





|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

## BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS DEL COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO

(Documento elaborado por la Coordinación de la ULEP con base en el informe de resultados del componente)

### 1. ¿EL POR QUÉ Y PARA QUÉ DE UN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN SUBA?





La localidad de Suba está entre las tres primeras localidades de Bogotá D.C desde el número de habitantes y extensión territorial. De acuerdo con datos del DANE la población para finales del 2.011 se acerca a 1.100.000 personas es decir que estamos hablando de un territorio equivalente en población a una ciudad como Bucaramanga. Se trata de una localidad con presencia de todos los estratos socio económicos, pero con predominio de los estratos 1 al 3 y con serios problemas de pobreza. La problemática económica de la localidad se puede resumir así:

En primer lugar con la existencia de un sector denominado de economía informal o popular en el cual un contingente de cerca de 360.000 personas (es decir el 60% de los ocupados)<sup>1</sup>, obtienen ingresos trabajando la mayoría de ellos como cuentas propias, en las más diversas actividades del comercio, los servicios y algunas actividades de transformación. La característica general de este sector es su gran heterogeneidad en cuanto a la actividad económica realizada y su nivel de desarrollo, predominando las actividades de subsistencia o rebusque de la cual viven numerosas familias. Al lado de estas actividades de subsistencia precaria existen numerosas microempresas y fami empresas, dentro de las cuales podríamos identificar varios niveles de desarrollo y en las cuales se reproducen condiciones laborales de informalidad. Estas diversas iniciativas de economía popular no obstante su bajo nivel de desarrollo y su funcionamiento al margen de las normas tributarias, laborales, urbanísticas, etc, representan la opción de trabajo e ingresos para un grupo poblacional de las personas más vulnerables de los habitantes de la localidad.

En segundo lugar el tema del desempleo local que de acuerdo con estudio realizado por la ULEP, la tasa de desempleo local está por el 10% para Noviembre del año 2.010, lo cual de acuerdo con estimativos de población productiva (660.000 personas conforman la PEA, llegando a la cifra de 66.000 desempleados - la tasa desempleo local ha estado entre 1 y 2 puntos por debajo de la tasa de desempleo de Bogotá)<sup>1</sup>. Este grupo de personas en situación de desempleo no solo representan un significativo problema socio- económico para estas familias, sino un desperdicio de este capital humano. Un 30% de las personas en situación de desempleo (PSD) son jóvenes entre 18 y 26 años de edad, viven en las UPZ de Tibabuyes y el Rincón, la PSD se distribuye en 54% mujeres y 46% hombres, un grupo importante de ellos son población en situación de desplazamiento. Esta población tiene dificultades de inserción laboral por la presencia en lo individual de una o más de las siguientes situaciones: Baja escolaridad, les falta formación técnica para el trabajo que los habilite para el desempeño de una determinada actividad laboral, evidencia de vacios laborales en su hoja de vida, en algunos casos ausencia total o insuficiencia de experiencia laboral específica y en otros imposibilidad de certificar la experiencia que pueden tener, debido a que su desempeño ha sido dentro de actividades y/o empresas informales.

Son estas realidades de la economía informal y de la tasa de desempleo local las que explican y justifican de manera fundamental la existencia de un servicio público de empleo, que tiene por objetivo “controlar” la tasa de desempleo generada por lo que los economistas denominan el “desempleo friccional” es decir aquel que se genera por la ausencia o falta de información de los agentes que participan en el mercado de trabajo. Es decir el servicio de empleo lo que busca es **INFORMARLE** a las empresas que generan unas ofertas de cargos vacantes, en donde está la fuerza de trabajo que reúne el perfil o los requisitos de los cargos ofrecidos y a los desempleados **INFORMARLE**, quienes son y donde están ubicadas las empresas que requieren de sus servicios. Adicionalmente en una ciudad tan grande como Bogotá D.C. un

<sup>1</sup> Los datos corresponden a investigación sobre el mercado de trabajo en Suba realizada por la ULEP – Noviembre de 2.010

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

valor agregado de un proyecto de esta naturaleza consiste en contribuir a ordenar los tiempos y los flujos de desplazamiento entre los hogares y los sitios de trabajo de las personas vinculadas al mercado de trabajo.

## 2. EL CONTEXTO EN QUE HA FUNCIONADO EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO





A comienzo del año 2011 se llevo a cabo la planeación estratégica del programa ULEP y por ende del componente Oportunidades de Trabajo, en esta planeación se establecieron los procedimientos que quedaron en el manual correspondiente, allí se establecen las actividades descritas más adelante y también se establecieron unos objetivos estratégicos de los cuatro componentes integrantes del programa ULEP. El componente de oportunidades de trabajo aporta a dos de ellos y para los objetivos propios establecidos para el componente también se definieron indicadores de gestión con unas metas y frecuencias de medición mensual que son los que guían la presentación de los resultados.



El programa ULEP en su componente de oportunidades de trabajo se ejecuto en su segunda fase en el año 2011 desde el 1 de febrero/2.011 al 20 de enero del 2012. Durante este periodo de tiempo se llevaron a cabo diferentes actividades las cuales permitieron cumplir con los objetivos y metas del programa. Para cumplir con dichos objetivos y derivado del ejercicio de planeación se establecieron diferentes estrategias a saber:

**1. Plataforma Tecnológica:** Desde la planeación se determino la importancia de contar con una herramienta tecnológica que facilitara el registro y análisis de información para la toma de decisiones de manera permanentemente, ya que se entiende que esta facilita el cumplimiento de objetivos ya que permite que los profesionales dediquen su tiempo a la gestión con empresas y usuarios y disminuye su carga operativa. Dicha herramienta consistió en un aplicativo en Access en el cual se generaron formularios de ingreso de información como hoja de vida, para gestión de vacantes, inscripción de empresas y remisiones. Igualmente el aplicativo incorpora un modulo de consultas el cual dándole diferentes criterios de búsqueda, nos presenta unas informaciones de salida o resultados. Dicho aplicativo esta interconectado con la página web con que cuenta el programa ULEP, permitiendo a las empresas hacer de manera virtual algunos procesos como la inscripción de empresas y la solicitud de las ofertas de empleos vacantes.

**2. Trabajo con la comunidad:** Se identifico también desde la planeación del componente que la proyección del programa y su éxito estaba en el trabajo con las comunidades, por tanto se fortaleció el vínculo a través de visitas con los comedores comunitarios, con algunas juntas de acción comunal, con algunos colegios privados, con las instituciones locales que tienen vinculo con las comunidades. Adicionalmente se adopto una estrategia de difusión del programa a partir sobre todo del

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

voz a voz de las personas que hicieron uso de algún servicio y replicaban la información con sus vecinos y familiares. Siempre se tuvo el cuidado de no hacer ruido en forma masiva pues nos preocupa las expectativas que genera un tema como el del empleo en la comunidad y la capacidad de respuesta limitada que tenemos en función de los recursos disponibles.

**3. Alianzas con las empresas:** Esta estrategia se previó ya que desde el componente se entendió que las personas por sí solas no pueden hacer negociaciones con las empresas para flexibilizar los requerimientos de las diferentes vacantes, pero la ULEP sí, y en parte el resultado de personas contratadas se logró gracias a estas gestiones, las cuáles deben ampliarse y fortalecerse para una futura etapa.

**4. Investigación:** Esta estrategia hace parte de la metodología de intervención de la organización PROSEDER (entidad operadora responsable del programa ULEP) y se fundamenta en que en los proyectos sociales en general para hacer una intervención ajustada a las realidades de las comunidades y de sus territorios y que busque generar impactos y transformaciones involucrándolas a ellas mismas, debe partir de conocer a fondo estas y promover una acción participativa y ello se logra a través de unas metodologías de investigación, acción y participación. Basados en esta premisa metodológica el componente realizó a lo largo de su accionar un trabajo investigativo permanente.

La implementación del componente oportunidades de trabajo los procedimientos y registros necesarios para ejecutar las actividades previstas; el planteamiento de los procedimientos implica una metodología la cual se presenta a continuación: se ejecuto con las mismas actividades, pero en diferentes momentos: El primer momento se da durante el primer trimestre (marzo a mayo- 2.012), en el cual hay un auge en la consecución de usuarios, empresas y ofertas de empleo; Un segundo momento, donde nos concentramos más en las convocatorias de todos los inscritos para aumentar el número de contratados frente a los remitidos y para ello se requería conocer mejor su perfil, esto se dio en los meses de junio a septiembre; a partir de octubre se desarrolló una estrategia particular para la temporada de fin de año que se focalizó en los acuerdos con algunas empresas y para ofertas que son más buscadas por las personas en situación de desempleo que se acercan a la ULEP. En cada una de estas etapas se aplicaron procedimientos y actividades permanentes y otras ocasionales, las cuales se describen a continuación:





#### **ACTIVIDADES PERMANENTES:**

**TALLERES DE ORIENTACIÓN LABORAL:** Se inicia con la preinscripción de los usuarios en el aplicativo web asignándoles día y hora de taller. Durante la ejecución del contrato se realizaron 143 talleres que vincularon a un total de 3.922 Personas en situación de desempleo. En estos talleres se diligenció el formato de hoja de vida para concluir la inscripción en el aplicativo de Access.

**TALLER DE TIC's:** este taller se estableció con el objetivo de sensibilizar a los participantes en la necesidad de conocer y manejar las herramientas informáticas aplicadas a la búsqueda de empleo. Se logró vincular un grupo de 852 personas, la mayoría de ellos con un nivel educativo de bachillerato. No obstante fue evidente el bajo nivel de los participantes y la necesidad de fortalecer de manera importante esta competencia.

**GESTIÓN DE VACANTES CON EMPRESAS:** Se hizo semanalmente de manera telefónica o por correo electrónico, permitió la identificación de las vacantes de las empresas inscritas.

**INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS:** Esta se realizó en el aplicativo Access, el registro se hizo en el momento de solicitud por parte de las empresas o búsqueda de la ULEP, en los dos casos se confirmaron primero las condiciones de contratación.

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

**REMISIONES:** Se realizaron de manera abierta es decir en días y horarios fijos establecidos en la semana que variaron de dos a cuatro tardes acorde a la afluencia de usuarios y de manera cerrada es decir por convocatoria telefónica para ofertas seleccionadas como estrategias para la población por diferentes factores.

**INVESTIGACIÓN:** Consistió en realizar permanentes cuestionamientos y búsquedas sobre la mejor manera de realizar las distintas actividades efectuadas. Cuando los resultados de algunas actividades no eran los mejores, siempre aparecía el interrogante y la consecuente búsqueda de una mejor manera de hacerlo buscando siempre el mejoramiento continuo. A ello se suma un ejercicio investigativo formal que más adelante se reporta.

#### **ACTIVIDADES OCASIONALES**

Estas actividades se desarrollaron acorde a las estrategias establecidas como parte del dinamismo reconocido como inherente en estos procesos sociales:

**FERIAS DE EMPLEO:** Estas ferias tienen diversos objetivos, el principal es Promover la generación de empleo para las personas de las comunidades objeto de la feria acorde a la demanda del mercado. Como objetivos específicos: 1. Ingresar a las personas de las diferentes UPZ a la Base de datos de personas en situación de desempleo; 2. Orientar a la población en el diligenciamiento de hoja de vida, recomendaciones para una entrevista y 3. Realizar la remisión de las personas inscritas en la base de datos a las ofertas vigentes. La metodología busca llevar el servicio público de empleo a las comunidades con el apoyo y trabajo compartido con sus líderes. En general estos objetivos se cumplieron, pero faltó mayor incidencia en la contratación de personal a partir de la metodología de la feria.

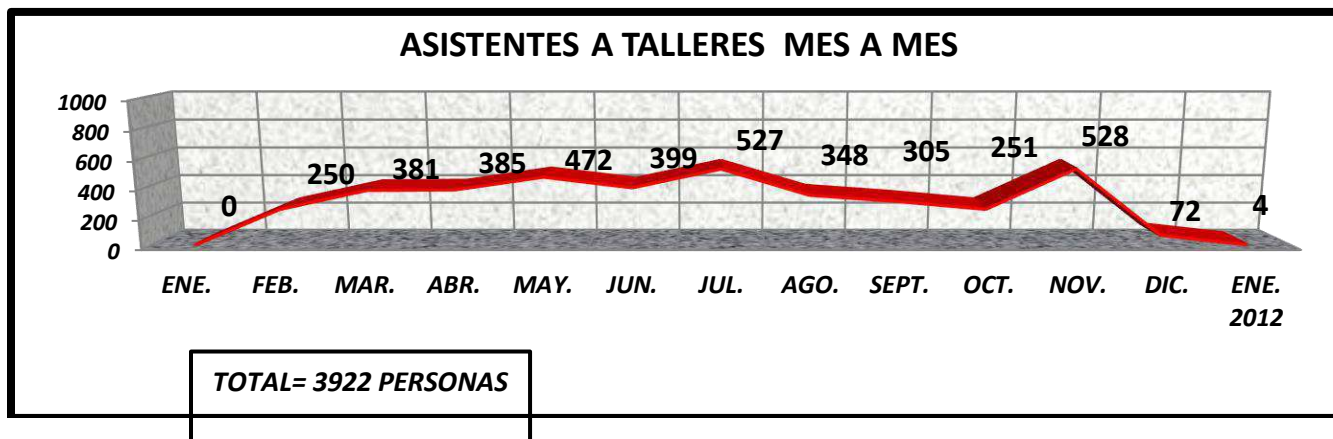
**INVESTIGACION:** Como parte de las recomendaciones del 2010 se indico la importancia de desarrollar temas de investigación acción, con el fin de conocer mejor las comunidades y a partir de allí desarrollar acciones pertinentes de intervención; en el 2011 se llevo a la investigación denominada VARIABLES QUE INCIDEN EN LA CONTRATACION EN EL MERCADO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ASPIRANTES A EMPLEO Y DESDE LAS EMPRESAS QUE OFRECEN VACANTES A TRAVÉS DEL PROGRAMA ULEP . A partir de los hallazgos de la investigación se tomaron acciones que se ven reflejadas en los mejores resultados obtenidos por el componente de oportunidades de trabajo.

### **3. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN DEL COMPONENTE**

A continuación se presentan los diferentes resultados, logros, impactos, dificultades, análisis de conclusiones y recomendaciones relacionados con cada una de las actividades y metas establecidas en el contrato No 118 del Fondo de Desarrollo Local de Suba, el convenio 363 suscrito con la SDDE y los aportes en especie de la entidad operadora PROSEDER. Con los recursos aportados por las entidades antes mencionadas se financiaron los componentes que el programa denominado Unidad Local de Emprendimiento y Productividad ULEP, del cual hace parte el componente de oportunidades de trabajo del cual estamos presentando el balance de sus acciones y resultados.

#### **3.1 Personas desempleadas inscritas en base de datos**

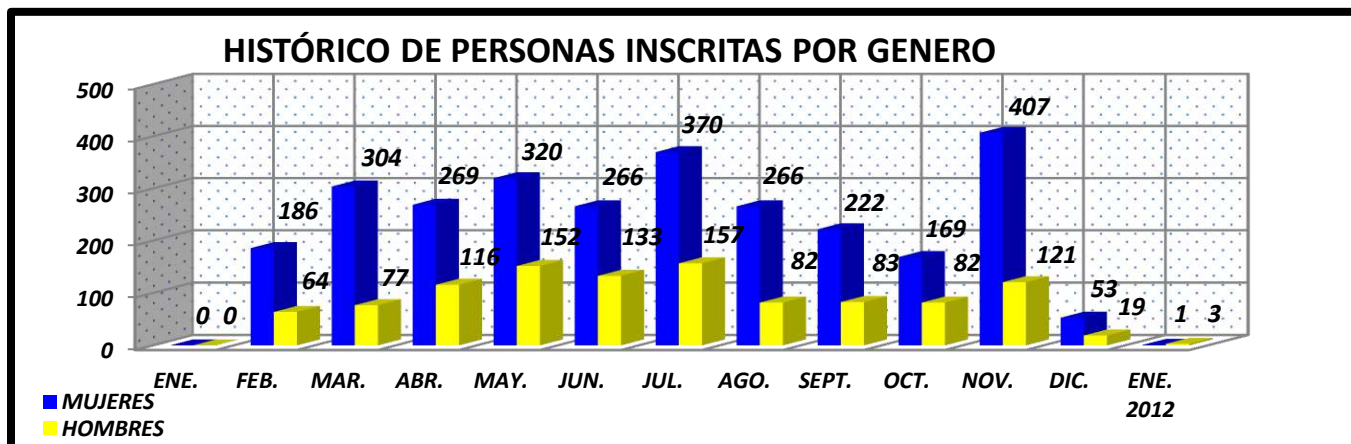
La grafica muestra el histórico de inscritos en la base de datos de personas en situación de desempleo desde el mes de febrero del año 2.011 hasta el mes de Enero del año en curso:



Durante este periodo de tiempo en el cual funciono el componente de oportunidades de trabajo, se registraron 3922 personas, esta cifra equivale al 98% de la meta interna establecida por la ULEP esperada para el año de operación la cual fue de 4000 personas. La meta establecida por el contrato de la Alcaldía Local y el de la SDDE al respecto fueron cumplidas en forma más que satisfactoria, siendo rebasadas en ambos casos.

Lo primero que refleja la grafica es la “expectativa y alta convocatoria” que trae consigo en la comunidad un proyecto orientado a la inserción laboral, teniendo en cuenta la tasa de desempleo local e igualmente el alto número de personas vinculadas al sector informal, que permanentemente están buscando otras alternativas ocupacionales.

En segunda instancia la grafica refleja que hubo unos meses pico (mayo, Julio y Noviembre) en los cuales aumenta por encima del promedio el número de personas inscritas, lo cual se explica por la realización de unas ferias de empleo. En el otro extremo se observan unos meses (febrero, diciembre y enero) en los cuales el promedio de personas en situación de desempleo inscritas cae notablemente frente al promedio, lo cual obedece a que no hay regularidad de actividades por el inicio y cierre del componente y el programa lo que llevó a disminuir las inscripciones.



En la grafica anterior se observa el comportamiento histórico de los inscritos en la base de datos por genero; mostrando que hay un total de 2833 mujeres (equivale al 72% de la base de datos) y 1089 hombres. En todo el periodo de ejecución del componente la participación femenina fue radicalmente mayor. Las razones que explican esta preeminencia son las siguientes: En primer lugar las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a empleo, en segundo lugar rotan mas en el mercado laboral por la responsabilidad que implican otros roles como el de esposa y madre (mas si se considera que un porcentaje importante de estas mujeres son madres cabeza de familia); pero en tercer lugar porque las mujeres históricamente son las que se acercan y creen con mayor frecuencia en los programas sociales y crean redes de

información entre las mismas de su género. Igualmente la alta participación femenina expresa la tendencia Nacional en la tasa global de participación TGP que es un indicador del mercado laboral que usan los técnicos para mostrar la dinámica de incorporación al mercado de los grupos sociales.



A continuación se presenta la grafica por rangos de edad de todos los inscritos en la base de datos hasta el mes de Enero del 2012: De los inscritos en la base de datos durante el total del periodo que cubre este trabajo se tienen 3922 personas. Es importante señalar que el 70% son menores de 35 años, y de este 70% el 46% son menores de 26 años. Las tendencias del mercado de trabajo en Colombia y en Bogotá D.C. muestran que la población que mayor opción de contratación tiene es aquella que se encuentra en este rango de edad, situación a la que no escapa Suba; es decir que al servicio público de empleo llegan muchas personas jóvenes, por lo cual es necesario pensar en una intervención focalizada en esta población.

Al correlacionar las variables de edad y nivel educativo de las mujeres inscritas en la base de datos es relevante decir que la población femenina menor de 35 años es la que tiene mayor nivel educativo encontrando allí bachilleres, técnicas, tecnólogas y profesionales; Sin embargo, hay un grupo importante de población femenina con primaria que pasa de los 35 años de edad y que requiere de opciones de trabajo. En general se puede afirmar que se cuenta con un grupo femenino con unos niveles escolares básicos que le permiten acceder al mercado de trabajo, pero que pueden ser mejorados con el fin de dar oportunidades con mejor remuneración y que les permita desempeñar su rol familiar y social.

El mercado de trabajo (en el segmento de ocupaciones de carácter operativo) brinda mayores oportunidades de vinculación a las personas que tienen mayor disponibilidad de tiempo y que trabajan en labores operativas. Es así como las personas que desean ingresos superiores al salario mínimo y no quieren trabajar de lunes a domingo requieren mejorar su perfil laboral, para poder ascender en la estructura del mercado de cargos operativos a administrativos. En el caso masculino la relación de edad y escolaridad es similar; la diferencia está en que la población bachiller es mayor y en términos de equivalencia hay menor formación a nivel de educación superior.

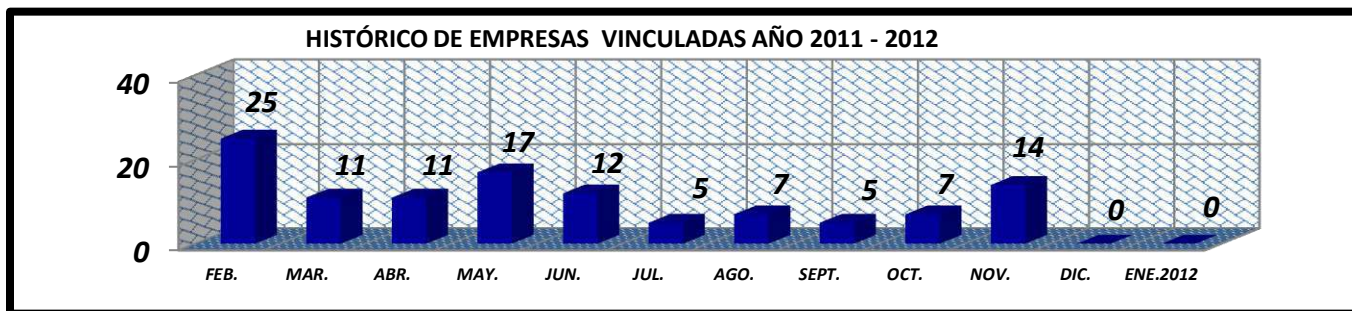
### 3.2 Disponibilidad de las personas inscritas en la base de datos



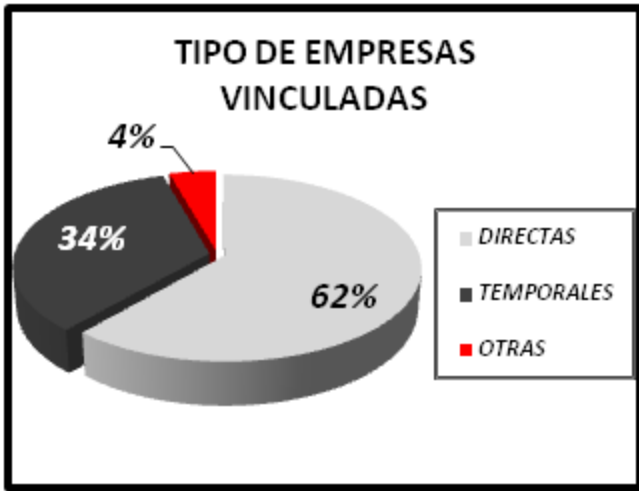
Una vez las personas se inscriben en la base de datos de personas desempleadas se genera un estado de "disponibilidad" es decir que están optando por una oferta de trabajo, pero están activos en la búsqueda de empleo también por otras fuentes diferentes a la ULEP, por ello cuando se les convoca a ofertas de empleo en muchos casos ya se reportan trabajando; otros asisten a las remisiones y son contratados a través del programa ULEP, así mismo quienes son remitidos y no asisten o abandonan sus empleos son sancionados.

En la grafica anterior se observa el estado de las 3922 personas al mes de enero del 2012. Este es un estimativo, ya que muchas personas que se inscriben en la base de datos ya no vuelven a tener contacto, o los datos que dejan no son reales y cuando se llaman no se puede tener comunicación con ellos. Se encuentra que casi la mitad de las personas están disponibles y que están a la expectativa de un trabajo, el 16% fue contratado a través de la gestión del programa ULEP, pero el 25% consiguió empleo por otros medios; Sin embargo de este 25% no se conoce en qué condiciones lo hace o por cuánto tiempo. También llama la atención que un 11% no asiste a los procesos de selección y es necesario disminuir esta cifra e indagar que pasa para evitar este fenómeno, ya que afecta la relación con las empresas y puede distorsionar las estadísticas, así como las acciones que se están adelantando.

### 3.3 Empresas inscritas en el servicio público de empleo



En la grafica se identifica el comportamiento de empresas inscritas mes a mes durante la ejecución del programa; el mes de mayor inscripción e ingreso de empresas al componente de oportunidades de trabajo es febrero debido a que se tomo la base de datos del 2010, se realizo una depuración y se inician contactos con las empresas que mas contrataron, paulatinamente se van ingresando empresas nuevas y algunas de las de la base de datos de empresas que venían de la etapa del 2.010. El segundo pico de ingreso de empresas se dio en mayo ya que se inicio una búsqueda y acercamiento desde el programa ULEP en la zona industrial de la floresta, con el fin de prestar el servicio de empleo a las empresas de la localidad y floresta es uno de los núcleos empresariales de Suba; en el mes de noviembre también se observa un aumento, este se dio por las solicitudes de las empresas por la temporada de fin de año.

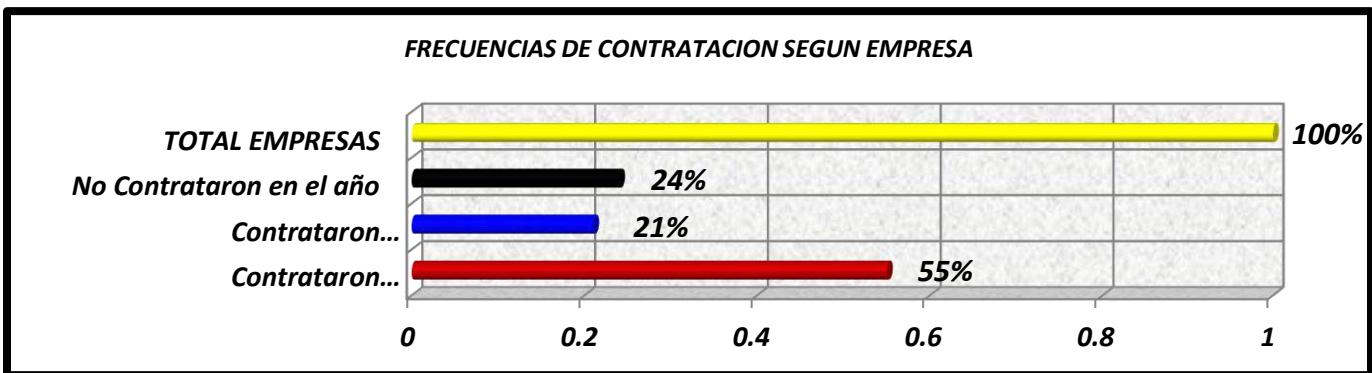


En los demás meses el promedio de ingreso de empresas es de 6, cifra que pareciera un numero bajo, pero en promedio cada empresa hace entre 3 y 6 requisiciones semanales. Al comparar esta demanda de vacantes de las empresas contra los recursos humanos y tecnológicos disponibles, resulta que la capacidad operativa del componente no permitió atender un mayor número de estas.

Desde la planeación estratégica y desde la filosofía del componente de oportunidades de trabajo se busca promover **EL TRABAJO DIGNO**, es decir que garantice mínimo el cumplimiento de los requisitos de ley, que genere estabilidad laboral y que deseablemente este ubicado en suba o cerca (Zona norte de la ciudad). De las 114 empresas vinculadas con

el servicio público de empleo, se observa que el 62% son empresas que contratan directamente. El componente identifico desde el inicio que las empresas que contratan directamente tienen procesos de selección más rápidos, tienen más en cuenta el personal de la ULEP y se pueden "negociar" con sus responsables el perfil de la vacante, mientras que con las Empresas de Servicios Temporales esto no es posible.

Las Empresas de Servicios Temporales dada su propia naturaleza jurídica y su estructura de funcionamiento, no ofrecen trabajo permanente, sus procesos de selección son demorados y en algunos casos "ficticios", pues por el alto volumen de trabajadores demandados por las empresas contratantes deben tener un alto stock de trabajadores remplazo. Es por ello que buscando promover el **TRABAJO DIGNO** las EST no son el mejor aliado. Sin embargo **NO** puede desconocerse ni menos ignorarse su presencia en el mercado de trabajo. Un porcentaje importante del empleo en la industria, los servicios y el comercio se genera a través de las EST, lo cual se conoce como el fenómeno de la tercerización laboral, al cual están ligadas otras formas de contratación como las Cooperativas de trabajo Asociado (CTA). Para el caso del servicio de empleo de la ULEP estas últimas CTA, junto con algunos programas públicos representan el 4% del total de las ofertas vacantes según tipo de empresa.



En la grafica anterior se presenta la relación del total de empresas inscritas en la base de datos (114) y la frecuencia de solicitud de personal y respectiva contratación; en ella se evidencia que un poco más de la mitad de empresas contrata ocasionalmente 55%, esto quiere decir entre 1 y 4 veces en el año; con menor porcentaje es decir 21% aquellas empresas que nos contrataron permanentemente, es decir todos los meses; Hay un grupo de empresas que algunas no se les envió personal, pero en su mayoría aunque la ULEP les envía personal no hacen ninguna contratación.

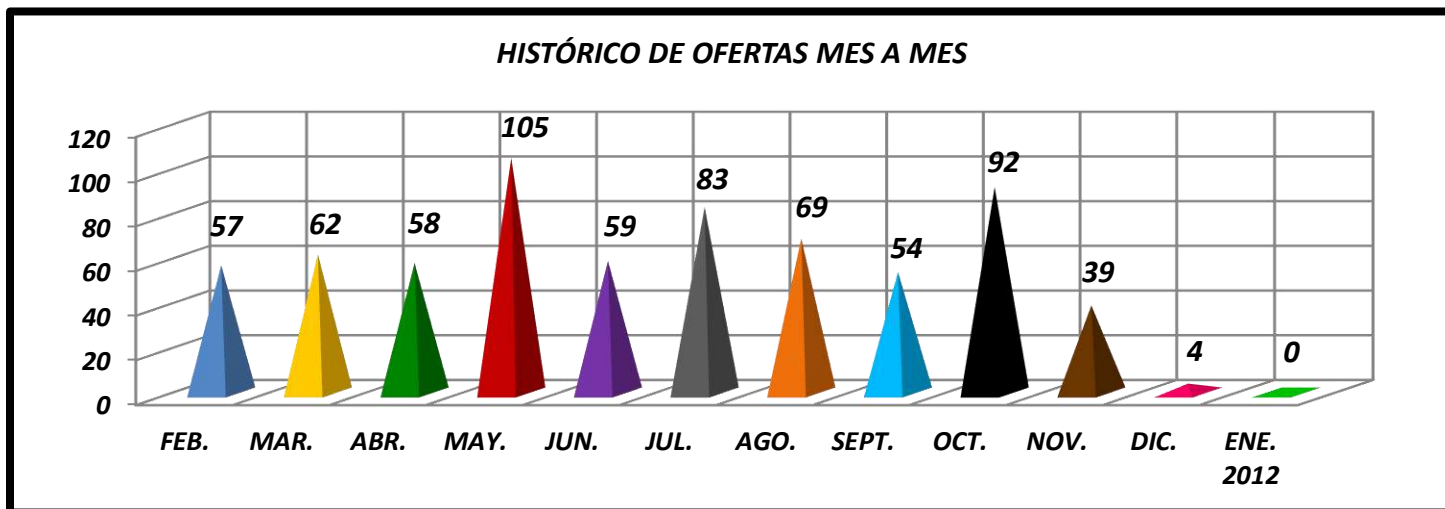
Con el primer grupo es necesario fortalecer el vínculo para una futura etapa del programa, con aquellas de contratación ocasional es necesario establecer si este tipo de contratación se presenta por la naturaleza de su actividad económica (como colegios que los hacen cada año) o si este vínculo se puede fortalecer para otros cargos acorde a la actividad económica. Con las empresas que no contrataron también es importante identificar las razones y si es prudente continuar o no con este vínculo y con quienes se puede mejorar. Paralelo a este análisis la ULEP debe revisar la capacidad operativa de respuesta en relación con los recursos de los cuales dispone para este fin.

En consecuencia con la propuesta de la localidad de Suba de impulsar y promover un programa de promoción y fomento del **EMPLEO DIGNO**, el cual está constituido por tres proyectos (apoyo a la inserción laboral de la población de suba, acuerdo público privado por el trabajo digno y formación y orientación para el trabajo incluyendo TICs), también es necesario revisar la relación que ha tenido el servicio público de empleo de la ULEP con las cooperativas, convenios y empresas de servicios temporales.

La propuesta planteada consiste en fortalecer el servicio público de empleo de la ULEP dándole el estatus de programa que incorpore estos tres proyectos, incrementando el vínculo con empresas (pequeñas y medianas y algunos micros) que contratan directamente. Esto implica fortalecer de manera importante con recursos humanos, físicos y tecnológicos el servicio público de empleo ya existente en la localidad. Si ello ocurre será posible atender un mayor número de empresas con sus respectivas ofertas vacantes, de personas en situación de desempleo e ir generando desde lo local una estrategia que promueva efectivamente el EMPLEO DIGNO, haciéndole contrapeso a las formas de contratación que precarizan las condiciones del trabajo y del trabajador.

### 3.4 Ofertas vacantes promovidas

Durante el periodo de tiempo referido en la grafica se realizó la gestión de 682 ofertas vacantes; estas son las ofertas que se han solicitado las empresas mes a mes y que son identificadas como nuevas; pero se ha realizado un estimativo que permite calcular que en promedio con la re apertura de vacantes se procesaron en promedio 1040 ofertas.



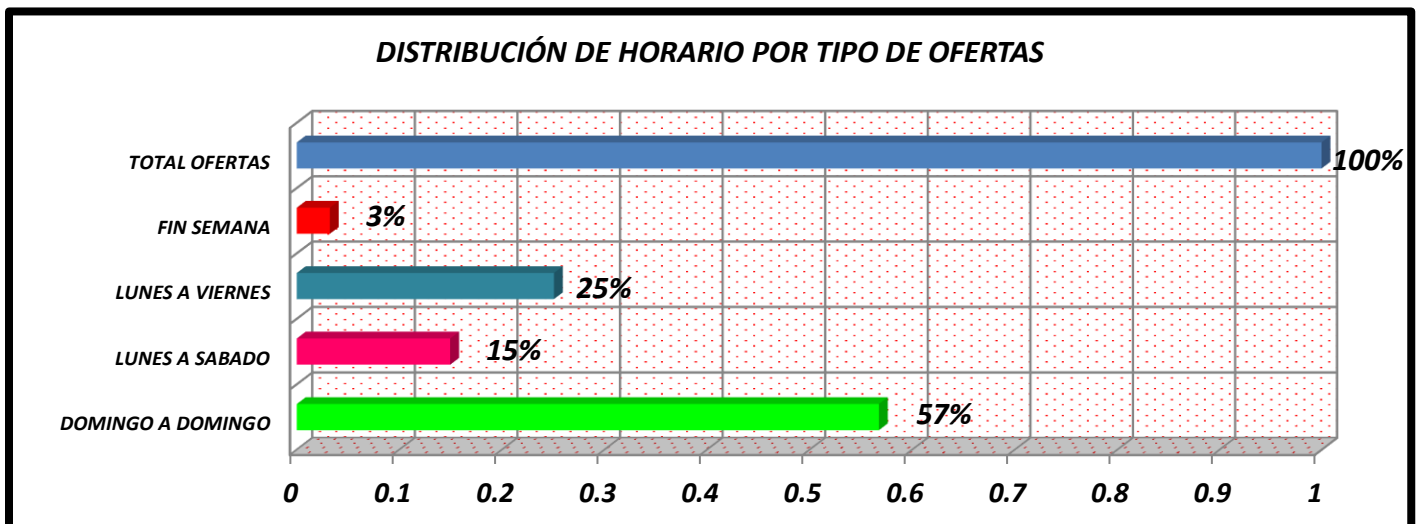
Los meses de mayor gestión de vacantes fueron mayo y octubre; en el primero por la feria de trabajo que se realizó en la UPZ el Rincón y en octubre porque fue la apertura para la temporada de fin de año. Sin embargo, es necesario señalar que el componente con sus recursos disponibles no tiene como responder a todas las empresas, es decir el promedio de gestión semanal de ofertas se hizo con 30 empresas que aproximadamente generaban 45 ofertas vacantes mensuales, ya que las empresas que solicitan permanentemente son las mismas. Significa ello que el mercado laboral genera una mayor posibilidad de colocación de personas pero por la limitación de recursos (sobre todo humanos del componente) ello no

ha sido posible no obstante su uso eficiente. Este argumento refuerza la necesidad de fortalecer el servicio público de empleo con nuevos recursos en lo humano, físico y tecnológico. Se ha creado un sistema de información (pagina web y aplicativo en Acees) puesto al servicio de empresas y personas en situación de desempleo que puede explotarse en forma importante, ante una eventual expansión.

### 3.5 Ofertas a las cuales se remitió, horarios, remuneraciones y perfiles de los cargos ofrecidos

Al correlacionar el número de ofertas generadas por las empresas y el número de respuestas que tuvo capacidad de generar el servicio público de empleo obtenemos, un indicador de **CAPACIDAD OPERATIVA**. En promedio durante el año 2.011 el porcentaje de respuesta a las demandas de las empresas fue del 67% y en promedio se atendió a 45 empresas por mes que en promedio generaron 120 ofertas - vacantes. Para futuras etapas será necesario evaluar el tema del número de empresas versus el número de vacantes y versus los recursos (humanos, físicos y tecnológicos) del programa ULEP, de acuerdo con las metas que se esperan alcanzar. Es evidente que el mayor número de empresas beneficiadas con la capacidad de respuesta indicada son las que hacen contratación directa (micros, pequeñas y medianas) en cumplimiento de la misión del servicio de empleo de promover el trabajo digno.

#### Horarios de trabajo de las vacantes

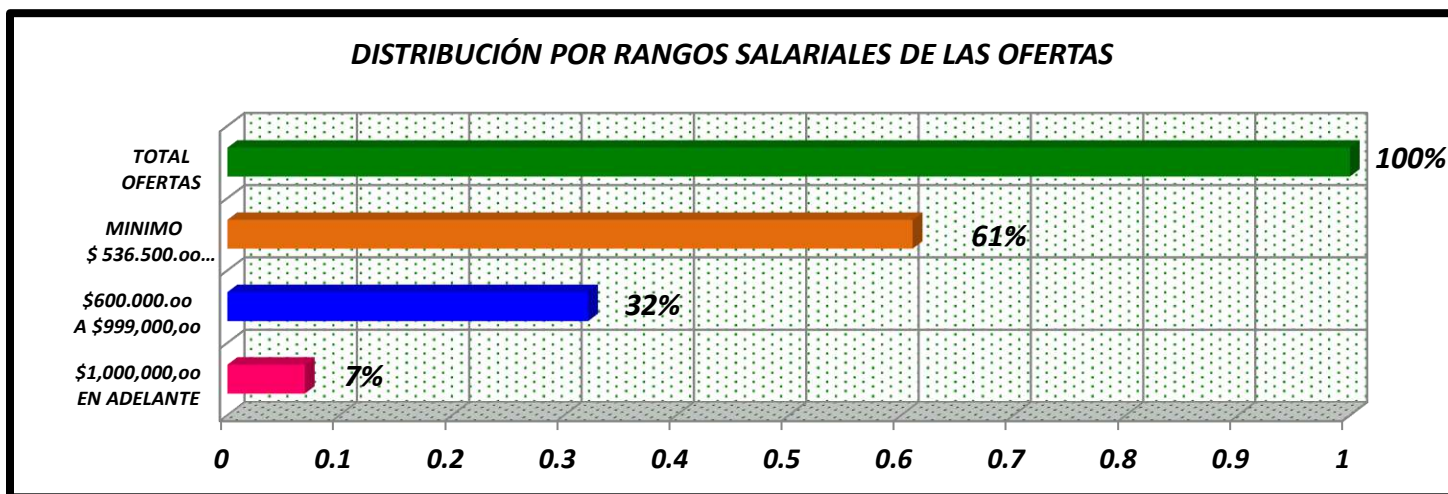


La mayoría de (57%) de las vacantes procesadas ofrecen empleos de lunes a domingo esto guarda una relación directa con los empleos de perfil operativo; Sin embargo, hay un 25% que ofrecen empleo en horario de oficina de lunes a viernes, estos son los cargos de perfil administrativo y profesional, pero para estos últimos no hubo personas que cumplan con las características exigidas; En tercer lugar se generaron opciones de lunes a sábado también para cargos administrativos y otros operativos y también se generaron opciones de fin de semana que pueden ser útiles a estudiantes. De esta variedad de ofertas es importante señalar que entre mayor es la comodidad de horario mayores son las exigencias académicas y de educación formal y no formal o de otros conocimientos y de experiencia que lamentablemente las personas desempleadas y registradas en la base de datos en su mayoría no pudieron cumplir.

#### Remuneraciones ofrecidas en las vacantes

En la siguiente grafica se presenta un análisis del salario ofrecido en las diferentes vacantes generadas durante el periodo de ejecución. Cabe aclarar que fuera de la remuneración en forma de salarios, no existió otro tipo de remuneración ofrecida en tanto el servicio público de empleo al seleccionar la empresa y la oferta no acepto condiciones distintas.

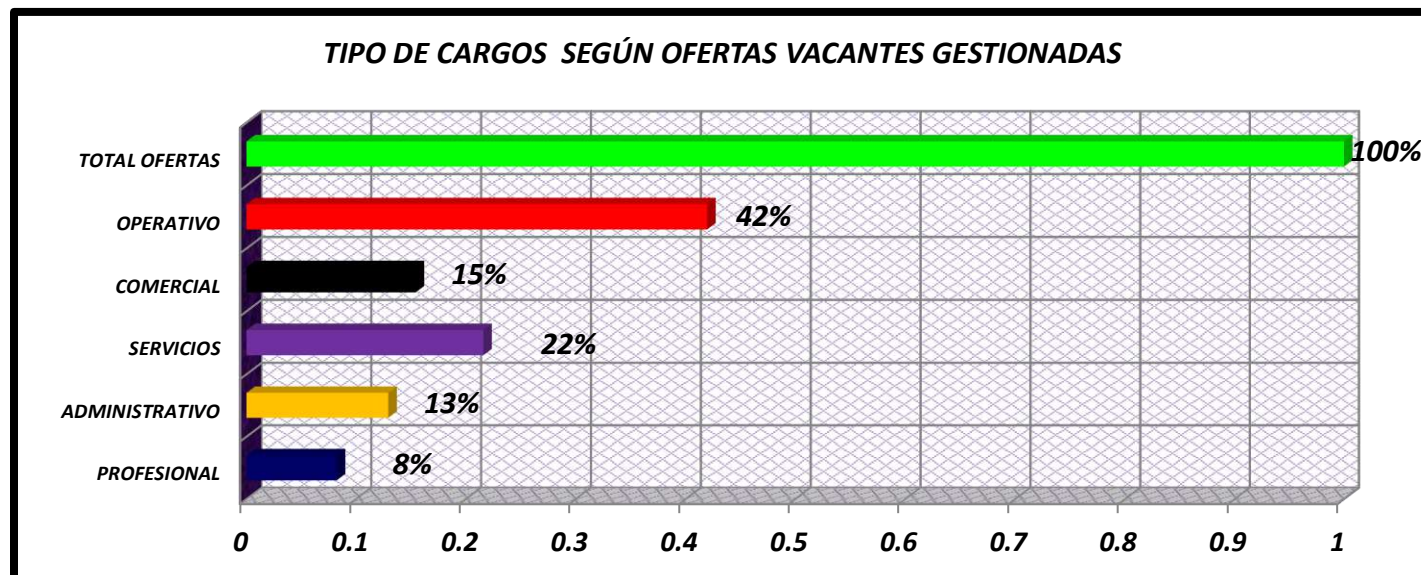
Del total de las ofertas gestionadas el 61% tienen una asignación entre el salario mínimo y \$600.000. Como en el análisis de horarios ofrecidos esto se relaciona con el tipo de perfiles operativos y en algunos de servicios que la mayoría de los desempleados inscritos en la base de datos presentan ; pero hay un 32% de las vacantes que ofrecen remuneraciones entre \$600.000 y \$1.000.000, estos son los cargos ofrecidos a técnicos en cargos administrativos o de servicios; y con un 7% se encuentran cargos que ofrecen remuneraciones de más de un millón de pesos (y que llegan hasta los 3 millones) pero que son para perfiles profesionales o técnicos de un nivel alto de especialización que tampoco fue posible tener en la base de datos de inscritos.



Es necesario para una futura etapa poder ampliar la cobertura del programa a otras zonas geográficas de suba en donde haya población en situación de desempleo con perfiles más altos y realizar gestión focalizada con graduados de educación superior y profundizar en este segmento poblacional que fue el menos trabajado y para el que menos oportunidades de trabajo se generaron. La población más beneficiada con el servicio de empleo ha sido la residente en las UPZ de Tibabuyes, el Rincón y Suba centro en su orden.

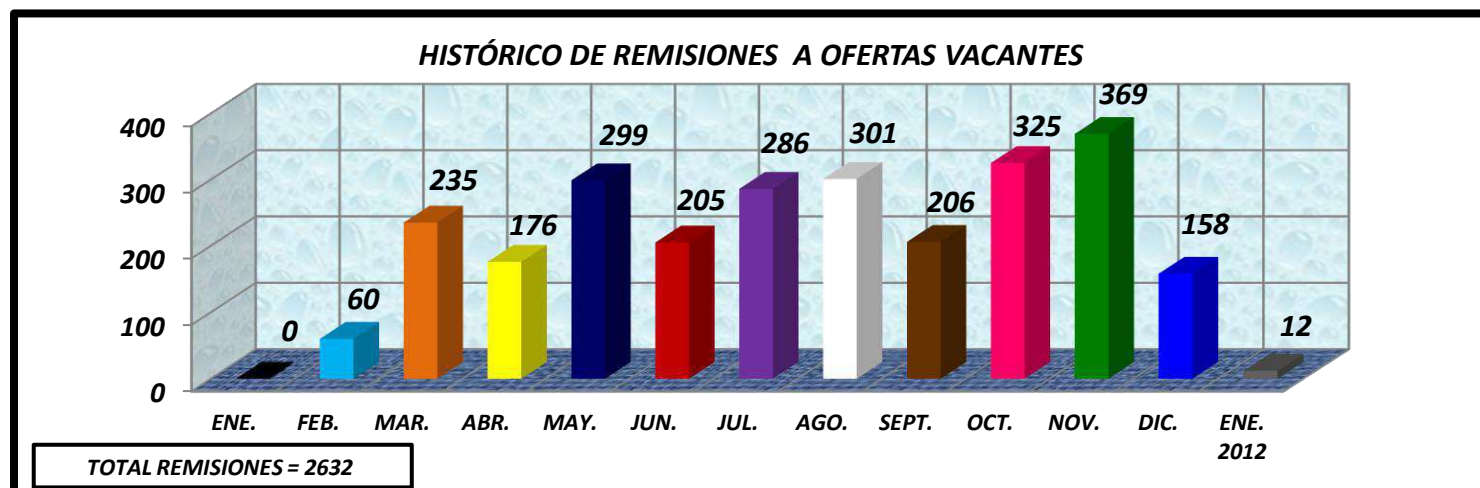
**Perfiles ocupacionales requeridos según vacantes**

En la grafica siguiente se muestra la relación presentada anteriormente entre los perfiles ocupacionales requeridos según las vacantes ofrecidas y los horarios y salarios asignados por las empresas. Es importante agregar que se debe hacer una caracterización de toda la base de datos y buscar una metodología que permita establecer el perfil de las personas inscritas para compararlos con el de las ofertas e identificar caminos para relacionarlos o buscar otras empresas o ampliar las vacantes que estas ofrecen en relación con los perfiles encontrados; en el caso de los inscritos es necesario orientarlos en la definición de un perfil laboral e identificar lo básico en el mismo frente al mercado laboral que buscan y que haga parte de su proyecto de vida.



### 3.6 Personas remitidas a las diferentes vacantes

En este periodo de tiempo correspondiente a la intervención (febrero 21 de 2.011 a enero de 2.012) se remitió a 2632 personas, los datos históricos se presentan en la siguiente grafica:



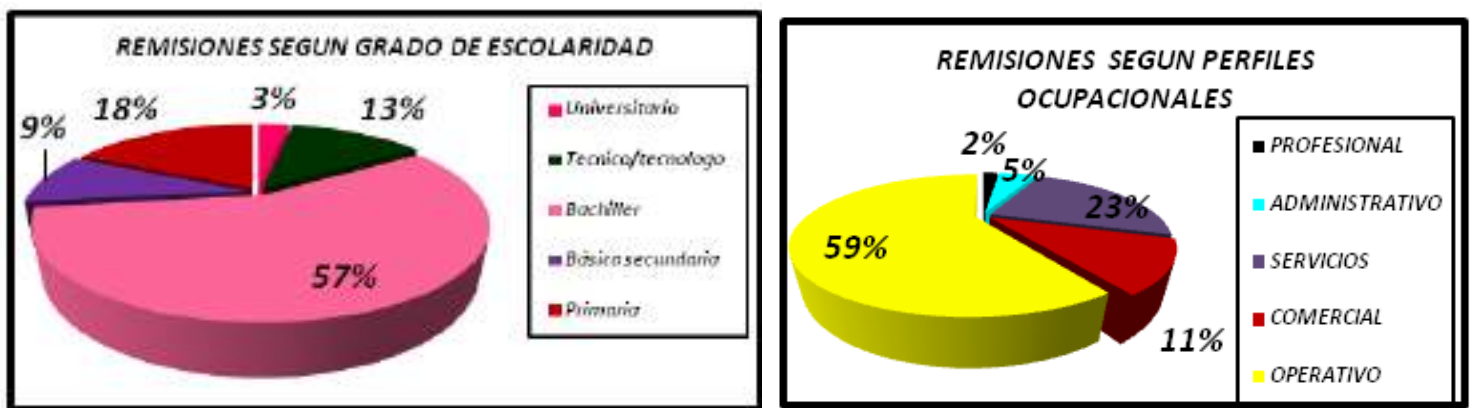
Se evidencia que hasta el mes de enero de 2.012 hay 2632 remisiones de personas en situación de desempleo a las diferentes ofertas vacantes promovidas. El indicador de cumplimiento del año hasta la fecha fue del 104%, frente a la meta interna del programa (2500 estimado). Los datos anteriores muestran que no hay regularidad en el promedio de remisiones; en el primer mes y los dos últimos disminuyen notoriamente el número de remitidos, esto se da por los ciclos de inicio y cierre del programa. De algún modo el numero de remisiones por mes se orientan en función a las ofertas vacantes de las empresas, en algunos casos se decidió aumentar las convocatorias telefónicas para responder a estas; Sin embargo, también obedecieron un poco a la respuesta de los usuarios.

Para una futura etapa es importante realizar un seguimiento más orientado a evaluar la satisfacción de las demanda de las personas inscritas y dejarlo menos ""a la intención"" de los usuarios de asistir o no, ya que un programa como estos debe identificar desde el comienzo (es decir desde la inscripción) **la intención-necesidad** de búsqueda de empleo de los

usuarios y las ofertas u oportunidades que le ofrece la ULEP. A continuación se presenta la estadística del género de las personas en relación con las ofertas a las que fueron remitidas durante el transcurso del programa ULEP.

De los 2632 remitidos el mayor porcentaje en relación con el género son mujeres; aunque esto parecería lógico teniendo en cuenta el 70% de la base de datos son mujeres; Sin embargo, muchas de estas mujeres se remiten tres y cuatro veces es decir que no son 2632 personas remitidas sino 2632 remisiones. Se estima en aproximadamente en 2300 las personas remitidas, pero este cálculo no se ha podido establecer de manera más precisa. En relación con la edad, también se encuentra una relación con la base de datos, ya que hay un 70% de los inscritos están en el rango de edad de 18 -35 años.

En un panorama como este es necesario preguntarse si para una futura etapa es esta la mejor forma de orientar la demanda de las remisiones o si resulta un tanto "discriminatorio". También es necesario entender que el criterio de edad no es - o no debe ser el único ni el más importante para acceder a una oferta de trabajo, debe analizarse en el contexto y el perfil de cada persona. Sin embargo también debe considerarse que el mercado de trabajo genera una condición de exclusión de la persona por su edad, independientemente de otras variables y esto es un fenómeno estructural del mercado frente al cual poco o nada podemos hacer como programa.



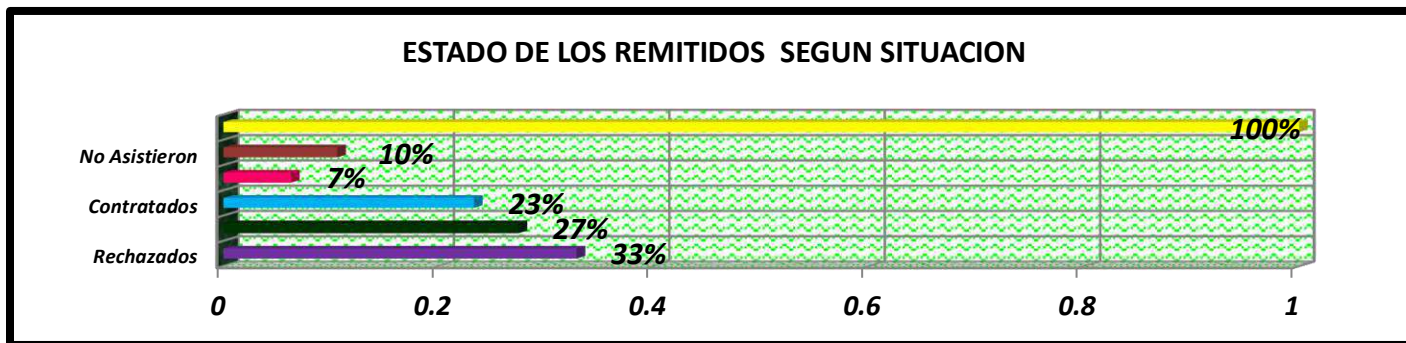
En la grafica anterior se observa el comportamiento de las personas remitidas durante el periodo de tiempo de ejecución del programa. Se observa que el mayor número de personas son bachilleres, seguido por los de escolaridad

Al correlacionar las variables de remisión y grado de escolaridad se observa como el mayor numero de remitidos son bachilleres seguidos por las personas con escolaridad de primaria; Este panorama no solo está relacionado con los inscritos, también con las ofertas del mercado, pero más aún con la falta de especialización de los cargos que hace que las personas con primaria o bachillerato roten "fácilmente" en el mercado laboral, en tanto los técnicos-tecnólogos o profesionales buscan mejores cargos y en sus áreas de aprendizaje, por tanto para la ULEP su ubicación laboral y por ende la remisión es menos frecuente y en algunos casos no hay vacantes para algunos de ellos.

Del total de remitidos el mayor porcentaje (59%) es para cargos de perfil operativo, nuevamente acorde a las demandas del mercado, seguido por los cargos de servicios y posteriormente comercial. Este panorama permite afirmar las remisiones están en un alto porcentaje orientadas por la oferta de vacantes, por ello es necesario conocer mejor los perfiles de los inscritos y que sean estos los que orienten mejor al programa en la búsqueda y negociación de ofertas laborales con las empresas inscritas en una próxima etapa.

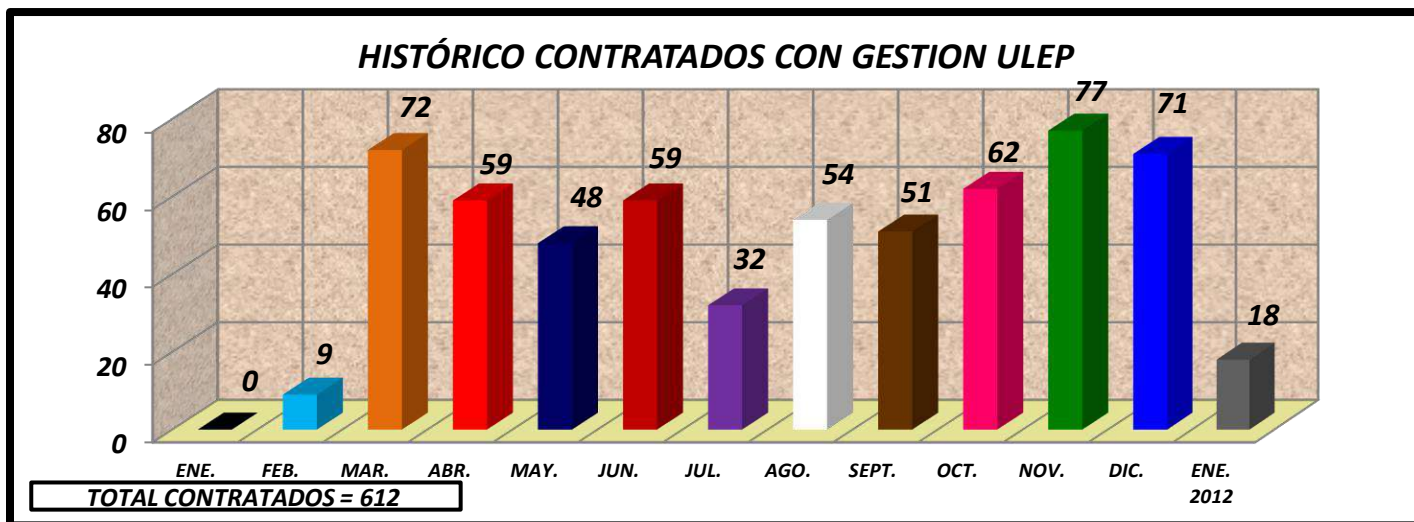
A continuación se presenta el estado promedio de los remitidos: De los 2632 remitidos en promedio se rechaza al 33% es decir la tercera parte; Pero algo que llama aún más la atención es que el 27% se mantienen en proceso, es decir que las empresas no dan información o se toman más de las tres semanas establecidas para informar el estado de las personas en el proceso de remisión; pero esto también significa que hay dificultades desde el componente para asegurar el

seguimiento y cierre de la retroalimentación en el proceso, por tanto de este 27% de personas en proceso una mínima parte será contratado, pero quiere decir que la cifra de personas rechazadas es mayor y no se están detectando las causas lo que hace puede afectar la toma de decisiones. Es necesario tomar medidas para mejorar estas cifras de manera significativa.



### 3.7 Personas contratadas con la gestión de la ULEP

En la siguiente grafica se muestra el histórico de personas contratadas con la gestión realizada por el programa ULEP a través del componente de Oportunidades de Trabajo para el periodo del presente informe. La meta interna mensual establecida siempre fue de 50 personas/mes y en 8 de los 10 meses previstos esta se logro cumplir. El cumplimiento total de este indicador para el año fue de 122%. En general el promedio de contratación es de 62 personas y seguramente dentro del seguimiento hay un número de personas que no se registran debido a que no se puede establecer retroalimentación con los usuarios o las empresas no hacen la retroalimentación respectiva.



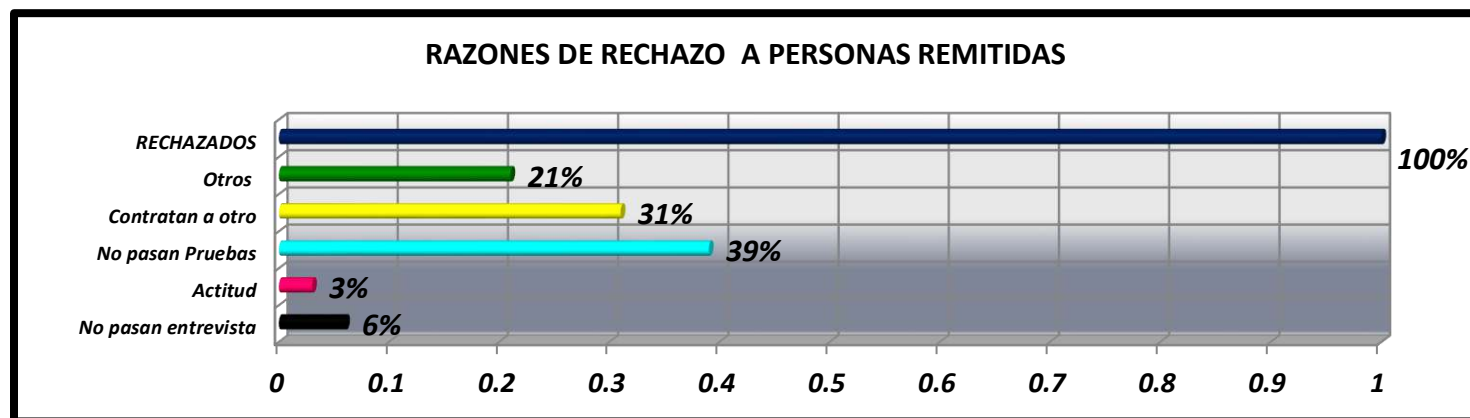
Para una futura etapa el servicio público de empleo debe ser más estricto y generar un procedimiento y firmar compromisos para que las empresas cumplan con la retroalimentación, ya que esto afecta enormemente la gestión de contratados. No obstante por la naturaleza y características de la gestión realizada es prácticamente imposible lograr un 100% de certeza en el número de personas contratadas. Siempre habrá un margen entre el 1 y por lo menos el 5% de los remitidos que son contratados y sin embargo no son posibles de identificar pese a la labor más estricta que pueda hacerse de seguimiento.



Al analizar la relación entre personas contratadas según género se observa que las mujeres tienen el mayor porcentaje de participación; Sin embargo la ubicación laboral del género masculino es mayor si se tiene en cuenta que la proporción de remitidos es del 61% para mujeres y en la base de inscritos las mujeres representan el 70%. También se ha encontrado que de los hombres y mujeres contratados, se mantienen más estables los hombres. En relación con la edad el 70% están en el rango de 18 -35 años de edad; aquí si hay relación directa con inscritos en base de datos y remitidos. En cuanto la escolaridad, también hay una relación directa con los remitidos ya que el 57% de remitidos son bachilleres, 18% de remitidos tienen primaria y el 13% son técnicos. Esto puede hacer pensar que si se quiere aumentar la contratación de alguno de los usuarios acorde a su nivel educativo, se deberán buscar ofertas que cumplan con este mismo criterio.

En relación con el perfil ocupacional también se encuentra una relación directa entre las personas contratadas y remitidas, los porcentajes son cercanos. Estos resultados de personas contratadas con la gestión de la ULEP, permite ratificar que la forma como se orienten las acciones del servicio público de empleo generan unos resultados concordantes con las metas buscadas. No se trata de un azar del mercado de trabajo.

Al correlacionar las personas contratados por tipo de empresa vinculada muestra el comportamiento de contratación para las 612 ofertas, ya que de estas 612 el 52% fueron contratadas por empresas que vinculan directamente y el 46% por empresas de servicios temporales (EST), esto ratifica que es mejor trabajar con las empresas que vinculan directamente el personal. Por ello es necesario fortalecer el vínculo y disminuir de manera consiente el indicador de remisión y contratación con las empresas de servicios temporales y aumentar la gestión con empresas que tengan influencia en suba y la zona norte de la ciudad de Bogotá. Desde la experiencia del componente se evidencia como el proceso de tercerización laboral ejecutado por las EST ha sido un elemento profundamente negativo y/o promotor de lo que conocemos como trabajo precario. Muy por el contrario las posibilidades de construir condiciones para que impere **el trabajo digno** se puede dar por la vía de la contratación directa de las pequeñas y medianas empresas. Para ello es necesario nuevamente recordar la importancia de evaluar la capacidad de respuesta del componente.

En la grafica siguiente se muestra que pasa con el porcentaje de trabajadores enviados a remisión y que son rechazados, ya que representan cerca del 31% del total de remitidos fue rechazado, es decir un poco menos de la tercera parte. Esto en términos de recursos y dinero hace que no sea lo más eficiente. Sin embargo si se consideran las causas de rechazo se encuentra el no pasar las pruebas técnicas o psicotécnicas, por tanto es necesario revisar los requerimiento de conocimientos para el caso de las primeras. En relación con la segunda causa que es el que contratan a otro con mejor perfil, también se hace necesario revisar las demandas especificas de perfil en las cuales no ha entrado la ULEP a indagar y vincularlas al proceso de remisión para generar mayor opción a los remitidos y dentro de otras causas que está en tercer lugar incluye el tema de vacios laborales, experiencia insuficiente y falta de documentos, factores sobre los cuales también se debe pensar que hacer para disminuir la brecha entre remitidos y contratados.



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p><b>ULEP-SUBA</b><br/> <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br/> <b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b></p> |  |
|--|--|--|

### 3.8 Talleres de TICs

El taller de TICs (tres horas en aula de sistemas con un computador por persona) tenía por objetivo sensibilizar a los participantes usuarios del servicio público de empleo en la importancia y necesidad de vincular a la búsqueda de empleo las tecnologías de la información y las comunicaciones. Igualmente se buscaba con ello animar y motivar a los participantes a mejorar sus competencias informáticas, pues ellas son un elemento vital de competitividad en el mercado laboral sobre todo para perfiles ocupacionales administrativos, profesionales y gerenciales y/o para personas que teniendo un perfil muy operativo quieren o desean mejorar y cambiar a un perfil más administrativo.

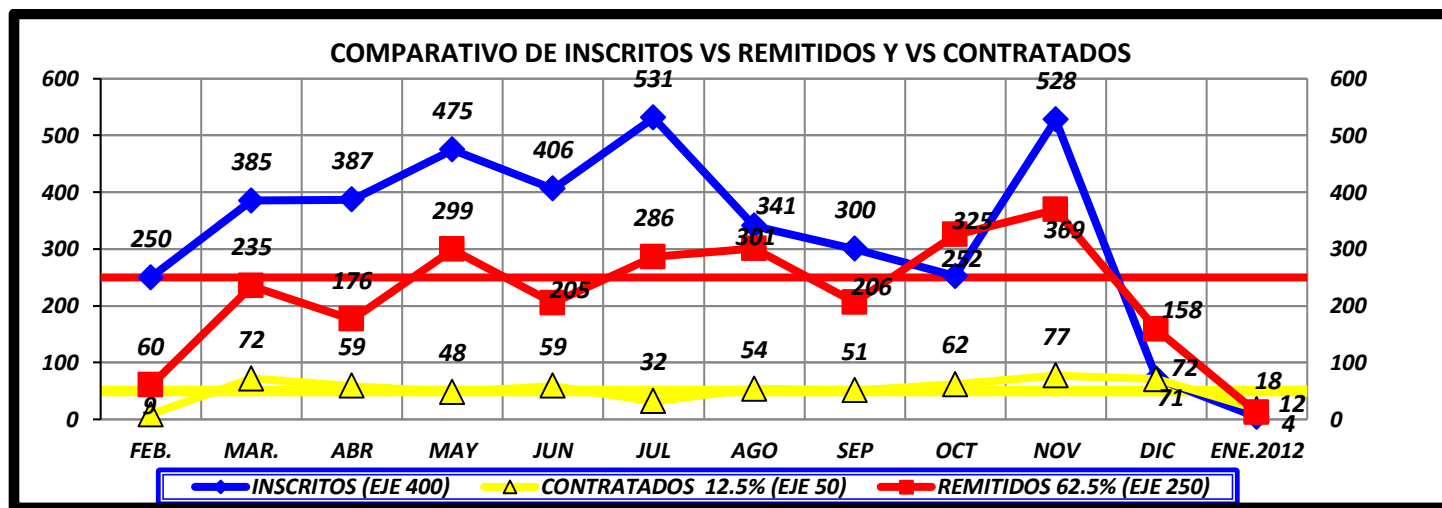
Es necesario señalar que la asistencia a este taller fue muy irregular, ya que las personas aunque reconocen la importancia de dicho taller no asisten. Para una futura etapa hay que reorientar este taller ya que no se puede programar igual para toda la población y se hace necesario replantear su aplicación. Desde el componente y desde el programa no tuvimos la forma de generar el amarre de los inscritos y remitidos al taller y ello siempre se tradujo en inestabilidad de los participantes. Otro factor relevante es que no se conto con un aula permanente o estable y en el momento la única que se tiene disponible está lejos de las instalaciones de la ULEP y esto sin duda afecta la asistencia, además hace que desde el componente se pierda el control en parte de este taller.



La localidad contaba con tres (3) portales interactivos de la ETB de los cuales solo quedo el que esta funcionando en el SENA de la Gaitana. Existe igualmente desde las instituciones educativas públicas y privadas aulas de sistemas, pero no las alquilan o su costo es demasiado elevado generándose un cuello de botella para el desarrollo de una estrategia de promoción y apropiación de las TICs. Teniendo en cuenta lo **TRANCENDENTAL** que resulta el tema de las competencias informáticas tanto para las personas en situación de desempleo, como para emprendedores, empresarios y demás grupos de población se hace evidente la **ENORME NECESIDAD DE QUE LA LOCALIDAD O EL D.C** a través de la ETB, vuelva a generar por lo menos un nuevo portal interactivo con el que se pueda atender esta necesidad sentida y estratégica en el desarrollo del capital humano de la localidad. Al respecto el programa ULEP y en una fase de expansión podría hacerse responsable de coordinar y manejar un aula de sistemas integrada y articulada a los componentes de oportunidades de trabajo, emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

### 3.9 Análisis comparativo de las variables que relacionan personas inscritas, remitidas y contratadas

La grafica siguiente permite hacer un análisis comparativo de estas tres variables (inscritos, remitidos y contratados) que fueron los indicadores claves previstos (desde la planeación estratégica y no como metas de un contrato). En general los resultados de estos indicadores fueron: Inscritos para el año fue del 98% de cumplimiento, de remitidos del 104% y el de contratados del 122%; Sin embargo, más allá del cumplimiento de las metas y objetivos previstos, este análisis pretende identificar otros aspectos con un enfoque de mejora continua.

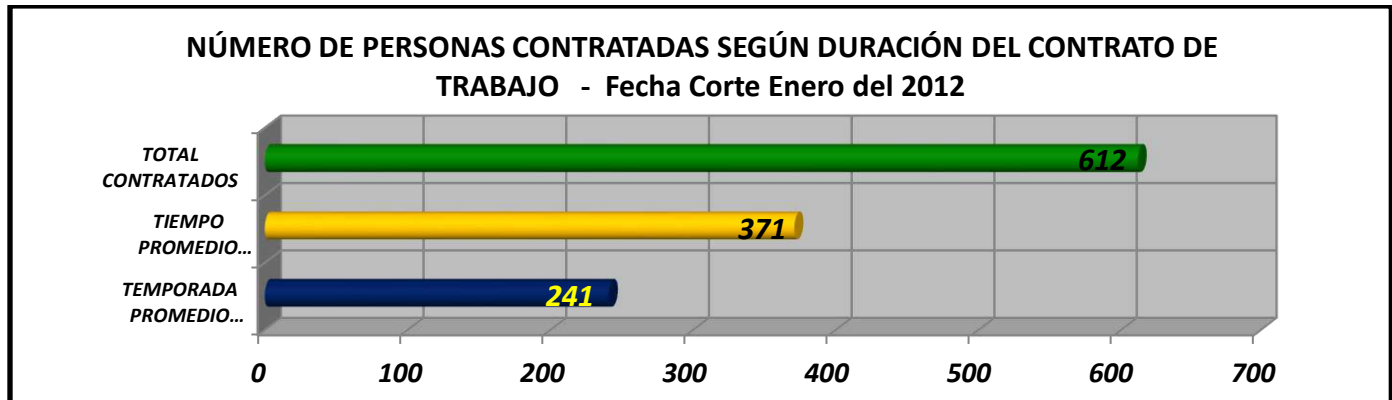


En primer lugar se puede señalar que en los meses de mayor inscripción no fueron los meses de mayor contratación, Es decir que si bien a mayor número de usuarios mayor probabilidad hay de remitir y por ende de contratar es cierto, pero esa probabilidad no se vuelve real si la remisión no se hace "bien". En segundo lugar, en los meses de mayor contratación, que se paso de 60 personas (excepto noviembre) fueron meses con remisiones acorde a la meta mensual establecida (250 por mes) o menos, y en tercer lugar en los meses de mayor número de remitidos (mayo, julio, agosto), no guardan correspondencia con el mayor número de contratados. Es decir no hay correspondencia directa y mecánica entre inscritos, remitidos y contratados.

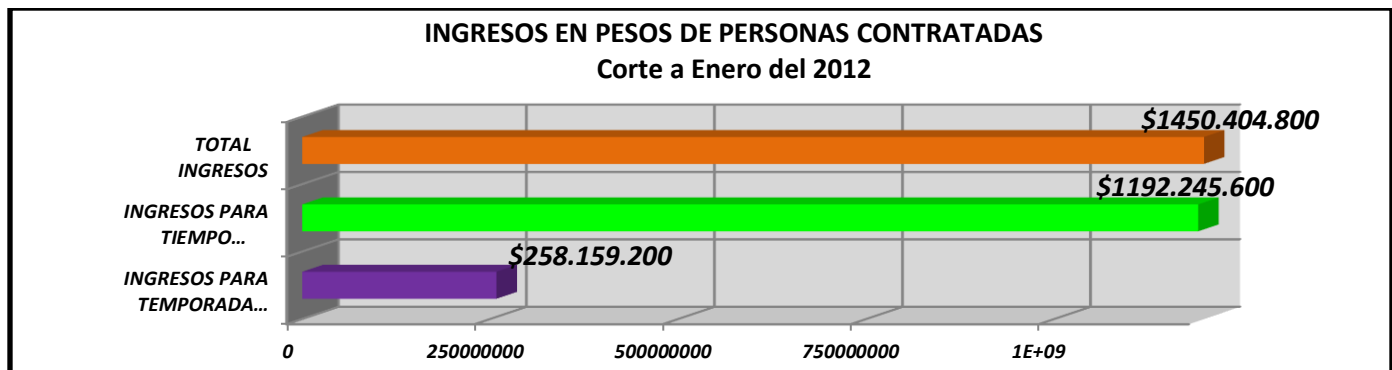
También llama la atención el comportamiento de un mes como diciembre y enero en los cuales el numero de contratados para el primero fue casi del 50% de los remitidos y en enero se contrato al 83% de los remitidos en dicho mes (10 de 12); en estos meses lo que se realizo de manera predominante fue el seguimiento uno por uno de los remitidos, por tanto es necesario fortalecer este aspecto para una futura etapa. Se puede afirmar de este análisis que los aspectos que garantizan mayor correlación de estas variables es por un lado claro el cumplimiento de las metas mensuales; en segundo lugar la rigurosidad en el cumplimiento del perfil de los usuarios en relación con la oferta y en tercer lugar el seguimiento uno a uno de los casos remitidos. Ello alude a la necesidad de fortalecer el personal para realizar estas tareas, pero fundamentalmente darle continuidad a un proceso iniciado que debe continuar en manos de la entidad y personas que lo han hecho, pues de lo contrario los avances y logros obtenidos se perderán. El cambio de ejecutor consideramos seria una decisión equivocada desde la perspectiva de desarrollo y mejoramiento continuo del programa.

#### 4. IMPACTOS GENERADOS EN LOS INGRESOS DE LAS PERSONAS CONTRATADAS Y SUS FAMILIAS

La contratación de estas 612 personas en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de febrero del 2011 y 20 de enero del 2012 genera un impacto sin duda en la calidad de vida en tanto se obtienen ingresos reales y directos así como otros indirectos que son recibidos y percibidos por las 612 familias. Este grupo de personas contratadas se dividen entre los que son vinculados en cargos permanentes con contratos a término inferior a un año (aunque para efectos del cálculo solo se toma el rango promedio de seis (6) meses porque se ha determinado que la mayoría de las personas rotan o renuncian en promedio cada 6 meses) y los contratados por temporada (cuyo contrato tiene una duración promedio de dos a tres meses). A continuación se presenta unas graficas en la cual se evidencian estos datos:







La base de cálculo para estimar los ingresos de las personas contratadas fue de 1 SMMLV/2.011 o sea \$535.600. Aunque un porcentaje entre el 10% y el 15% de los contratados devenga un salario por encima del mínimo. Sin embargo el cálculo solo se hizo sobre 1 smmlv. Sumado a los ingresos líquidos disponibles para el consumo las familias recibieron un beneficio en dinero de la parte prestacional (cesantías, vacaciones, primas, subsidio de transporte de acuerdo al tiempo laborado), amén de los beneficios de la afiliación a la seguridad social (salud, pensiones, caja de compensación). Estos beneficios recibidos no fueron cuantificados pero efectivamente los trabajadores los recibieron.



Es importante aclarar que para las 18 personas contratadas en enero de 2.012 este valor es mayor si se considera el incremento del SMLV para el presente año. La última grafica presentada permite observar estas cifras en pesos: La base de cálculo que permitió llegar a la cifra de ingresos percibidos por estas 612 personas y sus familias es la siguiente:

Las 612 personas (hombres y mujeres de la localidad de Suba), un 40% de ellos es decir 241 fueron contratados por una temporada que en promedio tuvo 2 meses de duración. La base de cálculo para estimar los ingresos de las personas contratadas fue de 1 SMMLV o sea \$535.600. La gran mayoría de los 241 contratados para la temporada gano esta remuneración mensual y un porcentaje menos entre el 10% y el 15% recibió un salario por encima del mínimo. Sin embargo el cálculo solo se hizo sobre 1 smmlv. Con las bases anteriores obtenemos  $241 \times 535.600 \times 2 \text{ meses} = \$258.159.200$  que es el ingreso agregado para estas 241 familias por un periodo de 2 meses. El 60% restante de las personas contratadas o sea 371 al igual que en el caso anterior el ingreso individual base de cálculo es de 1 smmlv, aunque haya algún porcentaje de los contratados que ganan más de 1 smmlv.

Con las bases anteriores obtenemos  $371 \times 535.600 \times 6 \text{ meses} = \$1'192.245.600$  que es el ingreso agregado para estas 371 familias por un periodo de 6 meses. Sumando los ingresos antes calculados del total de las 612 personas contratadas al cierre del mes de enero del 2.012 llegamos a la importante cifra de **\$1'450.404.800 COMO INGRESOS DIRECTOS DISPONIBLES PARA EL CONSUMO DE LA PERSONA Y SU FAMILIA.**

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

## 5. CONCLUSIONES

**5.1** En relación con las personas inscritas al servicio público de empleo es necesario establecer para una próxima etapa la relación de cantidad de personas en la base de datos versus los colocados, ya que este año la meta fue de 4000 inscritos y se plantearon 500 colocados, es decir el 12.5%. Pero este resultado responde a la expectativa de las 4000 personas que se esperaba atender? **Hay que determinar claramente qué es lo que se quiere. Si son menos inscritos pero más contratados y cuál podría ser la cifra y acorde a ello estimar los recursos y las estrategias para lógralo.** En este mismo sentido deberá evaluarse y aplicar mejoras a las ferias de empleo ya que permitieron cumplir con los objetivos de inscribir personas en el programa y de divulgar la información de la ULEP, pero el porcentaje de remisión y mas el de contratación fue bajo.





**5.2.** Para las empresas demandantes de personal también se debe considerar los hallazgos evidenciados en el informe en relación con la efectividad de contratación entre aquellas que contratan de manera directa y aquellas que contratan de manera temporal, ya que se evidencia que estas últimas manejan las ofertas y en varias ocasiones han incumplido a los usuarios de la ULEP, por tanto el porcentaje de empresas inscritas deberá ser mucho menor y los requerimientos así como acuerdos deben ser más exigentes, esto con el fin de obtener mejores resultados en la lucha por el trabajo digno para nuestra población usuaria. También es importante evaluar la capacidad de respuesta frente a las empresas que se desee o quiera atender versus los recursos humanos, físicos y tecnológicos disponibles. En relación con las vacantes generadas por las empresas es necesario optimizar el uso de la herramienta informática en Access y del aplicativo web para obtener información completa y unificada de las ofertas que permitan ampliar el análisis de información para tomar decisiones frente a los acuerdos establecidos con las empresas y orientar mejor las estrategias para contribuir a la regulación entre la oferta y demanda que se genera en el programa ULEP bajo la filosofía del trabajo digno.

**5.3** En relación con las remisiones del servicio público de empleo es fundamental no dejarlas depender “de la asistencia voluntaria de los usuarios” sino que es necesario desde el taller (como se hizo en el último periodo del 2.011) vincular y “comprometer” a los usuarios con el proceso que desarrolla el componente ya que este vinculo es el que permite el cumplimiento de los objetivos no solo del programa sino seguramente los de vida de los usuarios. También es importante recordar que estratégicamente con la información el componente de oportunidades de trabajo puede “regular” la oferta y demanda del mercado laboral en suba. Ello de acuerdo con el postulado teórico de la economía en el cual una parte de la tasa de desempleo se explica y se afecta con la mayor o menor información que los agentes del mercado de trabajo puedan tener.

**5.4** En relación con las personas contratadas con la gestión de la ULEP se cumplió y sobrepaso la meta establecida en el contrato firmado con el FDL de Suba y con la SDDE. Logramos superar la meta de personas contratadas (200 en el caso de cada institución), sobrepasando la meta contractual en 212 personas. Lo cual es un logro muy importante en el desarrollo del componente de oportunidades de trabajo que demuestra que un ejercicio de planeación y de seguimiento permanente con una visión de mejora continua permite cumplir y superar las metas previstas.

**5.5** En cuanto a otros factores es importante señalar que la herramienta informática generada en Access y el aplicativo web han sido un aporte valioso para este componente, permitiendo cumplir los procedimientos acorde a lo establecido, y aunque no se pudo aplicar durante todo el año, si queda listo para ser aprovechado al máximo, para optimizar los tiempos y actividades de los profesionales y en particular de quien coordine dicho componente ya que se convierte en una base fundamental de información para la toma activa y permanente de decisiones.

## 6. RECOMENDACIONES

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

**6.1** En relación con los inscritos en la base de datos de personas en situación de desempleo se recomienda aplicar dos medidas de atención: La primera es establecer una meta global para los aspirantes a empleo que tienen unas características generales de contratación y la segunda generar grupos específicos de atención en donde más que cantidad de inscritos en la base de datos se definan unos grupos poblacionales específicos (mujeres y jóvenes menores de 25 años por ejemplo). Para estos grupos específicos la meta de colocación debe ser mínimo del 50%, obviamente de acuerdo sobre todo con los recursos humanos con que se cuente para la operación.

**6.2** En relación con las empresas. Se recomienda evaluar con unos parámetros estándar y con la información generada a través del aplicativo de Access, con cuales de ellas es realmente importante reanudar y fortalecer vínculos de trabajo para una próxima etapa. Entre las variables a considerar para cada una de las empresas deben estar:





- ✓ Aquellas que mayor contratación han generado en las fases anteriores
- ✓ Aquellas de menores tiempos de duración de la selección de personal
- ✓ Aquellas que informan y retroalimentan
- ✓ Aquellas que en general han dado cumplimiento a los acuerdos establecidos

**ES ESTO LO QUE HEMOS DENOMINADO UN ACUERDO PUBLICO PRIVADO POR EL TRABAJO DIGNO Y AL CUAL LE HEMOS DADO EL ESTATUS DE PROYECTO.** Esta iniciativa debe ponerse a funcionar como parte del acuerdo de voluntades entre el sector público y privado. Para las empresas que se mantengan y las nuevas es necesario establecer acuerdos por escrito y tener un profesional que se encargue de promover la gestión con visitas y labor de seguimiento al cumplimiento de compromisos por parte de las mismas.

**6.3** Ya que se cuenta con herramientas informáticas con un nivel importante de desarrollo como Access y la pagina web, es necesario mejorar la cercanía de los usuarios a estas herramientas. Consideramos que ello puede hacerse profundizando la relación de los usuarios con las tecnologías de la información y las comunicaciones. Es decir que deberíamos pasar del taller de TICs con el objetivo de sensibilizar, a un proceso de formación estructurado de acuerdo con competencias informáticas por grupos de población (personas en situación de desempleo, emprendedores, empresarios, etc). Ello requeriría para el desarrollo de este proyecto el montaje de una aula propia que permita desarrollar talleres acorde a los distintos grupos poblacionales y que hagan parte del proceso que vincula también el taller de orientación laboral y no que se vea como algo ajeno o aparte ya que de lo contrario las tecnologías de la información y comunicaciones seguirán siendo una gran brecha en la generación de oportunidades de trabajo para nuestra población. **ES POR TODO LO ANTERIOR QUE HEMOS IDENTIFICADO Y FORMULADO UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO INCLUYENDO LAS TICS, QUE HACE PARTE DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL TRABAJO DIGNO.**

**6.4** En relación con las remisiones se recomienda y acorde a los datos presentados en este informe considerar una mayor regularidad para la generación de remisiones con el cumplimiento semanal por profesional que permita hacer un seguimiento al mismo pero en relación con los contratados y no de la cifra de remitidos en "frio", ya que si bien la meta de remitidos se cumple sin duda el numero de colocados puede ser mayor. Si se tiene en cuenta una estrategia de grupos focalizados con mayor razón el indicador de remitidos versus contratados debe ser al menos del 40%. Para mejorar las opciones de contratación de los remitidos es necesario perfilar a los usuarios desde la inscripción y realizar alianzas estratégicas con instituciones de educación superior que permita mejorar las competencias de nuestros usuarios y en particular acorde a la oferta.

**6.5** En relación con los contratados, se recomienda aplicar como esta en el procedimiento una estrategia de seguimiento y conexión luego de la contratación, que permita monitorear el tiempo en el cual duran en los empleos que consiguen con el apoyo de la ULEP y los ingresos que perciben y que se puede vincular al aplicativo en Access.

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <b>ULEP-SUBA</b>  |  |
|  | <b>UNIDAD LOCAL DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</b><br><b>BALANCE DE ACCIONES Y RESULTADOS – COMPONENTE DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO</b> |  |

**6.6** Para las ferias de empleo se recomienda que se tenga un trabajo de mayor tiempo con las comunidades objeto de las mismas, ya que los líderes que han participado aunque conocen a sus comunidades, no conocen las particularidades de las variables consideradas por el componente oportunidades de trabajo que dan mayor opción de éxito en la contratación, además en algunos casos las personas que asisten van más a observar y ver que pasa que por una búsqueda real de empleo. También se recomienda un trabajo permanente con las comunidades objeto de la feria ya que esto hace que se genere un vínculo que en esos espacios y en los periodos de tiempo con los cuales se establece contacto no se alcanza a generar un compromiso real. Aquí también es bueno cuestionarse en dos temas: el primero es mejor atender cantidad o con calidad? y dos: Las comunidades están preparadas para estos ejercicios? Consideramos que no, por tanto lo indicado sería trabajar más con grupos focalizados que quieran trabajar y no que tengan otras expectativas distintas como el emprendimiento.

**6.7** El ejercicio de Investigación realizado en el componente permitió desarrollar acciones importantes y conocer mejor a la población objeto de intervención, por tal fin se requiere continuar vinculando a estos procesos sociales el tema de investigación, acción, participación, reconociendo la dinámica que tienen los grupos sociales y la importancia de conocerlos, trabajar con ellos y generar cambios en conjunto con las comunidades objeto de investigación.