de vinculación.

Es necesario igualmente analizar la dificultad que tienen las empresas de seguridad para encontrar personal que cumpla con el perfil requerido para el desempeño de cargos inherentes al área de seguridad, conocer cual es su oferta de empleo y establecer los perfiles ocupacionales y de competencia para el cargo de vigilante, con el fin de facilitar la vinculación de jóvenes entrenados y capacitados que disminuya la permanente rotación del personal lo cual genera altos costos en procesos de selección y vinculación de empleados a la empresa. Lo anterior con el fin de formular el proyecto integrador de empleabilidad con propósito teniendo en cuenta estos tres ámbitos de aplicación – el social, los programas estatales y las empresas de vigilancia y seguridad privada.

2.2. Pertinencia y Factibilidad del proyecto con las necesidades y limitaciones del país y de los destinatarios específicos:

El proyecto para la empleabilidad con propósito es pertinente, por cuanto responde a la necesidad que tienen las familias de los jóvenes de la localidad de Engativa pertenecientes al programa para la juventud de mejorar la calidad de vida de sus familias, dada la oportunidad de acceder a un empleo formal como vigilante, a través de la capacitación que recibiría por parte del proyecto para mejorar sus habilidades y destrezas en procesos de selección y accediendo a los cursos de capacitación ofrecidos por las escuelas de seguridad privada.

Lo anterior debido a que empleabilidad con propósito es un proyecto que esta soportado en los tres objetivos propuestos en la Ley 1450 mediante la cual se establece el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 presentado por el gobierno nacional y en la Ley 1429 para la formalización y generación de empleo con la cual el presidente Santos busca ayudar a conseguir trabajo a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas con discapacidad, con la meta de que por lo menos un miembro de cada familia colombiana tenga un empleo formal en los próximos cuatro años de gobierno, propósito que coincide con el eje fundamental del proyecto integrador empleabilidad con

propósito de aumentar los niveles de competitividad laboral en jóvenes de la localidad de Engativa pertenecientes al programa de la juventud que se encuentran actualmente en condición de desempleo.

A través de la realización de talleres de formación en habilidades y destrezas para el proceso de selección y de la realización de cursos de capacitación en conocimientos específicos del cargo a 50 jóvenes de la localidad de Engativa pertenecientes al programa para la juventud, así como acompañar en el proceso de selección al 100% de los jóvenes que se presenten proceso de selección para el cargo de vigilantes de las empresas de seguridad privada, mediante los cuales se garantice la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico de los jóvenes y sus familias y se coadyuve con ello a la superen la pobreza y la consolidación de la paz en Bogotá. Los principios orientadores del proyecto empleabilidad con propósito, deben ser el respeto a los derechos y la dignidad humana; la formación para el trabajo, y la adquisición de competencias laborales; la vinculación laboral y el acompañamiento en la inclusión por los programas de presidencia y RSE de las empresas de seguridad privada.

Factibilidad Del Proyecto:

El proyecto de empleabilidad con propósito es factible por cuanto las empresas de seguridad y vigilancia privada concertadas para la formulación del objetivo específico del proyecto, manifestaron la necesidad que tienen de proveer los cargos de vigilantes de acuerdo con las demandas de sus proveedores en un promedio de 70 a 120 vigilantes por mes, vacantes que actualmente no pueden proveer por el bajo número de aspirantes que se presentan con los requisitos adecuados para el cargo.

Este déficit de personal está relacionado con la falta de capacidades y competencias de los jóvenes para cumplir con los requisitos del cargo, lo cual se puede mejorar a través de un proceso de intervención en el cual mediante la aplicación de instrumentos psicosociales como el juego de roles o las entrevistas focalizadas se logre desarrollar en los jóvenes participantes habilidades y destrezas para ser asertivos en los procesos de selección posteriores al entrenamiento; así mismo permitirles acceder a los cursos de capacitación en competencias para el cargo de vigilantes que le son requeridos por las empresas de seguridad para ser vinculados a este cargo.

2.3. Análisis De Los Destinatarios Directos E Indirectos Del Proyecto:

Los destinatarios directos son 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, que tienen más de 18 años, un nivel educativo de 10 a 11 o con título de bachiller, cuyas ingresos familiares no superan el salario mínimo mensual vigente y que se muestren interesados en participar en el proyecto empleabilidad con propósito, con el compromiso de adelantar todo el proceso para la adquisición de habilidades y destrezas requeridas durante el proceso de selección. Así mismo de capacitarse en conocimientos específicos para el cargo de vigilante, que si bien no necesariamente le garantiza la vinculación inmediata, si le deja una certificación que lo califica para un empleo formal al cual puede acceder con mayores posibilidades generando en ellos más seguridad para proponer un proyecto de vida basado en el esfuerzo y la cualificación de sus habilidades y destrezas.

El acompañamiento para la presentación de pruebas en las empresas de vigilancia y seguridad privada debe generar una mayor probabilidad de ser admitidos con menores riesgos de rotación para las empresas de vigilancia y seguridad privada.

Los beneficiarios indirectos son las 50 familias de los jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, que van a ser sujetos del proyecto y que recibirán el beneficio de contar con por lo menos un empleo formal en la familia, para abastecer las necesidades básicas y generar mejores condiciones de vida que redunden en la estabilidad familiar y en la construcción de proyecto de vida basados en la estabilidad económica que les proporciona el trabajo formal y los mínimos en salud, educación y recreación que se desprendan de la vinculación laboral de uno de sus miembros.

3. LOGICA DEL PROYECTO

3.1. Finalidad y propósito del proyecto:

Objetivo General: Mejorar las condiciones y la calidad de vida de las familias de jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud.

Objetivo Específico: Aumentados los niveles de competitividad y acompañados en el proceso de selección uno o varios jóvenes de las familias de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, aumenta la posibilidad de aprobar los procesos de selección para la vinculación laboral en las empresas de Seguridad Privada.

Hipótesis:

- a) Los jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, capacitados en habilidades y destrezas para el proceso de selección y en conocimientos específicos para el cargo de vigilante, tienen mayor opción de aprobar las pruebas del proceso de selección, al presentarse al cargo de vigilante de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada que operan en Bogotá.
- b) Los Talleres de formación en habilidades y destrezas para el proceso de selección y los cursos de capacitación en conocimientos específicos para el cargo de vigilantes, generan mayores niveles competitivos a nivel laboral en los jóvenes participantes del proyecto de empleabilidad.
- c) Los jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, que obtengan un 50% de descuento en el valor del curso, tendrán mayores posibilidades de tomar el curso de conocimientos específicos para el cargo de vigilantes.
- d) Los jóvenes participantes del proyecto de empleabilidad, acompañados durante el proceso de selección para el cargo de vigilantes tendrán más opciones de ser seleccionados por las empresas de Seguridad Privada.

Indicadores objetivamente verificables:

- a) Realizar dos talleres de formación en desarrollo de habilidades y destrezas para el proceso de selección en el mes de abril y dos cursos en conocimientos específicos para el cargo de vigilante, en el mes de mayo a 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud.

- b) Obtener un descuento del 50% del valor del curso en conocimientos específicos para el cargo de vigilantes, de las escuelas de formación para vigilancia privada, para 50 jóvenes participantes del proyecto de empleabilidad.

- c) El 100% de los jóvenes participantes del proyecto de empleabilidad, capacitados serán acompañados cuando se presenten al proceso de selección para el cargo de vigilantes en las empresas de seguridad privada.

3.2. Resultados Esperados:

- a) RESULTADO 1.- Aumentar los niveles de competitividad a nivel laboral en los 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa de la juventud, que cumplan con los perfiles mínimos de edad (18 años) y escolaridad (Bto.), desarrollando a través de talleres de formación las competencias y habilidades para el cargo.

- b) RESULTADO 2.- Obtener financiación para que los jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud puedan tomar los cursos en conocimientos específicos requeridos para el cargo de vigilantes de las empresas de seguridad privada.

- c) RESULTADO 3.- Acompañar en el proceso de selección al 100% de los jóvenes que se presenten para el cargo de vigilantes de las empresas de seguridad privada.

- d) RESULTADO 4.- Evidenciar dificultades y éxitos del proyecto integrador, evaluando el proceso y los resultados, con el fin de proponer acciones de mejora para proyectos futuros que den continuidad al de empleabilidad con propósito.

3.3. Actividades Previstas:

RESULTADO 1.-

- a) Difusión del programa de empleabilidad.
- b) Convocatoria a cada uno de los participantes del proyecto empleabilidad con propósito para que se presenten al proceso de capacitación y selección.

- c) Realización de entrevistas con jóvenes que cumplan los requerimientos mínimos laborales para el cargo.
- d) Selección de jóvenes con perfiles mínimos adecuados.
- e) Citación al Taller de Formación y convocatoria
- f) Realización de dos talleres de formación en desarrollo de habilidades y destrezas para el proceso de selección en el mes de abril.

RESULTADO 2.-

- g) Conocer cual es la oferta de empleo para vigilancia y seguridad privada por parte de las empresas de seguridad y vigilancia privada.
- h) Establecer conjuntamente con las empresas de vigilancia y seguridad privada, los perfiles ocupacionales y las competencias para estos cargos.
- i) Análisis de base de datos y de perfiles requeridos para el cargo.
- j) Realizar convenio de cooperación institucional, con las Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada para la protocolización del descuento del 50% o del 100% según se acuerde.
- k) Realización de dos cursos de capacitación en conocimientos específicos para el cargo de vigilante en el mes de mayo.

RESULTADO 3.-

- l) Acompañamiento al proceso de selección, revisar hojas de vida y verificación de documentación requerida para el cargo.
- m) Verificación de la citación realizada por parte de las empresas de vigilancia y seguridad privada al proceso de selección del 100% de los jóvenes convocados para el proceso de selección de las empresas de seguridad.
- n) Verificación de presentación personal de los jóvenes el día de la citación, revisión de documentación y materiales requeridos por las empresas de seguridad privada.

RESULTADO 4.-

- o) Retroalimentación con los profesionales de Recursos Humanos de la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada a la cual se presentaron los jóvenes participantes del proyecto empleabilidad con propósito.
- p) Elaborar resumen analítico de las dificultades y éxitos del proyecto integrador, evaluando el proceso y los resultados, con el fin de proponer acciones de mejora para proyectos futuros que den continuidad al de empleabilidad con propósito.

3.4. Criterios de la metodología a Utilizar:

- a) **Como el Proyecto se integra con niveles más amplios de desarrollo -Políticas y programas:**

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El Plan Nacional de desarrollo 2011- 2014, presentado por el presidente Juan Manuel Santos, es un instrumento formal y legal sobre el cual se basan las políticas gubernamentales formuladas para alcanzar una "Prosperidad para todos", en ella se plasman los objetivos, temas y propuestas a los colombianos para el próximo cuatrienio. Empleabilidad con propósito esta soportada en los tres objetivos propuestos del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014 "*Prosperidad para todos dar un salto social con más empleo, disminuir la pobreza y aumentar la seguridad para todos*"⁸ el eje fundamental del proyecto integrador es garantizar la protección del derecho fundamental a la vida, y contribuir al mejoramiento de la calidad de la misma, de los

⁸ Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014. Ley 1450 de 2011.

hogares de los jóvenes de la ciudad de Bogotá garantizándoles el derecho al trabajo como la posibilidad que tienen el y su familia de mejorar su calidad y condiciones de vida.

La Ley la Ley 1429 para la formación y generación de empleo, para la formalización y generación de empleo “pensada para ayudar a conseguir trabajo a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas con discapacidad”.⁹ Empleabilidad con propósito, debe ajustarse a las condiciones sociales de la población colombiana, debe dar respuesta a sus necesidades, debe cerrar la brecha de las desigualdades, disminuir el índice de población por debajo de la línea de pobreza en el país y finalmente debe buscar cerrar el círculo del conflicto y la violencia en Colombia.

La regulación laboral en Colombia se encuentra conforme a lo establecido por la Organización Internacional del trabajo El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

“Derecho laboral individual: La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

Contrato de trabajo: Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la legislación laboral.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.”¹⁰

De otra parte la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia tiene como Misión institucional lo siguiente:

“Ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, asegurando la confianza pública en los mismos con un

⁹ Ley 1429 del 2010

¹⁰ Helisa, conceptos básicos de una relación laboral, Gerencie. Com 2012.

adecuado nivel técnico y profesional en la prestación de estos, combatiendo la ilegalidad y contribuyendo con las autoridades en la prevención del delito”.¹¹

A la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada

Para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Mejorar los niveles de seguridad y confianza pública mediante la acción coordinada con las diferentes entidades y organismos estatales.
2. Asegurar que en desarrollo de las actividades de vigilancia y seguridad privada se respeten los derechos y libertades de la comunidad.
3. Proveer información confiable, oportuna y en tiempo real para que el Estado tome las decisiones de formulación de política, regulación e inspección, vigilancia y control relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada.
4. Proveer información, confiable, oportuna y en tiempo real para los usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada, relacionada con la legalidad, idoneidad y capacidades técnicas de los prestadores de dichos servicios.
5. Brindar una adecuada protección a los usuarios de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Competencia. Corresponde a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, la inspección, vigilancia y control de los siguientes servicios:

1. De vigilancia y seguridad en todas sus modalidades.
2. De transporte de valores.
3. De blindajes para vigilancia y seguridad privada.

¹¹ Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Texto Legal, pagina de la entidad junio 2012.

4. Comunitarios y especiales de vigilancia y seguridad privada.

5. De capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada.

Son Funciones de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada:

1. Expedir la reglamentación relacionada con la utilización de equipos, medios y elementos utilizados por los vigilados para el desarrollo de sus labores.

2. Expedir las licencias de funcionamiento, credenciales y permisos a los prestadores de servicios.

3. Desarrollar y aplicar mecanismos para evitar que personas no autorizadas presten servicios de vigilancia y seguridad privada.

4. Autorizar, llevar un registro y ejercer control sobre los equipos armados que se emplean en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Funciones de vigilancia e inspección

1. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio de Vigilancia y Seguridad Privada.

2. Coordinar con la Dirección General de la Policía Nacional, con el Comando General de las Fuerzas Militares y otras entidades estatales, el apoyo en la realización de visitas de inspecciones y demás actividades relacionadas con la prestación de los servicios vigilados.

Funciones de sanción

1. Imponer multas, medidas cautelares y sanciones, tanto a las personas naturales o jurídicas que realicen actividades exclusivas de los vigilados sin contar con la debida autorización, como a los vigilados que incurran en irregularidades.

Funciones de trámites

1. Atender los reclamos de la ciudadanía sobre los servicios prestados por los vigilados y las denuncias sobre la prestación en personas naturales o jurídicas no autorizadas.
2. Adelantar una gestión adecuada de las peticiones, quejas y reclamos para identificar fallas recurrentes.

b) Enfoques Transversales para el Desarrollo del Proyecto:

Una Mirada Social Para Dar Solución al Conflicto:

Los principios orientadores del proyecto empleabilidad con propósito, deben ser el respeto a los derechos y la dignidad humana; la formación para el trabajo, la certificación académica y de competencias laborales; la vinculación laboral, por lo tanto la generación de empleo debe estar soportada en los enfoques transversales para el diseño de planes y programas, de los cuales el pilar fundamental será el Enfoque de Derechos, la política de empleo propuesta, reconoce a las personas no como objetos para el desarrollo económico de la región y el país, sino como sujetos de derechos con capacidades y habilidades para desarrollar su potencial humano en aras de conseguir el bienestar económico, social, familiar y personal.

Desarrollar una política de empleo mediante la trasversalización de la perspectiva de género en las estrategias de evaluación de competencias, formación, certificación, selección y vinculación de mujeres, por ser ellas en un gran numero, quienes proveen las necesidades básicas de sus hogares, ya sea como cabeza de hogar o como aportantes de la economía familiar, así como de discapacitados y de personas pertenecientes a grupos étnicos, garantiza el propósito de la no discriminación, de la disminución de la inequidad y la eliminación de la violencias en su contra, interrumpiendo el ciclo del conflicto y su integración a la vida social y económica.

El enfoque participativo durante todo el proceso de evaluación de competencias, formación para el trabajo, certificación, selección y vinculación a un empleo en el área de la

seguridad, debe estar orientado con base en la realidad entorno de cada familia con el fin de garantizar la participación del mayor numero de actores, debe haber intersectorialidad e integralidad de enfoques, armonizar y acordar mecanismos de vinculación de tal forma que queden claramente establecidos roles y responsabilidades de las empresas de seguridad, de los programas presidenciales y del proyecto de empleabilidad con propósito.

Para el procedimiento de vinculación laboral, se debe tener en cuenta especialmente el Enfoque de Acción sin Daño, de tal forma que se les de igualdad de oportunidades a la población masculina, así como a mujeres y jóvenes en condiciones de pobreza sin discriminación y en igualdad de oportunidades.

El resultado final del proyecto empleabilidad con propósito, debe generar cambios en las condiciones de vida de las familias de los jóvenes vinculados a las empresas de seguridad y vigilancia privada, en su actitud frente a una vida con propósito, más seguro de sus competencias y por ende tener la actitud y las competencias para permanecer en el cargo, trayendo con ello bienestar y estabilidad económica a su familia. Y si por alguna circunstancia después del proceso de capacitación y entrenamiento en habilidades y destrezas para el proceso de selección, no fuera vinculado laboralmente, en su vida quedará un valor agregado y es el de no seguir anclado al eslabón de “sobrevivir”, por que habrá alcanzado elementos para acceder al eslabón de la “estabilidad” pues está mejor preparado técnica y personalmente, para presentarse a procesos de selección e ingresar al medio laboral con un empleo formal.

De la acción efectiva a la Acción sin Daño

Desde la caracterización socio económica y cultural de la población en la línea de base y durante la ejecución de los talleres de formación en habilidades y destrezas para el proceso de selección, durante los cuales mediante juego de roles y entrevistas focalizadas identificaremos, hábitos, costumbres, expectativas, actitudes para el trabajo y proyecto de vida.

Partiendo de la premisa de la acción sin daño de que cualquier daño ocasionado a la persona, afecta indiscutiblemente todo su ser. Se puede entonces distinguir entre daño subjetivo o a la persona y daño objetivo siendo este ultimo el que afecta materiales cuantificables susceptibles de ser medibles, mientras que el daño subjetivo incluye aspectos de su unidad

psicosomática o en su proyecto de vida o su libertad; afectándose la vida ordinaria de la persona o la realización del proyecto de la propia vida, de su libertad, incapacitándole para proyectarse según sus inclinaciones y propia vocación, y la posibilidad de trazar su proyecto de vida sin dañar ni ser dañado por otros.

En este sentido en nuestro proyecto integrador de empleabilidad con propósito, es necesario que desde el levantamiento de la Línea de Base, podamos conocer las características socioculturales y económicas de los 50 jóvenes obtenidos de la base de datos de quienes se presentan a la convocatoria, para el cargo de vigilante o de las alcaldías de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud que van a ser sujetos participantes del proyecto de empleabilidad. Lo anterior debido a la posibilidad de generar un daño al inducir a jóvenes que por sus precarias condiciones de vida y las pocas oportunidades que han tenido de estudio o de acceder a un trabajo digno que les permita mejorar la calidad de vida de él y su familia, se vean inducidos por el proyecto de desarrollo social que proponemos, a aceptar un cargo que no le gusta, ni les interesa, lo cual podría llegar a afectar la autoestima de los jóvenes o hasta truncar otros proyectos de vida más acorde a sus habilidades y destrezas naturales y a su libertad para ubicarse laboralmente en un oficio digno y bien remunerado.

Es necesario ligar sus ideales de vida, sus expectativas, sus gustos y sus actividades cotidianas y de proyecto de vida detectados en los talleres y las entrevistas focalizadas propuestas en la metodología del proyecto integrador, con las situaciones reales que viven los jóvenes, sus familias y su comunidad, para comprender primero cuales serian los efectos destructivos que las situación de desempleo y de bajas condiciones de vida han generado en ellos, sus familias y su entorno, y, partiendo de ese análisis tenerlos en cuenta para cuando proponamos las acciones y así minimizar estos efectos nocivos o buscar su reorientación y transformación en los proyectos de vida de cada uno de ellos.

Lo anterior dado que el proyecto empleabilidad con propósito llegara a formar parte de su vida, de sus relaciones familiares debido a que va a formar parte de la misma realidad en la cual se ejecuta es decir en su cotidianidad y en este sentido es posible violentar formas de vida, hábitos y creencias y llegar incluso a generar procesos de desarraigo familiar y cultural que afecten la convivencia, la solidaridad y la cotidianidad de las familias y las comunidades, pues

por el cambio que se va generar en su horario de trabajo, el cual implica turnos prolongados de noche y de fines de semana, que cambiaran la rutina familiar y pueden llegar a generar rupturas en las redes de apoyo familiar y hasta rompimientos matrimoniales o de pareja por su imposibilidad de atender las necesidades de recreación y esparcimiento con sus hijos y demás familiares, de apoyo en el estudio a sus hijos, de ayuda en los quehaceres de casa, de espacios de dialogo con su pareja, cambiando costumbres y hábitos cuyos daños podrían ser daños reparables, que se pueden identificar con claridad y sobre los cuales es posible hacer una evaluación objetiva y proponer medidas de reparación si los identificamos desde el análisis de involucrados y la línea de base; o daños no reparables o difícilmente reparables, en lo moral, o espiritual que afecten la autoestima de los jóvenes o que trunquen sus proyectos de vida y su libertad.

El enfoque de acción sin daño permite entender como las propias acciones de un proyecto de desarrollo como el de empleabilidad con propósito, puede incurrir en daños profundos, particularmente en aquellos que tienen que ver con el proyecto de vida y los ámbitos psíquicos y morales, pues aunque parezca paradójico *“la experiencia muestra que en nombre de la acción humanitaria o del desarrollo, es posible violentar formas de vida, hábitos y creencias y, en ocasiones alterar, de manera dramática, formas de convivencia, solidaridad y transacción entre las personas”*¹²

Comprender y analizar el contexto socio cultural de los jóvenes significa tener la capacidad para conocer de manera diferenciada las costumbres y las tradiciones de su cultura urbana, sus pautas de comportamiento, los orígenes de sus condiciones de vida actual los tejidos sociales y las redes de apoyo familiar sobre los cuales soportan su cotidianidad y sobrevivencia sus expectativas de empleo y sus actitudes frente a un trabajo formal, entre otros factores que constituyen su contexto social y familiar, pues el conocimiento y la comprensión de este contexto implica por parte de las profesionales sociales que adelantamos el proyecto una actitud de atención, interacción y evaluación constante, la cual debe ser realizada conjuntamente con cada uno de ellos, para lograr medir el grado de compromiso y su nivel de pertenencia que pueda desarrollar con la empresa, para evitar a futuro altos índices de rotación de personal que generen traumatismos en su autoimagen y en su relación familiar, si no tenemos en cuenta que

¹² Rodriguez Puentes Ana Luz, el enfoque ético de la acción sin daño, modulo uno, pág. 24

en su proyecto de vida el trabajo formal no este contemplado por la imperante obligación de someterse a un horario, a unas normas y reglas laborales, a un jefe, al cumplimiento de ordenes etc. que para muchos de ellos que vienen de desempeñar trabajos informales en donde el dinero se recibe diario y el horario lo acomoda a sus necesidades no es admisible en su cosmovisión de vida y de trabajo.

C. Estrategias para promover la participación de los destinatarios en la ejecución del proyecto:

El Proyecto integrador Empleabilidad con propósito, una mirada social del empleo como proyecto de vida, es la sumatoria de los seminarios vistos en cada uno de los módulos de ciclo de proyectos de la especialización en Gerencia Social, se desarrolla teniendo en cuenta las herramientas sociales propuestas por el enfoque del marco lógico y se tienen en cuenta los enfoques transversales para la formulación de proyectos, analizados y contextualizados a la intervención propuesta, para que jóvenes de la ciudad de Bogotá tengan mayores opciones de ser vinculados a las empresas de vigilancia y seguridad privada, mediante la intervención social a través de la ejecución de talleres participativos, para desarrollar las habilidades y destrezas requeridas durante los procesos de selección, talleres participativos en los cuales se realizarán juegos de roles y simulación de entrevistas y retroalimentación formativa, para que cada uno de los jóvenes capacitados, reciba la adecuada retroalimentación de su proceso de ajuste y preparación para cumplir con los estándares establecidos por el departamento de recursos humanos de la empresa de vigilancia y seguridad privada.

d. Equipo propuesto para el desarrollo del proyecto:

El equipo esta conformado por dos profesionales sociales, estudiantes de la universidad Minuto de Dios en Gerencia social en articulación con un pedagogo y un técnico propuesto por la Empresa de seguridad y Vigilancia Privada.

5. SISTEMA DE PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y PROYECCIONES.

La política de generación de empleo, debe en primer lugar identificar a partir de una caracterización socioeconómica y cultural de los jóvenes, sus competencias laborales y las

necesidades de capacitación de cada uno de ellos, es decir se requiere un riguroso estudio de Línea de Base que permita al equipo de profesionales sociales identificar los niveles de intervención individual y grupal y las expectativas de ingresar a un empleo formal, con base en sus antecedentes laborales, de vinculación y permanencia en anteriores cargos o de ingreso al empleo informal como una modalidad para sostener las necesidades básicas de el y su familia.

A partir de este análisis se ajusta la intervención social con el grupo de participantes, con el fin de lograr un mayor desarrollo de capacidades, habilidades y oportunidades para que los jóvenes se vinculen laboralmente. Generar oportunidades de formación, capacitación e inclusión laboral para estos jóvenes hace que se mejoren la calidad de vida de sus familias y por ende se mejoren su adaptación al sistema social y a la vida familiar en la cual vive y que no le ha brindado oportunidades de construir proyecto de vida a partir del empleo como un propósito.

6. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

La falta de compromiso por parte de los jóvenes a quienes su situación económica y cultural los enmarca en unas condiciones de vida que no favorecen sus propósitos para alcanzar los requisitos exigidos para la empleabilidad, desde una perspectiva de proyecto de vida para él y su familia, genera un alto nivel de desmotivación en una población que encerrada en un círculo vicioso, no logra romper los paradigmas de la resignación y la fatalidad para proponer un proyecto de vida desde el cual se logre el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para la empleabilidad y se genere un mayor nivel de motivación que promueva el sentido de pertenencia hacia la organización y mejoramiento de las condiciones de vida de esta población, con el propósito de reducir los niveles de rotación y costos de vinculación.

Si se dan por lo tanto las condiciones de mejorar sus capacidades y competencias y los jóvenes son vinculados a las empresas de seguridad sus expectativas de vida van a cambiar por mejores niveles de motivación a permanecer en un cargo que le brinda un mejoramiento de la calidad de vida y por ende de cada vez mejores oportunidades de superarse. Lo cual haría sustentable el proyecto ya que una vez retirado el apoyo y acompañamiento por parte del las profesionales sociales que lo adelantamos, sus posibilidades de permanecer en la empresas y de recibir los beneficios del empleo para el su familia lo van a motivar para seguir sin el acompañamiento del proyecto integrador.

Desde la óptica de la continuidad del proyecto también es altamente sustentable por la posibilidad que brindan las empresas de ofrecer empleo formal a jóvenes que cumplan con los requisitos para el cargo de vigilantes, (actualmente la demanda de empleo en estas empresas esta alrededor de 40 a 50 vacantes mensuales que no pueden proveer por que los jóvenes no cumplen con los perfiles para el cargo de vigilantes), motivo por el cual al ver los resultados favorables de esta primera experiencia, podrían aportar financiación a través de alianzas publico privadas para mantener el proyecto, y contratar profesionales y gestores sociales que se encarguen de hacer el enlace con los programas presidenciales en esta y todas las localidades de Bogotá, como por ejemplo la estrategia de Red Unidos en cuyos objetivos también esta el de superar la pobreza de las familias a través del empleo formal o de la ACR que requiere cumplir con su objetivo de vincular los jóvenes participantes de los programas de reinserción.

La sostenibilidad financiera esta garantizada por dado el interés que tienen las empresas de vigilancia y seguridad privada de disminuir los altos índices de rotación y los altos costos en los proceso de selección por tal motivo se garantiza la financiación del 100% del valor de los cursos de capacitación y con los resultados de la aplicación de la propuesta darían apoyo económico para la ejecución de los Talleres Participativos con lo cual se sustentaría el proyecto a largo plazo.

7. PROPUESTA DE INSTRUMENTO

7.1. Marco Teórico: El papel del Gerente Social en el marco de la responsabilidad Social del Estado:

Para el Gerente Social la lucha por resolver los conflictos de ser una lucha por la paz, nuestros argumentos para resolver los conflictos deben basarse en el conocimiento que transmitimos a la comunidad receptora, en este caso el grupo de jóvenes de la ciudad de Bogotá, para que puedan participar activamente, en el marco de sus derechos. Los jóvenes participantes del proyecto empleabilidad con propósito no pueden seguir siendo analfabetas de sus derechos, de sus deberes y del conocimiento de las normas y las leyes que le garantizan el ejercicio democrático de la participación, mientras sigan pensando que participar es votar durante la contienda electoral y que a través de su ejercicio (pues lo hacen por compromisos políticos y no por convicción) las cosas siguen igual (...Expresión popular), mientras no se apropien del conocimiento, de la formas legítimas de participar y permitan que la “politiquería” –

entendida como el uso y abuso del poder político para acumular poder económico - atravesese su actuar, la pasividad, la resignación y el fatalismo, en el que se han acomodado por las pocas oportunidades de construir proyecto de vida, no va a ser posible que asuman los derechos constitucionales como suyos, el derecho a una vida digna, el derecho a la participación efectiva, el derecho al trabajo, todos desde una perspectiva de proyecto de vida para cambiar sus condiciones y mejorar su entorno.

Podríamos afirmar como lo hace el ex presidente de la Corte Constitucional Carlos Gaviria, que la Constitución política *“es una constitución utópica, es decir “aquello que todavía no tiene lugar, pero que se desea que tenga lugar”*¹³. Y para ellos el derecho a una vida digna, el derecho al trabajo, a una vivienda, no será una realidad, si la búsqueda y la vinculación a un empleo formal como vigilantes de las empresas privadas de vigilancia y seguridad no se realiza con la construcción de un proyecto de vida para él y su familia, que le dignifique como individuo y como ser asocial.

A una sociedad mejor que la que tenemos dice el doctor Gaviria, ha apuntado la carta política de los colombianos y sólo parcialmente se han logrado muchas de sus metas y propósitos ya que uno de los efectos positivos que ha producido la Constitución del 91 son las controversias y las polémicas que ha suscitado en torno a temas como el aborto, la despenalización de la dosis personal del consumo de drogas, la eutanasia o los mismos derechos económicos, sociales y culturales como la educación, el trabajo, la salud, la vivienda digna, lo cual aún no es significativo con relación a la participación en la toma de decisiones que deben aprender a tomar, en el pleno ejercicio democrático de la participación los jóvenes de la ciudad de Bogotá y la sociedad civil en general.

Tal situación es propia del *“Neo-Constitucionalismo”*¹⁴, pero nuestra labor como gerentes es ardua y apenas comienza para empoderar a nuestras comunidades aun a pesar que su apatía es parte de la realidad colombiana, en donde la educación es privilegio de unos pocos, el trabajo informal es el sostén de millones de familias colombianas, el poder lo ejercen quienes tienen poder económico y donde todavía parte de la población aguanta hambre, no tiene servicios públicos, no vive dignamente y sus posibilidades de llegar a tener un trabajo que le

¹³ ALMAMATER No. 63, Universidad de Antioquia, Medellín, Octubre de 2011.

¹⁴ ALMAMATER No. 63, Universidad de Antioquia, Medellín, Octubre de 2011.

garantice más que la satisfacción de las necesidades básicas todavía esta muy lejos de ser real. (El 45% de la población se encuentra en miseria, el 12% del desempleo y más de 4 millones de desplazados son las cifras que nos dejan ver el verdadero país real). Sumado a lo anterior el escandaloso incremento de la corrupción evidenciado en los últimos años en Colombia.

El Informe Mundial “Por ser Niña”¹⁵ elaborado por la Fundación Plan en Colombia, señala que el PIB – producto interno bruto – de un país se transformaría totalmente si las mujeres jóvenes tuvieran la oportunidad de participar más activamente en el mundo laboral, lo cual aplica para Latinoamérica y, obviamente, para Colombia. Asegura el mismo informe, en el artículo, “El poder Transformador de las mujeres y las niñas, (...) los estudios han demostrado que las mujeres destinan el 75% de su salario para el hogar, es decir, que si una mujer trabaja con su salario se mejorará el nivel nutricional de sus familias y se reduciría la deserción escolar. El acceso al empleo también esta relacionado con la disminución del matrimonio en edad temprana. Al diferir el matrimonio y tener menos hijos se crea un cambio económico – mayor ingreso per cápita, mayores niveles de ahorro y crecimiento más rápido.”

“Sin embargo, la realidad es otra. En 2008 en América Latina cerca de un 44% de las mujeres de zonas rurales carecían de ingresos propios y lo mismo ocurría con el 32% en las zonas urbanas, evidenciando la falta de autonomía económica y mayor vulnerabilidad frente a la pobreza que afecta a las mujeres. En contraste, el porcentaje de hombres en esta misma situación es del 10% en las zonas urbanas y cerca del 14% en las rurales, en donde la ausencia de ingresos está asociada principalmente al desempleo”¹⁶

Es por ello que el planteamiento del Ex presidente de la Corte Constitucional es real y vigente (...) “*La Constitución de 1991 es mejor que la Constitución de 1886 en el sentido de que nos propone pautas de conducta y pautas de convivencia mucho más razonables que las que se nos proponía dogmática y autoritariamente. Si queremos que haya paz en Colombia no es con dictaduras ni con mano dura como se logra, sino reconociéndole a la gente más derechos y dándole más ocasiones de participar*”¹⁷.

¹⁵ Revista Plan, Edición No 7, Colombia, diciembre de 2011.

¹⁶ Revista Plan, Edición No 7, Colombia, diciembre de 2011

¹⁷ ALMAMATER No. 63, Universidad de Antioquia, Medellín, Octubre de 2011.

7.2. Propósito en su aplicación:

Desarrollar habilidades y destrezas para el proceso de selección y capacitar en conocimientos específicos para el cargo de vigilancia privada a 50 jóvenes de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al programa para la juventud, que se encuentran en condición de desempleo, con el fin de aumentar sus niveles de competitividad a nivel laboral y acompañarlos en el proceso de selección de las empresas de Vigilancia y Seguridad privada y así mejorar sus condiciones y calidad de vida en la cual se encuentran actualmente él y su familia

7.3. Método de aplicación

El Proyecto para la empleabilidad con propósito se fundamenta en las siguientes estrategias a saber:

- a) Difusión a nivel local con los jóvenes que forman parte del programa para la juventud, para invitarlos y motivarlos a participar en el proyecto de empleabilidad con propósito.
- b) Realización de talleres de formación en habilidades y destrezas para el proceso de selección, incluidas pruebas y entrevistas en Juego de Roles para identificar las dificultades y carencias que tienen los jóvenes para acceder al cargo de vigilantes de las empresas de seguridad privada.
- c) Desarrollar talleres de motivación para el trabajo, proyecto de vida, mediante los cuales de logren desarrollar habilidades, destrezas y actitud para el empleo como proyecto de vida en los jóvenes del programa para la juventud que cumplan con el perfil mínimo de edad, escolaridad y estado físico.
- d) Mediante alianzas de cooperación institucional, conseguir el 50% de la financiación del curso en conocimientos específicos requeridos para ejercer el cargo de vigilante en las empresas de seguridad privada e inscribir a los 50 jóvenes del proyecto empleabilidad con propósito, para que tomen el curso requisito para el cargo.

- e) Desarrollar estrategias para el acompañamiento durante el proceso de selección que convocan las empresas de seguridad privada, para fortalecer sus posibilidades de obtener buenos puntajes en las pruebas y entrevistas realizadas para acceder al cargo.
- f) Elaborar un análisis con las dificultades y fortalezas de la experiencia del proyecto de empleabilidad con propósito, mediante la recopilación de cada una de las actividades ejecutadas, con el fin de sirva de base para replicar el modelo en otras poblaciones con las cuales se logre que uno o más miembros de las familias aumente los niveles de competitividad y las posibilidades de aprobar el proceso de selección para ser vinculados por las empresas de vigilancia y seguridad privada.

7.4. Desarrollo del Instrumento:

a) FICHA SOCIOECONÓMICA.

La ficha socioeconómica aplicada, se diseña con el fin de obtener la información de línea de base, que nos permita la caracterización socio económica de cada uno de los jóvenes de la ciudad de Bogotá que respondieron a la convocatoria realizada a través de diferentes medios, SENA, EMPLEO .COM, las Alcaldías Locales, quienes convocaron a los jóvenes pertenecientes al programa para la juventud que lidera la Alcaldía Mayor de Bogotá y que esta formulada en el programa de gobierno aprobado por el Concejo Municipal en el mes de junio del año 2012.

De un universo de 98 jóvenes a quienes se les aplicó la Fichas Social, fueron analizados en su totalidad para seleccionar aquellos que cumpliendo con los requerimientos mínimos de edad, escolaridad y disposición para un empleo formal, se comprometieran a participar de los talleres y a tomar los cursos de capacitación propios del proyecto empleabilidad con propósito.

La Ficha social consta de cuatro partes:

- 1. DATOS PERSONALES DEL ASPIRANTE:** Mediante los cuales se realiza la primera selección por edad, sexo, estrato social y si es reservista categoría 1. o no.
- 2. INFORMACIÓN DEL NUCLEO FAMILIAR:** A través del cual podemos identificar las personas que conforman su núcleo familiar determinar si es estructural mente extensa o nuclear y conocer cual es su familia origen, con el fin de evaluar el contexto familiar de cada joven.

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.

- 3. EXPERIENCIA LABORAL:** En la cual se determinan cuantos y cuales han sido sus empleos anteriores, su nivel de permanencia en ellos y si son empleos formales o informales así como si cuenta con experiencia específica para el cargo de vigilante o si esta ha sido en otras ocupaciones.
- 4. DATOS ADICIONALES:** Confirma el estrato social 1 o 2 que requerimos para la población seleccionada, la calidad de vida representada en el nivel de ingresos familiares y en las actividades de recreación, deporte y vida social a la cual dedica su tiempo libre.

El levantamiento de la información fue realizada por los dos profesionales Psicóloga y trabajadora social, se realizó el procesamiento de la información mediante una base de datos en formato Excel, cuya información tabulada, no permitió la selección del grupo de jóvenes participantes.

Dada la importancia que tiene para la evaluación del proyecto el que a una sola convocatoria se presentaran más de 100 personas, hombres y mujeres, mayores de 40 años, sin educación básica secundaria, muchos con muy poca o nula experiencia, que fueron descartados por no cumplir con los requisitos mínimos.

POBLACION		%
FEMENINA	11	22
MASCULINA	39	78

EDADES		%
DE 19 A 25 AÑOS	22	44
DE 26 A 33 AÑOS	21	42
DE 34 A 40 AÑOS	7	14

NIVEL DE ESCOLARIDAD		%
BACHILLER INCOMPLETO	2	4
BACHILLER COMPLETO	48	96
TECNICO	7	14

ESTRATO SOCIAL		%
ESTRATO 1	11	22
ESTRATO 2	39	78

CURSO EN SEGURIDAD		%
POSEE CURSOS	13	26
NO POSEE CURSOS	37	74

No. PERSONAS CON LAS QUE VIVEN		%
VIVE SOLO	5	10
ENTRE 1 Y 2 PERSONAS	22	44
ENTRE 3 Y 4 PERSONAS	19	38
ENTRE 5 Y MAS PERSONAS	4	8

SITUACION EMPLEABILIDAD EN EL HOGAR		%
TRABAJO FORMAL	32	27
TRABAJO INFORMAL	15	13
NO LABORAN	71	60

EXPERIENCIA LABORAL		%
SIN EXPERIENCIA	11	22
EXPERIENCIA EN TRABAJO FORMAL	22	44
EXPERIENCIA EN TRABAJO INFORMAL	17	34
EXPERIENCIA EN SEGURIDAD PRIVADA	20	40
EXPERIENCIA EN OTRAS LABORES	19	38

INGRESOS FAMILIARES MENSUALES		%
DE 0 A 1 SMLV	32	64
DE 1 A 2 SMLV	16	32
DE 2 A 3 SMLV	2	4

b) TALLER PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZAS- ACTITUD

La sociedad actual avanza hacia el desarrollo del conocimiento y su capacidad de renovación continúa como base de la competitividad y del liderazgo. En la sociedad del conocimiento predominarán las organizaciones inteligentes, con empleados capaces de estar al día en su entorno profesional y de anticipar las expectativas del mercado (Abad & Castillo, 2004). Es a partir de esta premisa, que las empresas han planteado la inminente necesidad de elevar los niveles de productividad y competitividad, mediante la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de sus procesos de selección y formas de organización del trabajo, así como el diseño de estrategias económicas adaptadas a las nuevas realidades, las cuales han permitido mayor versatilidad de las funciones gerenciales (Rivera, 2010).

El modelo de gestión humana por competencias es un modelo integral que contribuye a la utilización óptima de los recursos humanos; este modelo permite profundizar en el desarrollo y participación del capital humano, ya que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos comprometidos en el que hacer de la empresa. (Fernández, 2005)

Es por ello que las Empresas de Seguridad en Colombia implementa un nuevo enfoque de los recursos humanos, que posibilite y contribuya a un mejor alcance de los objetivos estratégicos de la compañía, utilizando tecnología de punta indispensable para lograr la productividad que hoy exige el mercado, sin dejar de lado, la importancia que tiene la flexibilidad, la capacidad de innovación y capacidad de adaptación de las personas que participan en su organización; marcando la diferencia entre las empresas de éxito, fundamentado en la calidad y la disposición de su capital humano en el mundo empresarial.

Teniendo claro este referente empresarial, se diseñan los Talleres Participativos para los 50 jóvenes seleccionados del universo a quienes se les levanto la información de la Ficha Social, en ellos cuatro profesionales de diferentes áreas Psicóloga, Trabajadora Social, Pedagogo y Profesional Técnico, utilizando herramientas metodológicas de las ciencias sociales, mediante las cuales no se pretende buscar verdades, sino detectar creencias compartidas. Y no importa que dichas creencias sean reales o irreales, sino identificar actitudes, posturas y comportamientos que puedan ser moldeables mediante la retroalimentación formativa y con los fundamentos establecidos por la psicología para el concepto de Actitud que es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, puede considerarse como cierta forma de motivación social - de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

Algunos autores coinciden en definir la actitud de la siguiente forma: *“predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social. Basándose en diversas definiciones de actitudes, Rodríguez definió la actitud como una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto.*

*Las actitudes son consideradas variables intercurrentes, al no ser observables directamente pero sujetas a inferencias observables. Positiva la que canaliza y garantiza el logro de los objetivos. Toda actitud está conformada por tres componentes: **Creencia - Afectivo**: Está conformado por lo que sentimos, a favor o en contra, de nuestro entorno, de las personas que nos rodea, de los acontecimientos que ocurren a nuestro alrededor, convirtiéndose en la materia*

*prima de este componente; **Evaluación - Cognitivo**: Conformado por las opiniones, ideas, creencias, etc. que cada uno tenemos sobre las mismas variables del componente anterior (entorno, personas, acontecimientos). Con este componente organizamos las experiencias que nos permite reconocer o interpretar la realidad presente; **Comportamiento**: Esta conformado por el conjunto de nuestras actuaciones, es nuestra reacción ante los hechos, es nuestra carta de presentación. Casi siempre cometemos el error de creer que es lo “único” que hay en una actitud, olvidando los otros dos componentes”.*

Entendemos por actitud una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera. Ahora bien, en la actitud, podemos encontrar varios elementos, entre los que descollarán los pensamientos y las emociones. Por ejemplo, en el estudio de una carrera, si la actitud es favorable, encontraremos pensamientos positivos referentes a ella; así como, emociones de simpatía y agrado por esos estudios. Las emociones son así ingredientes normales en las actitudes.

Todos tenemos determinadas "actitudes" ante los objetos que conocemos, y formamos actitudes nuevas ante los objetos que para nosotros son también nuevos. Podemos experimentar sentimientos positivos o negativos hacia los alimentos congelados, etc. Una vez formada, es muy difícil que se modifique una actitud, ello depende en gran medida del hecho de que muchas creencias, convicciones y juicios se remiten a la familia de origen”.

En efecto, las actitudes pueden haberse formado desde los primeros años de vida y haberse reforzado después. Otras actitudes se aprenden de la sociedad, como es el caso de la actitud negativa ante el robo y el homicidio; por último otros dependen directamente del individuo. Pese a todo, hay veces que las actitudes pueden modificarse, lo cual obedece a diversos motivos. Por ejemplo, una persona puede cambiar de grupo social y asimilar las actitudes de éste. Lo que en mayor grado puede cambiar una actitud es la información que se tiene acerca del objeto.

Para la realización de los Talleres se tuvo en cuenta lo que cada uno expresa, la forma como frente al empleo formal se refiere, se identifica mediante el Juego de Roles las actitudes requeridas para el cargo como son:

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.

SOPORTE: CARGOS OPERATIVOS Vigilantes	INICIATIVA: Predisposición para emprender acciones y mejorar resultados sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Rápida ejecución ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad.	Detecta y evalúa riesgos que puedan afectar la seguridad integral (instalaciones, individuo y contexto).
		Demuestra disposición y participación en las actividades de la Compañía y en el desempeño de su labor.
		Atiende oportunamente emergencias, aplicando los procedimientos y protocolos establecidos para tal fin.
	ORGANIZACIÓN: Capacidad para definir, dar prioridad, identificar los recursos necesarios y coordinar las acciones que permiten el cumplimiento de los objetivos en el tiempo establecido.	Optimiza el tiempo de respuesta a requerimientos, haciendo las cosas de manera práctica e idónea.
		Toma decisiones oportunas y asertivas en el desarrollo de su labor, concentrándose en lo esencial sin omitir detalles.
		Realiza los reportes de novedades de forma clara y oportuna, aplicando los protocolos de seguridad establecidos.
	TRABAJO EN EQUIPO: Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en objetivos comunes. Participar activa y constructivamente en un grupo de trabajo, utilizando las habilidades necesarias para ello.	Transmite seguridad en sí mismo y autoridad para ejercer control.
		Promueve la cooperación, la objetividad y el compañerismo para el logro de los objetivos comunes al equipo de trabajo.
		Actúa de manera receptiva frente a la retroalimentación recibida.
	ORIENTACION AL CLIENTE: Disposición para asegurar la correcta atención al cliente tanto interno como externo, lo cual implica la búsqueda de información sobre sus problemas y necesidades, las alternativas para solucionarlos y su respectivo asesoramiento.	Escucha de manera activa y comunica claramente sus ideas, controlando sus emociones en situaciones de difícil manejo.
		Provee al cliente apoyo y soporte, incluso más allá de lo requerido, sin descuidar la labor de protección.
		Identifica las particularidades del lugar y del entorno en el que se encuentra, prestando el servicio según las características del segmento del mercado al que pertenece.
	COMPROMISO: Sentir como propio los objetivos de la organización, apoyar e instrumentar decisiones, teniendo en cuenta el logro de objetivos comunes. Cumplir con las responsabilidades asignadas tanto a nivel personal como laboral.	Comprende y se identifica con la Planeación Estratégica y aplica el código de conducta de SECURITAS.
		Da un adecuado manejo a la información corporativa y del cliente, manteniendo la confidencialidad requerida para la labor.
		Asume con responsabilidad y disciplina las instrucciones y normas inherentes a la ejecución de sus actividades, utilizando adecuadamente los elementos que le son asignados.

c) ENTREVISTA SIMULADA Y ENTREVISTA FOCALIZADA.

Durante la ejecución de los talleres participativos se utilizó la herramienta social de la entrevista focalizada en la que grupos de 5 o 6 jóvenes participantes, realizan con el acompañamiento del Psicólogo y el Profesional Técnico de la Empresa de Seguridad y Vigilancia Privada, la simulación de una entrevista para el cargo de vigilante, dando las respuestas sin ninguna intervención por parte de los profesionales, estos a su vez van identificando fortalezas y dificultades que se manifiesten en cada uno de los jóvenes como el nivel de comunicación, liderazgo, seguridad en sí mismo, autoconfianza, parafraseo, postura, etc., elementos con los que posteriormente va a ir permitiendo que cada uno de ellos retroalimente a sus compañeros de acuerdo con lo que en el imaginario colectivo consideren deben ser fortalecidos. El profesional Psicólogo inicia un proceso de retroalimentación formativa y va dando a cada uno las indicaciones de mejora para que en el proceso de entrevista mejore su aptitud y se muestre más apto para las condiciones del cargo. El Profesional técnico brinda a cada uno de ellos elementos para que esté en condiciones de manifestar adecuadamente cuáles son sus habilidades y destrezas para el cargo, venciendo la inseguridad, el temor a expresar sus conocimientos y a manifestar en el marco de una entrevista que se considera capacitado y con las condiciones necesarias para acceder a este tipo de empleo, entre ellos fortalece las actitudes en trabajo en equipo, organización para el trabajo, compromiso y orientación al cliente.

La Entrevista es una técnica donde a través de la conversación entre dos o más personas un entrevistador y uno o varios entrevistados dialogan para indagar sobre aspectos de vital importancia para el profesional entrevistador, que le permiten evaluar el contexto donde se desarrolla el individuo o individuos entrevistados, información respecto a su comportamiento laboral, motivaciones y demás información que requiera el profesional, de acuerdo a ciertos esquemas o pautas establecidos.

Como técnica de recolección va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre, en ambos casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o esquema de cuestiones que han de orientar la conversación. EL ENTREVISTADO es la persona que tiene alguna idea o alguna experiencia importante que transmitir. EL ENTREVISTADOR es el que dirige la Entrevista debe dominar el dialogo, presenta al entrevistado y el tema principal, hace preguntas adecuadas y cierra la Entrevista. A través de la Entrevista se pueden captar los gestos, los tonos de voz, los énfasis, etc., que aportan una importante información sobre el tema y las personas entrevistadas. La ventaja esencial de la Entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes nos proporcionan los datos relativos a sus

conductas, opiniones, deseos, actitudes, expectativas, etc. Cosas que por su misma naturaleza es casi imposible observar desde fuera.

La Entrevista Focalizada es una forma de llevar la entrevista en profundidad en forma grupal que ofrece unas oportunidades de conocimiento y de análisis que la entrevista individual no ofrece. La experiencia en grupo promueve un ambiente en el cual se intercambian puntos de vista, los individuos encuentran una mayor facilidad de reflexión sobre el tema tratado. Nos permite estudiar situaciones-problema y explorar una determinada problemática poco conocida que luego será motivo de estudios más profundos y sistemáticos.

d) CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA VIGILANTES

La seguridad privada es un ámbito profesional que ocupa cada año a más personas y cuya formación se obtiene en la mayoría de los casos en cursos de breve duración. Los cursos de seguridad privada deben permitir a los alumnos el poder acceder a la Titulación oficial de Vigilancia y Seguridad Privada, que expide el Gobierno para regular este sector. Es el medio mediante el cual se abre la puerta para acceder a una actividad laboral profesionalizada.

Un candidato a agente de seguridad debe acreditar una buena condición física, por lo que debe ser sometido a una serie de pruebas que comprueben su velocidad, la potencia y resistencia de su musculatura y su habilidad psicomotora. Se trata, en específico, de pruebas de carreras, levantamiento de pesas, manejo del equilibrio con diversos aparatos, etc.

Como se trata de personas que deberán usar armas de fuego o instrumentos destinados a infligir algún tipo de daño físico, las pruebas también incluyen preguntas y exámenes destinados a comprobar la estabilidad psicológica y emocional de los candidatos.

El vigilante o guardia de seguridad también debe ser sometido a una serie de pruebas de conocimientos. Uno de los temas que debe dominar es el de las medidas de auxilio que debe practicar a una persona que ha tenido algún accidente. En este sentido, debe saber prestar una atención primaria si es que alguien se ha caído, ha perdido el conocimiento, tiene una fractura o ha sufrido alguna herida.

- **Vigilante**

El agente de seguridad puede dedicarse a actuar sólo como vigilante, pero aún en esa posición puede cumplir labores administrativas, como llevar el listado de las personas que acuden a un

recinto o que se desplazan a través de él. Y para esto también necesitará una formación un poco más especializada.

- Peligros

Como se trata de una labor de seguridad, en algunos casos el guardia o agente deberá enfrentarse a situaciones conflictivas o de peligro y, en tales circunstancias, tiene que saber cuál es la proporcionalidad con la que debe actuar. Por ejemplo, no podrá sacar su arma de fuego si es que no hay una amenaza real de vida contra él o contra quienes le rodean.

- Entidades públicas o privada

La labor de seguridad puede ser privada (bancos, empresas, personas), o bien puede ser pública (museos, bibliotecas, organismos estatales). Sin embargo, sobre todas estas áreas el agente de seguridad puede cumplir un trabajo mucho más global que desarrollarse simplemente como guardia o como vigilante. Un agente de seguridad con un grado mayor de especialización, puede ser el encargado de diseñar todo el sistema de seguridad de una empresa u organización, incluso aconsejando sobre la disposición estructural de ciertas dependencias de un lugar o acerca de cuáles son los mejores dispositivos tecnológicos que se requieren para determinado entorno.

7.5. Indicadores de Evaluación

a) De la cultura de la pobreza, la informalidad a la empleabilidad con propósito

Para el Ministerio de Trabajo, el empleo informal en Colombia está relacionado con el porcentaje de trabajadores que no cotizan para salud y pensiones, según un pronunciamiento oficial del gobierno, Colombia tiene alrededor de 12 millones de trabajadores informales, algo que es bastante alarmante y preocupa debido a que no es posible conocer bajo qué condiciones trabajan estas personas y a cuánto ascienden sus ingresos, lo que en la mayoría de los casos son bastante bajos.

Evaluación de los resultados encontrados: Informalidad y empleo formal

De la población que se convocó para el cargo de vigilante se pudo ratificar que en su gran mayoría han ejercido empleos con salarios por debajo del legalmente establecido por el gobierno nacional y que en muchos de ellos la fachada de establecimientos comerciales

registrados en cámara de comercio como actividades comerciales formales, no es más que eso, pues contratan a sus empleados bajo diferentes modalidades a espaldas de la Ley y que son aceptadas por empleados y empleadores dado el hecho de que “s lo único que hay” (expresión popular), les contratan por días, cada ocho días, o algunos días a la semana, por horas, por turnos partidos, por servicios prestados, etc. Todos ellos con una característica común, no media contrato laboral ni escrito ni verbal, a muchos jóvenes que desempeñan labores como mensajeros, vendedores, meseros y hasta supuestos cargos de vigilancia no pasan de ser contratos a destajo, sin prestaciones sociales y con muy baja remuneración.

b) El desempleo una realidad social en Colombia

Según Rafael pardo, “(...) El Ministerio de Trabajo está diseñando medidas adicionales a la Ley de primer empleo para combatir la informalidad. Entre estas, un trabajo coordinado con los gobiernos departamentales y municipales. Para el 2012 son varios los retos que deberá afrontar el gobierno si en un momento determinado se espera justificar un crecimiento económico sostenible que se traduzca en desarrollo. Mantener la tasa de desempleo por debajo del 10%, evaluar los efectos de la ley del primer empleo y diseñar la reforma pensional anunciada para el segundo semestre del año, son precisamente estos los grandes desafíos que afronta la nación para el presente año.”¹⁸

Todos los expertos concuerdan finalmente que resulta totalmente necesario diseñar un marco y las herramientas de política laboral que se ajusten directamente al contexto y a la coyuntura nacional, no es posible aplicar exitosamente una reforma pensional o una ley como la de formalización de empleo si no existen los mecanismos de ajuste para su aplicación en la economía nacional.

Evaluación de los resultados encontrados: El desempleo una oportunidad ajena a la realidad de los jóvenes estrato 1 y 2.

Empleabilidad con propósito es una propuesta que parte de las necesidades de la población joven, mayor de 18 años, con 9 y 10 grado o título de bachiller, desempleados o con trayectoria

¹⁸ Cardona Arenas, Carlos David, Revista Gobierno.com., junio 2012

de empleos informales y en algunos casos con experiencia específica, que apunta a brindar una oportunidad de obtener conocimientos específicos para las competencias laborales del cargo de vigilantes en las empresas de seguridad y vigilancia privada, como una opción para quienes las oportunidades laborales se le han visto truncadas por no contar con los cursos de capacitación, que si bien no son tan costosos como una carrera técnica, no están dentro de sus posibilidades económicas y por lo tanto quedan en medio de una incertidumbre que no les permite romper con el círculo de la resignación y la fatalidad.

Tener la oportunidad de recibir entrenamiento para mejorar habilidades y destrezas y contar con una adecuada actitud y aptitud para un empleo formal, les va a garantizar el ingreso al medio laboral mediante el cual obtiene beneficios en seguridad social, pensional y de acceso a políticas de bienestar social inherentes al cargo, que facilite en ellos la construcción de proyecto de vida una vez sean admitidos en las empresas de vigilancia y seguridad privada, después del acompañamiento durante el proceso de selección y de haberse calificado con los dos cursos requeridos para el cargo de vigilante.

c. Ascenso social, el sueño de militar en las fuerzas armadas de Colombia

No es ajeno a nuestro propósito, el conocimiento que tenemos de lo que el empleo informal puede generar en algunos jóvenes, como la incapacidad para ajustarse a las normas laborales que impone un empleo formal, la tenencia de dinero efectivo diario, que si bien puede ser muy bajo, en otras oportunidades puede llegar a superar los ingresos del salario mínimo legal vigente en Colombia que a la fecha se encuentra en un valor de quinientos sesenta y seis mil setecientos pesos /ML. (\$ 566.700.00) correspondiente a la categoría del cargo al cual aspiran, o la dificultad para ajustarse al cumplimiento del horario establecido por las empresas, que para todos los casos implica turnos que pueden llegar a ser de 24 horas y en los cuales el trabajo dominical y de días festivos es requerimiento para el cumplimiento de las normas establecidas por las empresas de seguridad y vigilancia privada.

Evaluación de los resultados encontrados: la Profesionalización del vigilante como ascenso social.

De otro parte también es igualmente cierto que el ejercicio como vigilante es una profesión a la cual se accede iniciando con los dos cursos requisitos básicos para su

desempeño, pero que de permanecer en las empresas de seguridad les permite cada año ir actualizando sus conocimientos para obtener asenso social y laboral en está profesión, la que para muchos de ellos se convierte en el sueño más parecido al ingreso a las fuerzas armadas del país, como la Policía Nacional, el Ejército, la Armada Nacional o la Marina Colombiana, sueño inalcanzable para muchos jóvenes pertenecientes a los estratos 1 y 2 y que con la profesionalización del servicio de vigilancia, logran sentir que cumplen de alguna forma con sus expectativas de servir a la patria, a la comunidad en un cargo que aunque socialmente no tenga mucho status, si lo es dentro en el área de los vigilante con la posibilidad de ascender al cargo de escoltas en vigilancia privada.

d. El empleo como proyecto de vida para erradicar la pobreza y el hambre.

El Gobierno del presidente Santos ha sostenido la imperiosa necesidad de implementar la política de la formalización y el primer empleo con el animo de contrarrestar en Colombia practicas laborales muy utilizada por las grandes empresas como la de utilizar las cooperativas de trabajo asociado como un mecanismo de intermediación laboral. Actualmente, un número importante de empresas contrata personal permanente a través de cooperativas de trabajo asociado sin que en realidad el trabajo cooperativo sea verdaderamente autogestionario, pareciéndose en la realidad esta relación a una verdadera intermediación laboral. Esto ocurre porque el contrato entre los cooperados y la cooperativa no es un contrato de trabajo, sino un contrato de asociación el cual no concede los mismos derechos y prerrogativas que un contrato de trabajo. Si bien las normas laborales vigentes le conceden al trabajador cooperado las acciones necesarias para hacer valer sus derechos, estas requieren que esté presente una demanda laboral, que el juez acoja sus argumentos, declare la existencia de una relación laboral y condene a la empresa contratante a pagar los beneficios laborales y sanciones aplicables, lo cual, valga la pena mencionar, ya ha ocurrido en otras jurisprudencias.

Evaluación de los resultados encontrados: Empleabilidad con propósito, el empleo como proyecto de vida

En estas condiciones como todas las demás modalidades de contratación que utilizan las empresas o las familias que contratan; como la prestación de servicios, el trabajo a destajo, el trabajo por días a la semana, por horas, etc., no permiten que se genere sentido de pertenencia a las empresas, no permite que las personas proyecten el futuro de su familia

basados en la estabilidad y la garantía de un salario fijo como el que tendrían con un empleo formal, rompe con las posibilidades de permanecer en un cargo por periodos prolongados, pues siempre se esta buscando otra opción que aunque le mejore en muy poco los ingresos actuales se está rotando de empresa en empresa.

En tales condiciones ¿como generar proyecto de vida? Como podría entonces proyectarse un trabajador si la generalización de este tipo de contratación en Colombia no permite según datos del PENUD Desarrollo Económico en el país, y mucho menos desarrollo o asenso social a las personas y a las comunidades. Sumado a ello la inequidad y la desigualdad de genero, que para el proyecto de empleabilidad fue visible, al observar que las empresas de vigilancia y seguridad privada no admiten en su nomina más que un numero muy insignificanco de mujeres, aduciendo que no son propias para las características del cargo, pues esté ésta clasificado como un “puesto critico”¹⁹ por el acceso a la información privada de familias y comunidades al que tienen los vigilantes, por la necesidad que tienen de aprender a manejar armas y en algunos casos a portarlas para el ejercicio de sus funciones, por la confidencialidad, la fuerza y el estado físico que requieren para sostenerse en el empleo, lo cual va en contra de la vulneración de derechos fundamentales para la mujer como el derecho a la procreación, al trabajo a una vida digna.

Desde el punto de vista social, es de resaltar que la Ley 1429 de 2010 no solo eliminó trámites y requisitos legales, sino que adicionalmente creó una serie de beneficios y sanciones que pretenden incentivar la formalización del empleo en Colombia y, en algunos casos, la contratación de personas que anteriormente por su edad o condición especial no tenían el mismo número de oportunidades para acceder a un empleo, como las mujeres madres cabeza de familia, los discapacitados, los jóvenes desempleados, a lo cual el proyecto empleabilidad con propósito se acoge para articular sus objetivos a los objetivos del gobierno nacional de dar un salto social, mayor empleo y menor pobreza, adicional a lo cual permitir que la población de jóvenes participantes del proyecto se comprometan con su familia y consigo mismo ,a ver la empleabilidad como proyecto de vida relacionándolo con la disminución del matrimonio en edad temprana, programar el numero de hijos que pueda sostener el y su pareja, crear un cambio

¹⁹ Definición de APT, análisis de puestos de Trabajo.

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.

económico y de bienestar para su familia, mayores niveles de ahorro y crecimiento más rápido en capacitación y obtención de vivienda propia, de status social y familiar.

CONCLUSIONES

1. Las fuentes utilizadas para la convocatoria fueron efectivas dado a que se obtuvo la participación de casi el doble del personal planeado para seleccionar la muestra, sin desconocer que la oferta en sí es atractiva para la población en general, dado que se genera la posibilidad de obtener un empleo formal y ser capacitado en competencias y habilidades para el proceso de selección y específicamente para el cargo de vigilancia.
2. La totalidad del personal asistente a la convocatoria, no fue involucrado dentro del proyecto, teniendo en cuenta que se debía garantizar los requerimientos mínimos del perfil exigido por la empresa de vigilancia y seguridad privada para la empleabilidad.
3. Los talleres de capacitación y entrenamiento en habilidades y competencias fueron importantes para seleccionar el personal de la muestra, dado que ayudo a evidenciar con claridad las motivaciones y proyectos de los candidatos evaluados.
4. Los Jóvenes capacitados y entrenados en habilidades y destrezas tienen una mayor probabilidad de aprobar sus procesos de selección dado que: hay un cambio de actitud frente a la posibilidad de tener un empleo formal, hay una mayor disposición para el proceso, existe la motivación de cumplir metas que antes no se tenían proyectadas y mejorar la confianza en sí mismo.
5. La intervención social realizada a través del proyecto de empleabilidad con propósito obtuvo buenos resultados dado que el 70% del personal capacitado y acompañado al proceso de selección, fue contratado por la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada.
6. Se evidencia una buena disposición del personal frente al proceso de selección, dado que el 94% del personal capacitado tanto en habilidades y destrezas como en conocimientos específicos de vigilancia y seguridad privada, se presento al proceso de selección realizado por la empresa en convenio.

7. Solo el 4% del personal contratado equivale a la población de las mujeres capacitadas, teniendo en cuenta que hay una mayor exigencia en las competencias complementarias al cargo, por la alta oferta de personal femenino que se presenta al proceso.
8. No fue posible la contratación del personal en condición de discapacidad que fue capacitado, debido a los costos adicionales que implican para la empresa en convenio, el ingreso de esta población, dada las inspecciones de puestos de trabajo y revisiones médicas que deben realizarse por parte de Profesionales con competencia médica específica y Fisioterapeutas.
9. Se obtuvo el 10% de deserción durante la ejecución del proyecto, dado que personas que realizaron el taller de habilidades y destrezas frente al cargo, no continuaron el curso de conocimientos en vigilancia y seguridad privada, debido a los gastos de desplazamiento al centro de formación y tiempo requerido para el mismo.
10. El 100% del personal capacitado durante el desarrollo de todo el proyecto fue acompañado al proceso de selección en las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada.
11. El 100% de las personas que se presentaron al proceso de selección fueron retroalimentadas frente a su desempeño en el proceso, encontrando buenos resultados por parte de las psicólogas de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y teniendo como oportunidad de mejora, el desarrollo de competencias específicas en conocimiento en sistemas.

REGISTROS FOTOGRÁFICOS



Entrega de certificados a los participantes del curso de capacitación para vigilantes grupo uno



Entrega de certificados a los participantes del curso de capacitación para vigilantes grupo dos

Mayo de 2012

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.



Participantes a la convocatoria abril 20 de 2012 - diligenciamiento de la Ficha Social



Participantes a la convocatoria abril 20 de 2012 - diligenciamiento de la Ficha Social

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.



Curso de Capacitación para vigilantes Mayo 22 del 2012



COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.



Primer Taller para el desarrollo de habilidades y destrezas – realizado con los jóvenes participantes el 10 de Mayo de 2012.



COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

EMPLEABILIDAD CON PROPOSITO, una mirada social del empleo como proyecto de vida.



Segundo Taller para el desarrollo de habilidades y destrezas – realizado con los jóvenes participantes el 22 de Mayo de 2012.



BIBLIOGRAFÍA

1. ARANGO. Luis Eduardo, La participación Laboral en Colombia, banco de la República, 2002.
2. ABAD Guerrero. Isabel María y CASTILLO Clavero Ana María, Boletín Económico ICE No. 2795 del 09 al 15 de febrero de 2004, Desarrollo de competencias directivas, Ajuste de la formación Universitaria a la realidad empresarial.
3. ALMAMATER No. 63, Universidad de Antioquia, Medellín, Octubre de 2011. Revista Plan, Edición No 7, Colombia, diciembre de 2011.
4. ALMAMATER No. 63, Universidad de Antioquia, Medellín, Octubre de 2011.
5. CARDONA Arenas. Carlos David, Revista Gobierno.com., junio 2012.
6. COVEY. Stephen, Familias altamente eficaces, 2008.
7. Definición de APT, análisis de puestos de Trabajo.
8. DOMÍNGUEZ C., Crear, Construir y Jugar en el mundo de papel. UACJ, 2012, Pág. 10.
9. Encuesta nacional demográfica y de salud, pro familia ,2011. Ley 1429 del 2010
10. FERNÁNDEZ Tejada. José y NAVIA Gámez. Antonio, Revista Iberoamericana de Educación ISSN. 1681-5653, Pagina 2, El Desarrollo y la Gestión de Competencias Profesionales; una mirada desde la formación.
11. FRANKL. Víctor, El hombre en busca de sentido
12. Fuente: Base de datos SEDLAC. Factores de conversión Banco Mundial POVCALNET
13. HELISA, conceptos básicos de una relación laboral, Gerencie. Com. 2012. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Texto Legal, página de la entidad junio 2012.
14. Ley 1429 del 2010.
15. Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014. Ley 1450 de 2011.
16. RODRÍGUEZ. Puentes. Ana Luz, el enfoque ético de la acción sin daño, modulo uno, pág. 2

Pagina web

1. <http://www.logoforo.com/Bibliografia-frankl.htm>Lemus(2006)
2. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37059>

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO
ESPECIALIZACION DE GERENCIA SOCIAL - CICLO DE PROYECTOS
MATRIZ DE INVOLUCRADOS**

ACTOR INVOLUCRADO	INTERÉS EN EL PROYECTO	RECURSOS CON QUE CUENTA	MANDATOS	PODER	CONFLICTOS POTENCIALES
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	GARANTIZAR QUE CON LA EJECUCION DE LA LEY DE FORMALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO, QUE AL MENOS UN INTEGRANTE DE LAS FAMILIAS DEL PAIS CUENTE CON UN TRABAJO FORMAL, CON PRESTACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, QUE LES GARANTICE UNA VIDA DIGNA, FELIZ Y DE CALIDAD.	LEY 1450 MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, CUYO PROPOSITO ES LA PROPERIDAD PARA TODOS CON MENOR POBREZA Y MAS EMPLEO FORMAL.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y LA LEY DE FORMALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO, CAPACIDAD ECONOMICA, LOGISTICA Y DE RECURSOS HUMANOS PARA REALIZAR LOS PROGRAMAS DE FORMALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO. FALTA DE ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS QUE DESARROLLAN, EL DESINTERES E INCUMPLIMIENTO A LOS INTERESES PACTADOS.	ALTO	LA INEQUIDAD Y LA DESIGUALDAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO, EL CONFLICTO ARMADO EN COLOMBIA.
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN LAS EMPRESAS QUE GENERAN EMPLEO FORMAL PARA LOS JOVENES DE LAS FAMILIAS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA CASA VECINAL VILLA DE LOS COMUNEROS.	NORMAS Y LEYES LABORALES QUE FACILITAN SU ROL EN LA ESTRATEGIA PRESIDENCIAL LEY DE FORMALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, CAPACIDAD ECONOMICA, LOGISTICA Y DE RECURSOS HUMANOS PARA REALIZAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS . FALTA DE ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS QUE DESARROLLAN, EL DESINTERES E INCUMPLIMIENTO A LOS INTERESES PACTADOS.	BAJO	EL NO CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL PARA EL EMPLEO FORMAL OFRECIDO DENTRO DEL PROGRAMA.
SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE LAS LEYES LABORALES EN LAS EMPRESAS QUE GENERAN EMPLEO FORMAL A LAS QUE PUEDEN SER VINCULADAS LAS FAMILIAS CAPACITADAS.	NORMAS Y LEYES LABORALES QUE FACILITAN SU ROL EN LA ESTRATEGIA PRESIDENCIAL DE RED UNIDOS.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, CAPACIDAD ECONOMICA, LOGISTICA Y DE RECURSOS HUMANOS PARA REALIZAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS . FALTA DE ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS QUE DESARROLLAN, EL DESINTERES E INCUMPLIMIENTO A LOS INTERESES PACTADOS.	BAJO	EL NO CUMPLIMIENTO DE LA INTENSIDAD HORARIA Y REQUISITOS DE FORMACION SEGUN LO REGLAMENTADO.
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA: UNA CIUDAD QUE SUPERA LA SEGREGACION SOCIAL Y ESPACIAL (PROGRAMA DECENTE Y DIGNO)	INTERES EN LA EJECUCION DE LOS PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL Y DE OBRAS PUBLICAS ESTABLECIDO PARA BOGOTA HUMANA DURANTE EL PERIODO 2012 A 2016.	EJE DE UNA CIUDAD QUE SUPERA LA SEGREGACION SOCIAL Y ESPACIAL, PROGRAMA DECENTE Y DIGNO, EN ESPECIAL EL PROYECTO PARA LA FORMACION Y LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO Y SU VINCULACION REAL A LA DEMANDA LABORAL.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, MEJORA DE CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACION DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C. DESARROLLO DE PROGRAMAS SOCIALES. DESINTERES E INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA, FALTA DE ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS.	ALTO	LA GENERACION DE FALSAS EXPECTATIVAS, LA NO VINCULACION LABORAL Y EL CHOQUE DE INTERESES POLITICOS.
EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	BAJA DEMANDA Y ALTA ROTACION DE PERSONAL QUE INCREMENTAN LOS COSTOS DE SELECCIÓN Y VINCULACION EN LA EMPRESA.	SOLIDEZ ECONOMICA ORGANIZACIONAL, ALTA OFERTA DE EMPLEABILIDAD EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.	LA GENERACION DE EMPLEOS, LOS BENEFICIOS GENERADOS POR LAS ALIANZAS PUBLICO PRIVADAS. LA FALTA DE ACCIONES DENTRO DEL PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE VINCULE A LOS DEMAS MIEMBROS DE LA FAMILIA COMO ESTIMULO PARA LA RETENCION DEL TALENTO HUMANO.	ALTO	NO CUMPLIMIENTO DE LOS PERFILES REQUERIDOS PARA LA VINCULACION LABORAL Y NO REDUCCION DE TASAS DE ROTACION DE PERSONAL.
ACADEMIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	POCAS ALIANZAS PUBLICO PRIVADAS QUE FACILITEN EL INGRESO DE LAS FAMILIAS A LOS PROGRAMAS OFRECIDOS POR EL CENTRO DE FORMACION.	BUEN PROGRAMA DE FORMACION Y APRENDIZAJE, RESPALDO DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, DOCENTES PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DE LAS CAPACITACIONES Y CONVENIOS CON SENA Y ANDEVIP.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN SUS PROGRAMAS DE FORMACION, CAPACIDAD ECONOMICA, LOGISTICA Y DE RECURSOS HUMANOS PARA REALIZAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS . DESINTERES E INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA, FALTA DE RECURSOS PARA DESARROLLO CONTINUO DEL PROGRAMA.	MEDIO	EL NO CUMPLIMIENTO DE LA INTENSIDAD HORARIA Y REQUISITOS DE FORMACION SEGUN LO REGLAMENTADO POR LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL.
UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS ESPECIALIZACION GERENCIA SOCIAL	EL ACCESO A LA POBLACION SUJETO DEL PROGRAMA, LA FALTA DE MOTIVACION Y DE PROYECTO DE VIDA DE LAS FAMILIAS SUJETAS AL PROGRAMA, LA URGENCIA DE CUBRIMIENTO DE LAS VACANTES POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD.	EL RESPALDO DE LA UNIVERSIDAD, LA INTERDISCIPLINARIEDAD DE LOS PROFESIONALES INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO, LA DISPOSICION DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y CENTROS DE FORMACION.	CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, CAPACIDAD DE RECURSOS HUMANOS PARA ASESORAMIENTO EN EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS. DESINTERES E INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA, FALTA DE ARTICULACION DE LOS PROGRAMAS.	ALTO	EL ASISTENCIALISMO, LA FALTA DE MOTIVACION Y PROYECTO DE VIDA, EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES.
JOVENES DE LA CIUDAD DE BOGOTA PERTENECIENTES AL PROGRAMA DE JUVENTUD	FALTA DE OPORTUNIDADES PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA ACCEDER A LA VINCULACION LABORAL, MEJORAR SUS CONDICIONES DE VIDA Y DESARROLLAR UN PROYECTO DE VIDA.	LA DISPOSICION PRESIDENCIAL PARA DESARROLLAR PROGRAMAS QUE ATIENDA A LOS JOVENES DESEMPLEADOS, LA DISPONIBILIDAD E INTERES DE CAPACITARSE Y LA OPORTUNIDAD DE ACCEDER A UN EMPLEO DIGNO.	AUMENTAR LOS NIVELES DE COMPETITIVIDAD LABORAL, ACOMPAÑAMIENTO A LA VINCULACION LABORAL, DISMINUCION DE LA POBREZA EXTREMA, OPORTUNIDAD DE TRABAJO DIGNO, DISMINUCION DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, MEJORAMIENTO DE AUTOESTIMA Y DESARROLLO DE PROYECTO DE VIDA. INCUMPLIMIENTO DE LOS ENTES INVOLUCRADOS, DESMOTIVACION EN EL PROYECTO.	ALTO	LA GENERACION DE FALSAS EXPECTATIVAS, LA NO VINCULACION LABORAL, LOS COSTOS DE LA CAPACITACION.
FAMILIARES DE LOS JOVENES	FALTA DE OPORTUNIDADES PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE VIDA Y ACCEDER A UN EMPLEO DIGNO.	LA DISPOSICION PRESIDENCIAL PARA DESARROLLAR PROGRAMAS QUE LES PERMITAN SALIR DE LA LINEA DE POBREZA EXTREMA, LA DISPONIBILIDAD E INTERES DE CAPACITARSE Y LA OPORTUNIDAD DE ACCEDER A UN EMPLEO DIGNO.	DISMINUCION DE LA POBREZA EXTREMA, OPORTUNIDAD DE TRABAJO DIGNO, DISMINUCION DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, MEJORAMIENTO DE COMPETENCIAS Y AUTOESTIMA. INCUMPLIMIENTO DE LOS ENTES INVOLUCRADOS.	ALTO	LA GENERACION DE FALSAS EXPECTATIVAS, LA NO VINCULACION LABORAL, LOS COSTOS DE LA CAPACITACION.