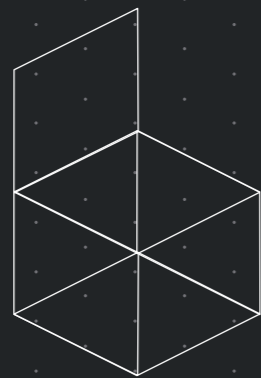




+



+



PANORAMA SOCIOECONÓMICO PARA LA INSERCIÓN
E INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES, MUJERES Y
VÍCTIMAS EN 8 CIUDADES COLOMBIANAS

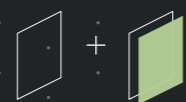
SCOPE:
Empleos para construir futuro



BOGOTÁ

CUSO  **Canada**  *Fundación corona*

PROYECTO REALIZADO CON EL APOYO
FINANCIERO DEL GOBIERNO DE CANADÁ



INTRODUCCIÓN

- 10 -



INFOGRAFÍA 1

Participación y crecimiento del PIB municipal

- 16 -



INFOGRAFÍA 2

Resultados de las pruebas Saber 2015

- 18 -



INFOGRAFÍA 3

Estado de la educación terciaria 2014

- 20 -



PANORAMA LABORAL

- 22 -



INFOGRAFÍA 4

Estado de los ocupados 2015

- 32 -



INFOGRAFÍA 5

Estado de los trabajadores informales

- 34 -



INFOGRAFÍA 6

Vacantes - Detalle SENA

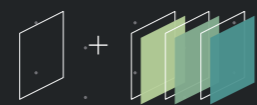
- 36 -



INFOGRAFÍA 7

Estudios y sectores

- 38 -



POBLACIONES

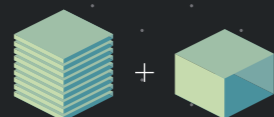
- 40 -



INFOGRAFÍA 8

Mercado laboral de los jóvenes entre 18 y 28 años

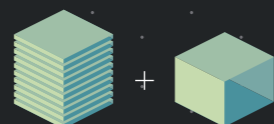
- 48 -



INFOGRAFÍA 9

Mercado laboral de las mujeres

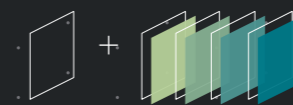
- 50 -



INFOGRAFÍA 10

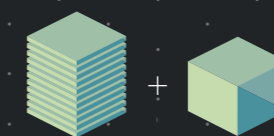
Víctimas

- 52 -



OFERTA INSTITUCIONAL

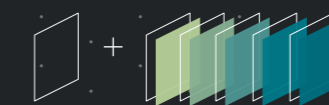
- 54 -



INFOGRAFÍA 11

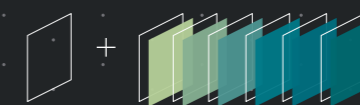
Actores identificados en el territorio

- 58 -



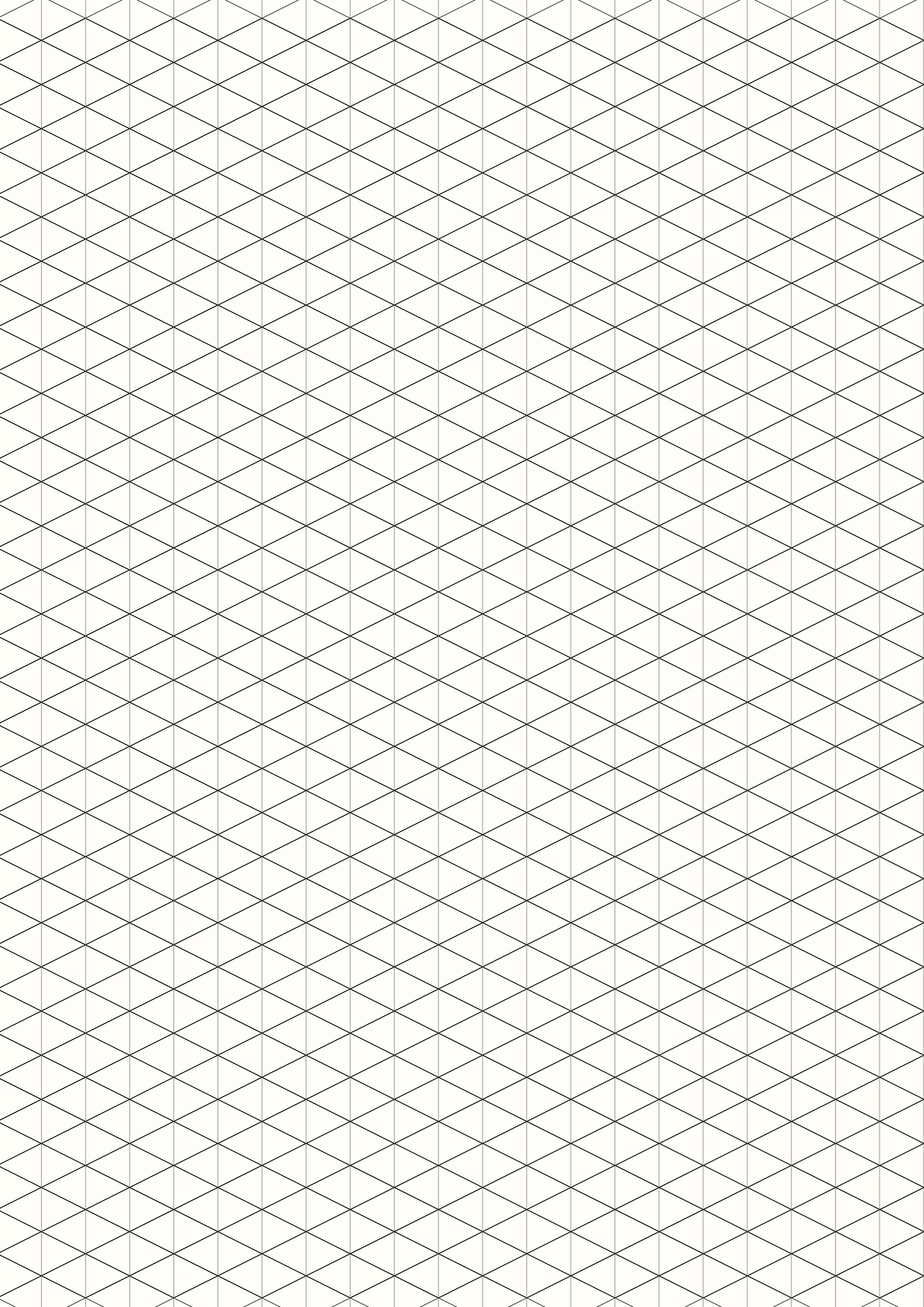
DOFA

- 60 -



RECOMENDACIONES Y PAUTAS

- 64 -



PRESENTACIÓN

Cuso International tiene previsto el desarrollo de proyectos que aporten a la construcción de la paz y el empleo en ocho ciudades en Colombia. Para ello, a través del proyecto Oportunidades Sostenibles para la Consolidación de la Paz y el Empleo en Colombia (SCOPE por sus siglas en inglés), busca mejorar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo a favor de las personas en condición de vulnerabilidad, haciendo énfasis en jóvenes, mujeres y víctimas que permitan contribuir a la paz sostenible en Colombia. Con el fin de realizar la intervención en los territorios seleccionados, se requiere información que permita analizar la situación de cada una de las ciudades y dé cuenta de las políticas, prácticas e intervenciones en el territorio con énfasis en las poblaciones seleccionadas.

La Fundación Corona, por su parte, es una organización de la sociedad civil que cuenta con más de cincuenta años de experiencia contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades para impulsar el desarrollo social, la calidad de vida y la equidad en Colombia.

En consecuencia, este documento es parte de la consultoría realizada por Fundación Corona para Cuso International que tiene por objeto "Realizar una recopilación de información que permita establecer un programa más específico de las ciudades de Medellín, Cali, Bogotá, Soacha, Cartagena, Barranquilla, Buenaventura y Quibdó en relación con el empleo de grupos en condición de pobreza incluidos jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto".

El presente documento que expone la situación de Bogotá está estructurado en siete capítulos, de los cuales esta

presentación es el primero. El segundo capítulo presenta la introducción a la ciudad haciendo énfasis en las condiciones demográficas, económicas y sociales para luego ahondar en la situación educativa y de educación orientada al trabajo. El tercer capítulo expone el panorama laboral del municipio, profundiza en indicadores del mercado laboral y realiza un análisis de las vacantes de acuerdo con la información disponible del Servicio Público de Empleo. De igual manera, expone las apuestas productivas y la información disponible de brechas de capital humano. El cuarto capítulo analiza los tres grupos poblacionales (jóvenes, mujeres y víctimas) frente a empleabilidad y los programas que operan en el territorio. El quinto capítulo explica la oferta institucional del municipio enfocándose en los actores que se encuentran en el territorio y la información que estos reúnen frente a empleo inclusivo, promoción del talento (mentorías, prácticas, voluntariado y pasantías), competencias blandas y atención psicosocial.

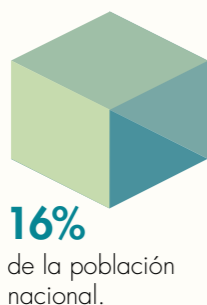
Teniendo en cuenta el análisis expuesto en estos capítulos, el capítulo sexto analiza las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas del territorio. Finalmente, el capítulo séptimo expone las recomendaciones y pautas.

Adicional al presente documento, se hace entrega de un archivo en Excel que contiene un resumen de los datos recolectados con base en la información secundaria analizada y que resulta útil si se quiere ahondar en alguno de los temas aquí expuestos. Adicionalmente, existe una carpeta de soporte de documentos donde se pueden consultar los anexos referenciados.

INTRODUCCIÓN

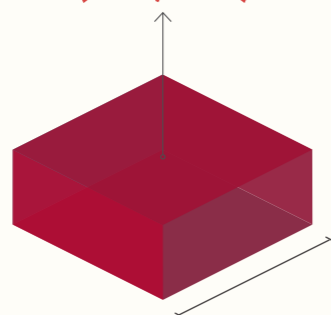
De acuerdo con las estimaciones de población del DANE,

BOGOTÁ
cuenta con
7.878.783
PERSONAS
que representan el



Su población es mayoritariamente urbana

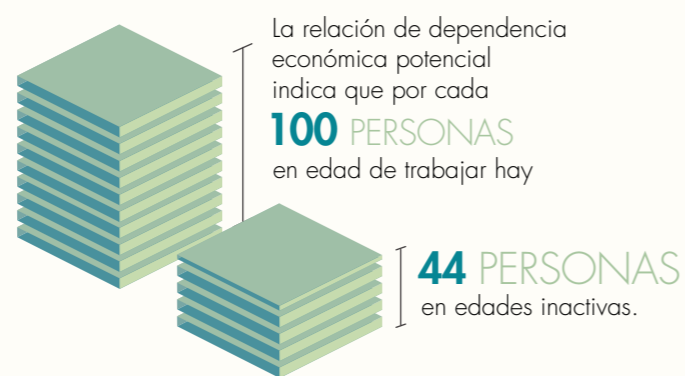
(99,8%)



presenta una densidad poblacional de

4.909
HABITANTES
POR KM²

La ciudad está conformada por **20**
LOCALIDADES Y
5.145
BARRIOS.



Situación demográfica, económica y social

De acuerdo con las estimaciones de población del DANE, Bogotá cuenta con 7.878.783 personas en 2015, que representan el 16% de la población nacional. La ciudad está conformada por 20 localidades y 5.145 barrios. Su población es mayoritariamente urbana (99,8%) y presenta una densidad poblacional de 4.909 habitantes por km². La relación de dependencia económica potencial indica que por cada 100 personas en edad de trabajar hay 44 personas en edades inactivas laboralmente.

Como se muestra en la **Infografía 1**, el PIB departamental creció 4,6% en 2014 y representa el 25% del PIB nacional. Las actividades financieras, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas representan el 36,2% del producto, seguidos por las actividades de servicios sociales, comunales y personales con un 20,4% y el comercio, reparación, restaurantes y hoteles, con un 16,2%. Las actividades económicas restantes participan con 27,2%. Los dos sectores con mayores crecimientos a 2014 fueron la explotación de minas y canteras (9,5%) y la construcción (5,6%). Por su parte, la menor dinámica se presenta en el sector de suministro

de electricidad, gas y agua (2,3%). Finalmente, la industria muestra una caída de 0,8% entre 2013 y 2014.

Para 2013, el DANE calcula el valor agregado municipal (VAM)¹ de Bogotá en \$160 billones y un VAM per cápita de \$21 millones. Según este indicador, las actividades con mayor importancia en la ciudad son en su orden: actividades inmobiliarias (16%), comercio (12%) y servicios de intermediación financiera (11%).

En 2015 hay 400 mil empresas registradas en Cámara de Comercio, de las cuales 87% son microempresas (350.265), 9% son pequeñas (38.151), 3% son medianas (10.533), y 1% son grandes (3.597) (Cámara de Comercio de Bogotá, 2015).

De acuerdo con la información del Sistema General de Regalías (SGR), en la ciudad se han aprobado 15 proyectos entre 2012 y 2016, por un valor de \$181.793 millones² en temas asociados con medio ambiente, infraestructura, salud, sistemas de información, educación e innovación, entre otros.

La situación financiera y fiscal de la ciudad puede estudiarse a partir de dos índices que calcula el Departamento Nacional de Planeación (DNP): el índice de desempeño fiscal³ y el índice de desempeño integral⁴. En el primer caso, el valor de 84 puntos ubica a la ciudad en el rango de desempeño solvente; en el segundo caso, el valor de 63 puntos corresponde al rango medio.

En materia social, la ciudad muestra un avance en reducción de la pobreza monetaria. En el período 2010-2015 el porcentaje de población en situación de pobreza disminuyó 5,1 puntos (15,5% vs. 10,4%). En pobreza extrema, la reducción es de 0,6 puntos (2,6% vs. 2,0%).

Para 2015, el porcentaje de personas en pobreza multidimensional en Bogotá fue de 4,7%, una cifra que, con respecto al porcentaje de 2010 (12,1%), es menor en 7,4 puntos porcentuales.

La desigualdad, medida a través del coeficiente de Gini, también se redujo al pasar de 0,526 a 0,498. Otro indicador que puede ser útil sobre este tema es la diferencia en años de escolaridad promedio por quintiles de ingreso del hogar. Para la población de 18 a 24 años la diferencia es de 2,2 años en 2014 (12,4 años en el quintil 5 vs. 10,2 años en el quintil 1). Esta diferencia aumenta con respecto a 2010, cuando la brecha era de 1,2 años (12,0 vs. 10,8).

Las mediciones tradicionales de pobreza pueden complementarse con otro tipo de indicadores que se aproximan al concepto de bienestar, como el índice de progreso social⁵. En este caso, el puntaje (70,3



- Desde una medición de oferta, el PIB resulta de la "sumatoria de todos los valores agregados de las diferentes ramas de actividad más los impuestos netos a la producción y las importaciones" (DANE, 2015a).
- El detalle de los proyectos aprobados puede consultarse en: [<http://maparegalias.sgr.gov.co>].
- Este índice toma valores entre 0 y 100. Los valores que se acercan a 100 reflejan: suficiencia de recursos para sostener el funcionamiento, cumplimiento de límites de gastos de funcionamiento, solvencia tributaria, altos niveles de inversión, adecuada capacidad de respaldo al servicio de la deuda y generación de ahorro corriente para garantizar solvencia financiera (DNP, 2014a).
- Este índice toma también valores entre 0 y 100. Aquellos valores cercanos a 100 caracterizan a municipios y departamentos que cumplen con lo establecido en los planes de desarrollo (eficacia), aprovechan al máximo los recursos a disposición (eficiencia), cumplen con los requisitos legales sobre ejecución de recursos (requisitos legales) y tienen una alta capacidad administrativa y de gestión (DNP, 2014b).
- Este índice está conformado por tres dimensiones (necesidades básicas, fundamentos de bienestar y oportunidades), 12 componentes y 48 indicadores, y toma valores entre 0 y 100 puntos. El nivel de progreso de una ciudad según los rangos de puntaje establecidos puede ser: muy alto (85-100), alto (75-85), medio alto (65-75), medio bajo (55-65), bajo (45-55) y muy bajo (0-45) (Aranibar et al., s.f.).

puntos) ubica a la ciudad en un nivel de progreso medio-alto, con datos sobresalientes en acceso a cuidados médicos básicos, salud y bienestar y acceso a educación básica. Si bien este valor se compara con el de otras nueve ciudades, también se aprovechó la metodología y la amplia información disponible en la capital para construir un IPS intraurbano (19 localidades). Así, se ha determinado que cinco localidades tienen puntajes altos o muy altos, superiores a 75 (Teusaquillo, Puente Aranda, Engativá, Chapinero y Usaquén), y cinco cuentan con puntajes inferiores a 65 (La Candelaria, Los Mártires, Ciudad Bolívar y Santa Fe). Entre Teusaquillo y Santa Fe hay una diferencia de casi 20 puntos (80,0 vs. 60,1) (Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes & Programa Bogotá Como Vamos, s.f.). Al comparar el IPS con el comportamiento de otros indicadores a nivel de localidad, se encuentra una correlación negativa con pobreza monetaria o multidimensional.

Otra información que resulta útil para caracterizar la situación de la ciudad a nivel de localidad proviene de la Encuesta Multipropósito (Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá, 2015):

- » En Rafael Uribe Uribe y Los Mártires se presentan las mayores proporciones de viviendas con problemas de inseguridad.
- » Santa Fe y Ciudad Bolívar tienen los parques y zonas verdes a mayor distancia de los hogares.
- » Los mayores déficits de vivienda están en Santa Fe y Rafael Uribe Uribe.
- » Niveles de pobreza monetaria superiores al 20% se encuentran en cinco localidades (Santa Fe, San Cristóbal, Usme, Bosa y Ciudad Bolívar).
- » Santa Fe y San Cristóbal son las localidades donde una mayor proporción de hogares señala que alguno de sus miembros no consumió ninguna de las tres comidas uno o más días a la semana.

Para la focalización y priorización de los programas sociales se emplea en Colombia el instrumento del Sisbén. En Bogotá, con corte a octubre de 2015, hay 2.274.063 personas de los niveles 1 y 2 del Sisbén (el 29% de la población estimada por el DANE). Uno de los usos más importantes de este instrumento se presenta en el sector de la salud: el Ministerio de Salud y Protección Social identifica a 1.257.591 personas que pertenecen al régimen subsidiado en la ciudad y a 52.300 personas de Sisbén 1 y 2 sin afiliación a salud. Este tipo de estadísticas resultan de interés para Cuso International a la hora de trabajar con las administraciones locales para acordar los criterios de focalización y priorización de sus intervenciones en formación y empleabilidad⁶.

La economía bogotana representa la cuarta parte de la economía nacional. Los principales dinamizadores de la economía capitalina, teniendo en cuenta participación y crecimiento, son las actividades financieras, los servicios y el comercio. Los logros sociales de los últimos años son favorables. Así, la pobreza monetaria y la pobreza extrema disminuyen, al igual que la desigualdad. Sin embargo, hay diferencias en logro educativo por quintiles de ingreso del hogar que es preciso corregir. En bienestar, el IPS de Bogotá se encuentra en el grupo de ciudades con niveles "medios-altos" de progreso social; sin embargo, existen en este indicador importantes diferencias entre localidades.

Situación de la educación y de la educación orientada al trabajo

Resulta necesario caracterizar la situación educativa de la ciudad dado el énfasis del Proyecto en materia de formación para el trabajo. Para comenzar hay que mencionar que Bogotá, según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, tiene una tasa de analfabetismo de 2% en 2014. De acuerdo con los criterios establecidos por el MEN, la ciudad sería un territorio "libre de analfabetismo"⁷.

A pesar de lo anterior, la ciudad tiene importantes retos en cobertura y calidad de la educación. Según el MEN, la tasa de cobertura neta en preescolar, básica y media es del 80,4% para 2014. En educación media exclusivamente, este indicador apenas llega al 50%⁸.

Según la Encuesta Multipropósito de 2014, hay cuatro localidades donde la tasa de asistencia de personas entre 16 y 17 años es menor a 80%: Usme (76,5%), Los Mártires (75,8%), Rafael Uribe Uribe (77,8%) y Ciudad Bolívar (71,6%). En estas zonas la asistencia de personas entre 18 y 25 años es inferior a 40%, y en Usme y Ciudad Bolívar es incluso inferior al 30%.

En cuanto a calidad educativa, los resultados de las pruebas Saber 2015 muestran que tanto en matemáticas como en lenguaje un alto porcentaje de estudiantes no alcanza el nivel mínimo de complejidad de las pruebas. En quinto grado uno de cada cinco estudiantes no alcanza este nivel mínimo en matemáticas, lo que se asocia con el bajo porcentaje de estudiantes que llega al nivel avanzado. En noveno grado, sin importar la prueba, menos del 11% de los estudiantes llega al nivel superior (Infografía 2).

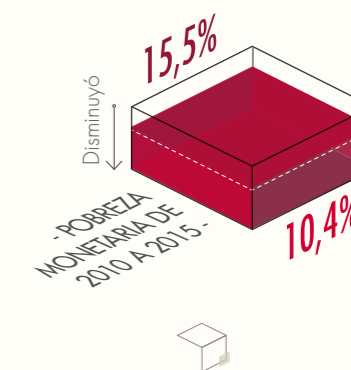
En Saber 11^o, más de la mitad de los estudiantes (61,5%) se ubica en los primeros puestos de la evaluación realizada el segundo semestre de 2015 (puestos 1 a 400): una situación favorable ya que la ciudad está en los primeros lugares (4^o) entre las ciudades capitales⁹.

Las perspectivas de empleo podrán entonces estar determinadas no solo por la calidad de la educación sino también por la comprensión que tienen los estudiantes sobre el mundo del trabajo desde la etapa escolar.

En educación media, 52.288 estudiantes (30% del total de matriculados en el nivel) desarrollaron en 2014 alguno de los programas técnicos laborales que el SENA ofrece a través de 15 centros de formación presentes en la ciudad¹⁰.

En educación superior, los datos del MEN para el 2014 indican que la matrícula está distribuida de la siguiente manera: i) técnica profesional y tecnológica (T&T) representa el 29% (202.295 estudiantes), ii) universitaria, el 63,1% (440.144 estudiantes), y iii) posgrado, 8% (55.607 estudiantes). Esta formación la realizan 115 instituciones de educación superior (IES) que tienen domicilio en Bogotá, 15 técnicas profesionales, 19 tecnológicas, 51 instituciones universitarias/escuelas tecnológicas y 30 universidades.

La oferta de educación superior es más amplia dado que existen IES que tienen presencia formativa en Bogotá y provienen de otras ciudades. Al considerar esta situación, la oferta total asciende a 134 IES¹¹, 321 programas técnicos profesionales, 521 programas tecnológicos, 1.065 programas universitarios y 1.889 de posgrado.



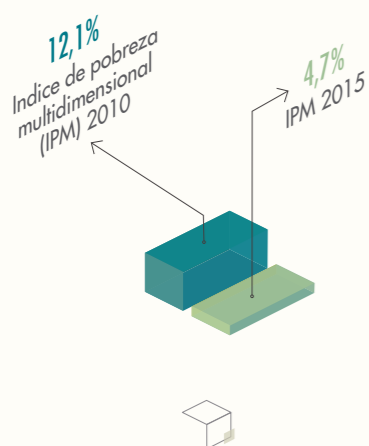
7. Esta declaración se ha efectuado en ciudades con tasas inferiores al 4% (población de 15 y más años).

8. La oferta de la educación superior se concentra en grandes centros urbanos, lo que genera sesgos en el cálculo de las coberturas del nivel. De acuerdo con la información del MEN, la cobertura bruta de la educación superior en Bogotá se ubica en 2014 en 97,9%.

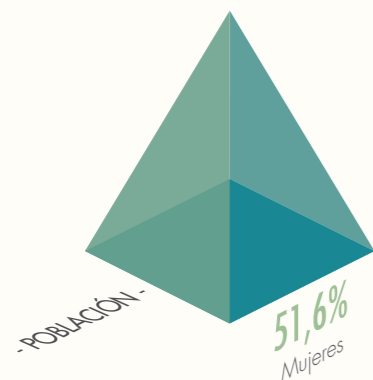
9. En cuanto al financiamiento de la educación, en 2016, Bogotá recibe vía Sistema General de Participaciones (SGP) \$1.435.626 millones por concepto de población atendida, \$32.047 millones por calidad y \$ 56.898 por gratuidad.

10. Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera, Centro de Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones, Centro de Gestión Industrial, Centro de Manufactura en Textiles y Cuero, Centro de Tecnologías del Transporte, Centro Metalmeccánico, Centro de Materiales y Ensayos, Centro de Diseño y Metrología, Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica, Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información, Centro de Formación de Talento Humano en Salud, Centro de Gestión Administrativa, Centro de Servicios Financieros, Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos, y Centro de Formación en Actividad Física y Cultura.

11. En este documento el SENA se reconoce como una IES. No obstante, es importante precisar el carácter de esta entidad como establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa. adscrito al Ministerio del Trabajo.



6. Otros programas que utilizan al Sisbén como instrumento de focalización son: Más Familias en Acción (69.822 familias beneficiadas en la ciudad), Jóvenes en Acción (19.478 jóvenes) y Colombia Mayor (47.341 cupos). Las cifras del último programa corresponden a 2014; las cifras de los dos primeros son de 2015.



12. Ocupaciones y trabajadores calificados.

13. Otros programas SENA con beneficiarios en Bogotá son: Jóvenes Rurales Emprendedores (4.983 aprendices en 2015), Bilingüismo (101.792 aprendices), Contrato de Aprendizaje (72.549 aprendices) y Certificaciones de Desempeño Laboral (23.026 personas).

14. Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

15. El listado de programas activos registrados en el SIET se entrega como archivo en medio magnético (Excel). En este archivo se incluyen también el listado de programas técnicos profesionales y tecnológicos que se ofrecen actualmente en la ciudad y el de los 10 programas técnicos profesionales y tecnológicos con mayor número de graduados en 2014.

Según datos del SENA, en 2015 hay 120.050 personas matriculadas en sus programas de educación superior (programas tecnológicos en su mayoría), y se otorgaron 20.835 certificaciones.

Los datos del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del MEN también son interesantes. La información de esta entidad ayuda a identificar el perfil educativo de la fuerza de trabajo con educación superior disponible en la ciudad así: en 2014 hay 111.734 graduados, de los cuales el 74% (82.356 personas) se concentra en los niveles técnico profesional, tecnológico y universitario (pregrado); el restante 26% (29.378 personas) se gradúan de programas de posgrado (especialización, maestría o doctorado). De igual forma, el 24% de los graduados (26.955 personas) obtiene su título de una IES oficial.

En el total de pregrado, los graduados de programas técnicos profesionales y tecnológicos representan el 36% (29.652 personas), y los graduados universitarios, el restante 64%. La formación SENA constituye el 52% de los graduados de programas técnicos y tecnológicos en Bogotá (15.287 personas).

Por área de conocimiento, los graduados de programas técnicos profesionales y tecnológicos se concentran en Economía, Administración, Contaduría y afines (54%), Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines (28%) y Bellas Artes (7%) (Infografía 3).

Adicional a la participación del SENA en la educación superior, existe una oferta de esta entidad que es propia de la educación orientada al trabajo. En Bogotá, la matrícula 2015 de programas técnicos laborales asciende a 110.431 aprendices, y la de auxiliares, operarios y otros¹², a 4.913 aprendices. En este año se otorgaron, en cada tipo de programa, 36.406 y 1.719 certificaciones. En formación complementaria, asociada a cursos de corta duración, hay 757.924 aprendices y 535.959 certificaciones¹³.

Aunque la deserción es un fenómeno multicausal, uno de los factores que la explican es la falta de relevancia de la formación, un indicador intraanual que resulta de la comparación de desertores y cupos en un mismo año. En los programas de educación superior y de técnicos laborales SENA, este es del 16% y del 11%, respectivamente, mientras que en la formación complementaria el valor asciende a 42%. En educación superior, si bien no hay información disponible a nivel de ciudad, el panorama nacional indica que después de 4 semestres la tasa de deserción por cohorte es de 48,3% para los estudiantes que ingresaron en el primer semestre de 2010 a programas técnicos profesionales. Para los estudiantes de programas tecnológicos, la tasa de deserción es de 54,8% después de 6 semestres.

El panorama de la educación orientada al trabajo lo complementan, para efectos de esta sección introductoria, las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH). Según cifras del MEN-SIET¹⁴, en Bogotá hay 443 instituciones y 2.294 programas de ETDH, de los cuales 1.603 conducen a un certificado de técnico laboral y 710 a un certificado de conocimientos académicos. Estas instituciones atienden y certifican un número considerable de personas en la ciudad: en 2015 las cifras de matrícula y certificaciones ascendieron a 80.631 y 15.434, respectivamente¹⁵. Esta información estadística proviene de registros administrativos de las diferentes entidades.

DIMENSIÓN	TIPO	VALOR	
Población objetivo	Mujeres	4.068.770 personas	
	Jóvenes	1.943.119 personas	
	Víctimas del conflicto	64.799 personas	
Matrícula y oferta educativa	Educación Superior	698.046 estudiantes (202.295 en T&T / 120.050 en programas SENA y 440.144 en universitaria)	134 IES y 842 programas (321 técnicos profesionales y 521 tecnológicos)
	Formación para el Trabajo SENA	110.431 aprendices en programas técnicos laborales	15 centros de formación, 62 programas técnicos ¹⁶
	Formación para el Trabajo ETDH	80.631 personas en programas de ETDH	443 instituciones y 2.294 programas (1.603 técnicos y 710 académicos)

Tabla 1 / Poblaciones objetivo del Proyecto Cuso Internacional en Colombia y oferta educativa territorial, Bogotá.

Para contar con un mejor panorama sobre la participación de la población en la educación orientada al trabajo, resulta útil revisar las encuestas de hogares. En 2013 la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE incorpora un módulo sobre este tipo de formación; en Bogotá, el 18,7% de la población entre 25 y 64 años asiste o participó en cursos de formación para el trabajo, el 33,9% asiste (o asistió) a instituciones públicas y el 61,7% desarrolla (o desarrolló) cursos de menos de 40 horas.

Las tres poblaciones objetivo del Proyecto SCOPE de Cuso Internacional en Colombia se distribuyen de la siguiente manera en Bogotá: con base en las proyecciones poblacionales del DANE, en el 2015 las mujeres representan en Bogotá el 51,6% de la población total, y los jóvenes de 14 a 28 años, el 24,7%. Entre 2010 y 2016, las víctimas del conflicto armado de 12 a 28 años constituyen el 34% del total de víctimas.

A manera de resumen, en la Tabla 1 se presenta el número de personas que conforman cada grupo poblacional y la oferta educativa de formación para el trabajo disponible en el territorio. Más adelante se ampliará la caracterización de estas poblaciones.

Bogotá tiene importantes retos en cobertura de la educación media y calidad de la educación básica y media. Hay localidades que tienen tasas de asistencia en niveles del 70% para la población de 16 a 17 años. Para la población entre 18 y 25 años, dos localidades tienen tasas de asistencia inferiores a 30%. En formación técnica y tecnológica (T&T), la ciudad presenta cifras moderadas. Cerca de la tercera parte de los estudiantes (más de 52 mil) desarrolla algún programa técnico en la educación media, y en la educación superior esta matrícula representa el 29% (más de 200 mil estudiantes), con 842 programas de formación T&T. La formación T&T del SENA (120 mil estudiantes) constituye más de la mitad de la matrícula total en estos niveles de formación. Anualmente se gradúan cerca de 30 mil personas de estos programas. En formación para el trabajo, el SENA otorga anualmente más de 36 mil certificaciones de técnicos laborales en la ciudad, y en otras instituciones de formación se dan más de 15 mil certificaciones.



16. Consulta realizada en el portal Sofía-Plus del SENA: [http://oferta.senasofia-plus.edu.co/sofia-oferta/].

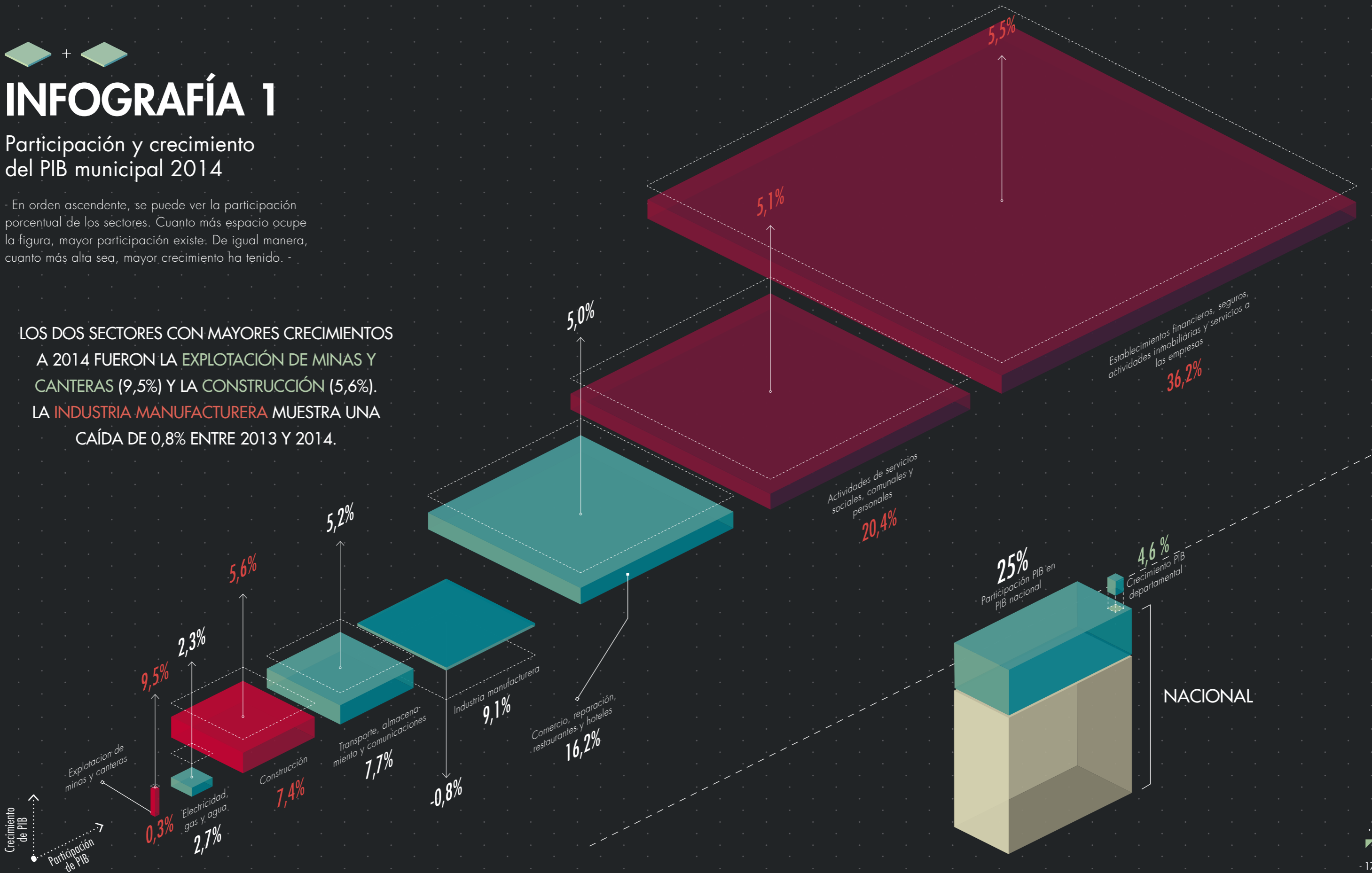


INFOGRAFÍA 1

Participación y crecimiento del PIB municipal 2014

- En orden ascendente, se puede ver la participación porcentual de los sectores. Cuanto más espacio ocupe la figura, mayor participación existe. De igual manera, cuanto más alta sea, mayor crecimiento ha tenido. -

LOS DOS SECTORES CON MAYORES CRECIMIENTOS A 2014 FUERON LA EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS (9,5%) Y LA CONSTRUCCIÓN (5,6%). LA INDUSTRIA MANUFACTURERA MUESTRA UNA CAÍDA DE 0,8% ENTRE 2013 Y 2014.

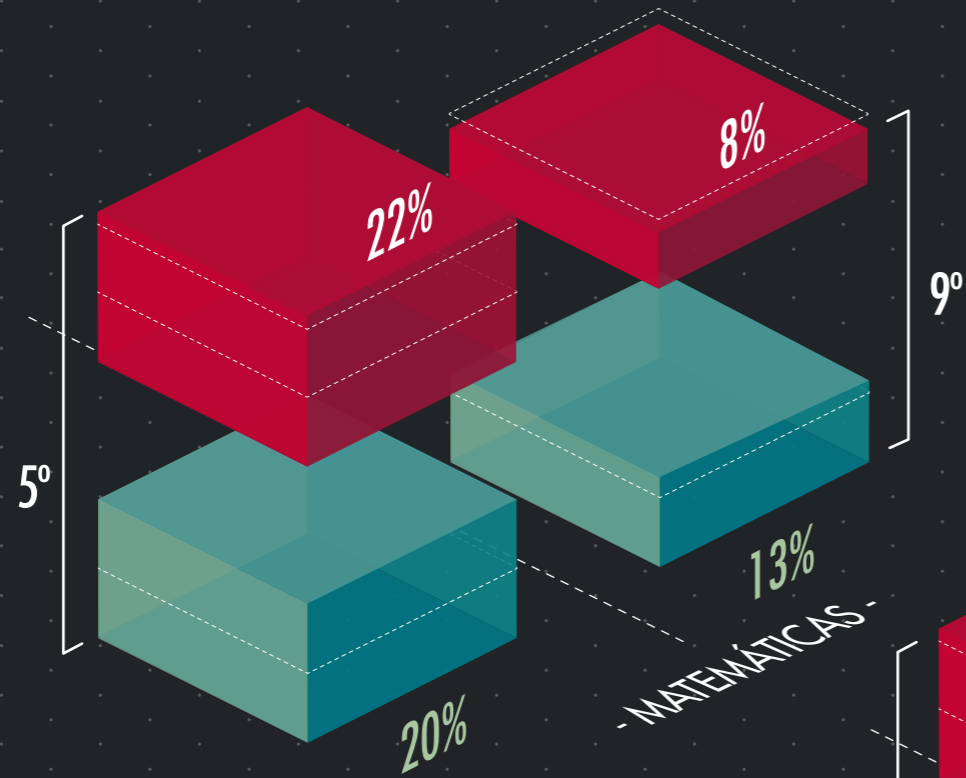




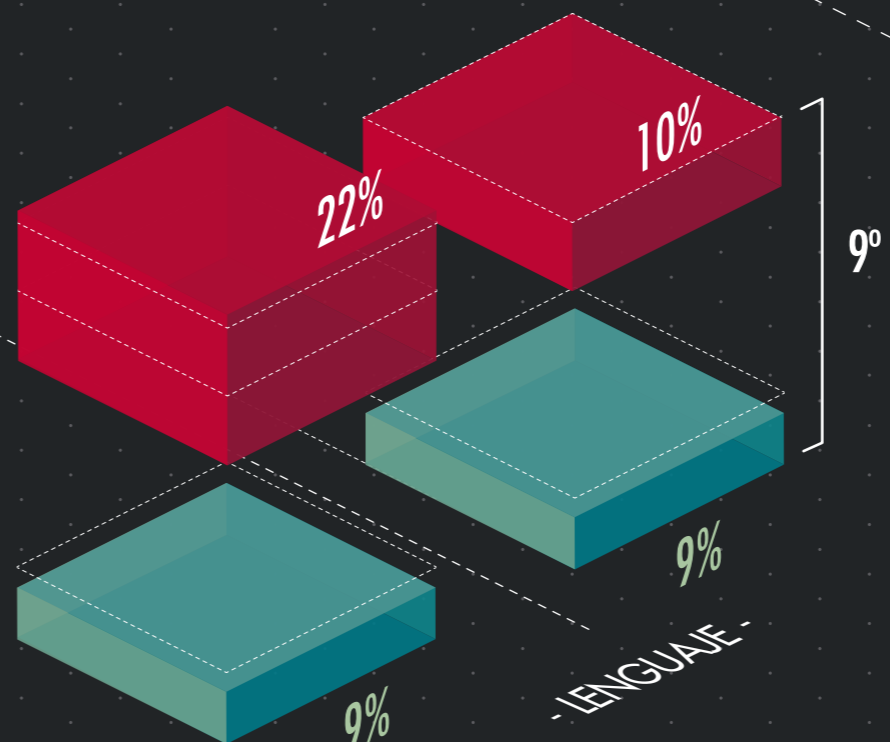
INFOGRAFÍA 2

Resultados de las pruebas Saber 2015

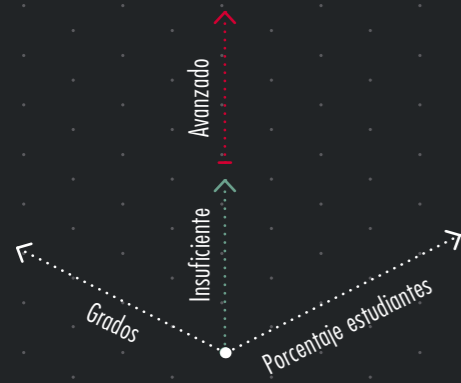
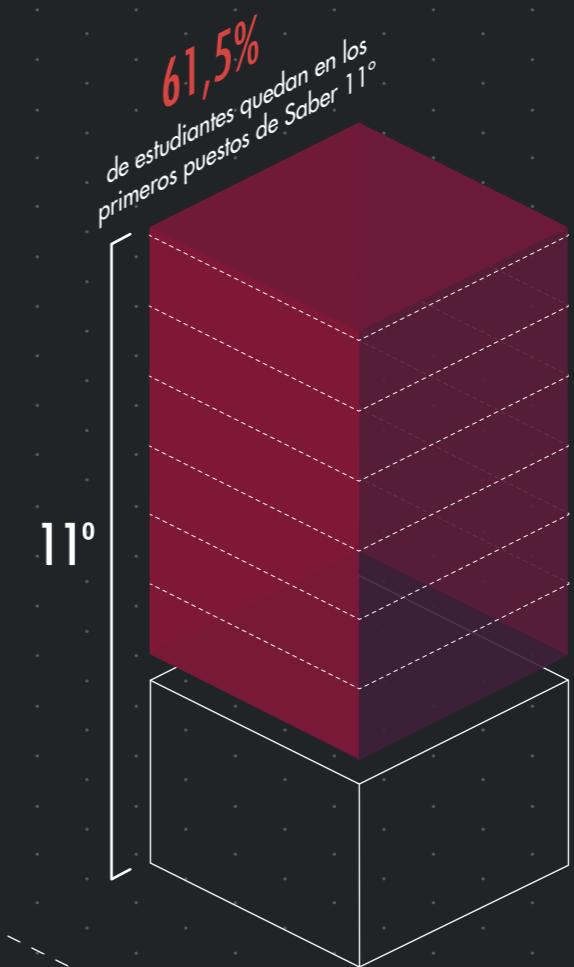
- Resultado de las pruebas Saber por áreas. La parte inferior corresponde al porcentaje de estudiantes con calificación insuficiente, y la parte superior, a los estudiantes con calificación avanzada. -



MATEMÁTICAS



LENGUAJE



TANTO EN MATEMÁTICAS COMO EN LENGUAJE UN ALTO PORCENTAJE DE ESTUDIANTES NO ALCANZA EL NIVEL MÍNIMO DE COMPLEJIDAD DE LAS PRUEBAS.



INFOGRAFÍA 3

Estado de la educación terciaria 2014

- Información de educación terciaria en términos de instituciones, graduados y programas en el territorio. -

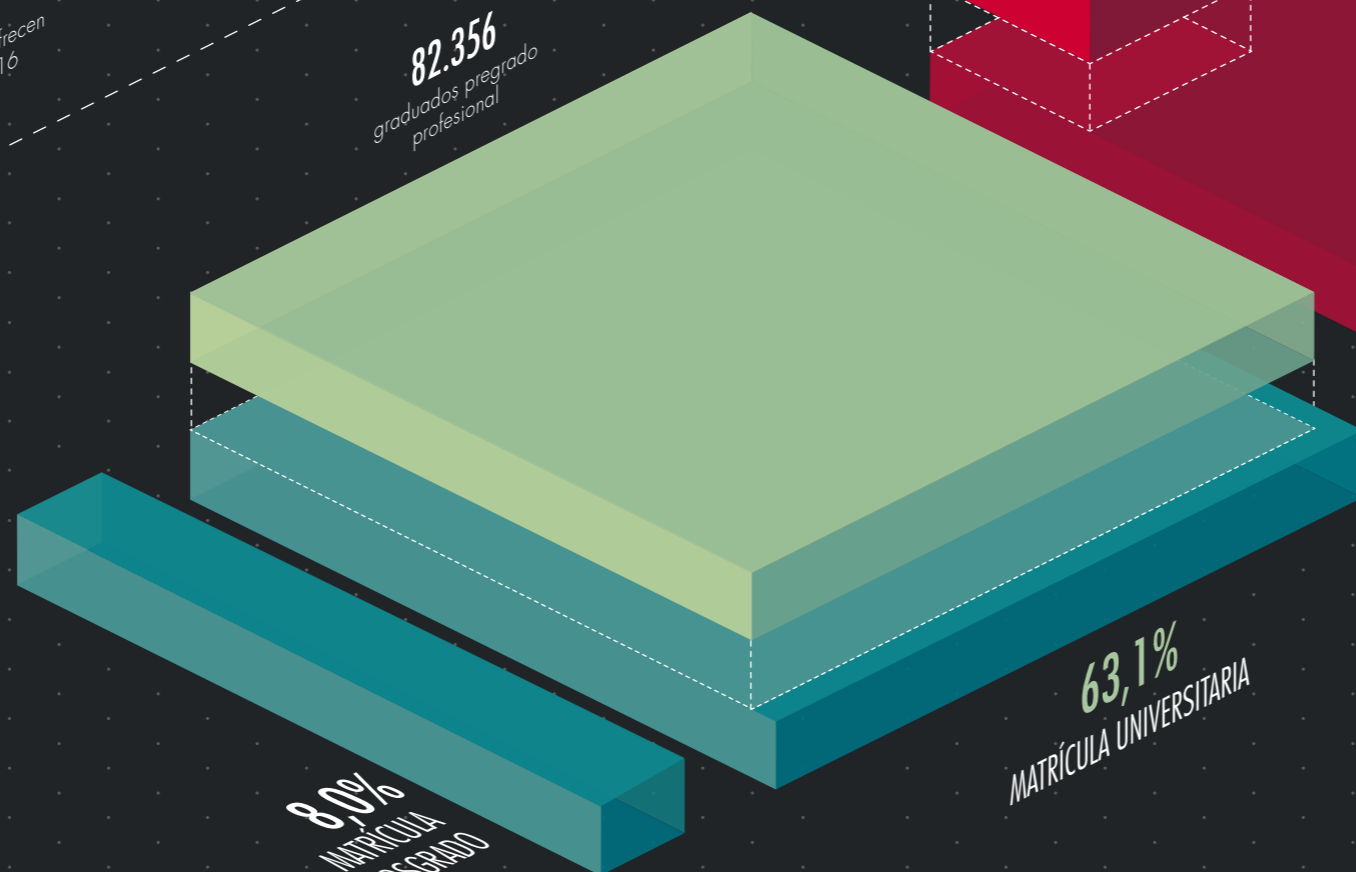
LOS GRADUADOS DE PROGRAMAS TÉCNICOS PROFESIONALES Y TECNOLÓGICOS SE CONCENTRAN EN I) ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES II) INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES Y AFINES Y III) BELLAS ARTES



- INSTITUCIONES -

Graduados por área
Graduados
Matrícula

Porcentajes de estudiantes



82.356
graduados pregrado profesional

24.368
graduados pregrado tecnológico

5.284
graduados pregrado técnico profesional

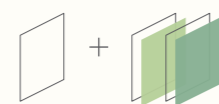
- GRADUADOS -



2.294
Programas de ETDH en 2016

- PROGRAMAS -

PANORAMA LABORAL



Situación del mercado de trabajo

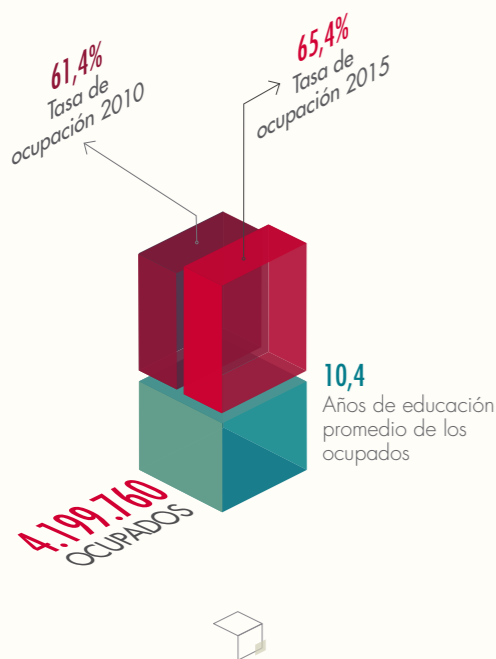
Indicadores del mercado laboral¹⁷

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y la información de la GEIH, en 2015, la población en edad de trabajar (PET) en Bogotá asciende a 6.425.104 personas, y la población económicamente activa (PEA), a 4.601.922 personas. La comparación de estos dos valores muestra que por cada 100 personas en edad de trabajar hay 72 personas activas en el mercado laboral de la ciudad, que trabajan o que buscan empleo (tasa global de participación, TGP). Entre 2010 y 2015 esta participación aumenta 3 puntos porcentuales al pasar de 68,6% a 71,6%.

En este último año, como se muestra en la **Infografía 4**, los activos se distribuyen entre ocupados (4.199.726 personas) y desocupados (402.196 personas). La comparación de estos dos números con la PET y con la PEA respectivamente, arroja una tasa de ocupación (TO) de 65,4% y una tasa de desempleo (TD) de 8,7%. Entre los dos años de referencia, la TO aumenta 4 puntos porcentuales y la TD se reduce en 2 puntos porcentuales, lo que demuestra, por un lado, la importante dinámica de crecimiento de los ocupados en comparación con la dinámica de la oferta potencial de trabajo y, segundo, una menor dinámica de crecimiento de los desocupados en comparación con la dinámica de la fuerza laboral.

En 2015, como lo señala la infografía, los ocupados tienen en promedio 10,4 años de escolaridad y reciben \$1.366.504 mensuales por concepto de ingresos laborales. Como puede verse en la **Tabla 2**, que muestra los valores de este último indicador según nivel educativo, los ingresos de la educación media no alcanzan a duplicar los ingresos de los ocupados sin educación formal; es la educación superior la que marca la diferencia en términos de ingresos.

Existe otra fuente de información que resulta útil para analizar los ingresos laborales. A partir de un proceso de integración de bases de datos de diferentes entidades del gobierno, el MEN, a través del OLE, divulga anualmente información sobre el porcentaje de graduados de programas de educación superior que cotiza en el Sistema General de Seguridad Social (SGSS) y su salario promedio. En Bogotá, el 82,7% de los graduados de programas de pregrado en 2013 cotiza al SGSS en 2014, y su salario mensual es de \$1.667.431¹⁸. Por su parte, los graduados de programas técnicos profesionales y tecnológicos de la



17. La información de esta sección proviene en su mayoría de la Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco, Ministerio de Trabajo).

18. El cálculo realizado por el OLE tiene en cuenta únicamente a graduados que trabajan como empleados dependientes y que pertenecen al régimen contributivo. Se excluyen los graduados de programas relacionados con el sector militar o policial (OLE, s.f.).

INGRESOS LABORALES MENSUALES (\$ CORRIENTES)	
Ninguno	508.128
Primaria	702.363
Secundaria	779.366
Media	944.129
Superior*	2.220.131

* T&T, Universitaria y posgrado
Fuente: Filco (Ministerio de Trabajo)

Tabla 2 / Ingresos laborales según nivel de formación, Bogotá, 2015.

	NO CONTRIBUYEN A PENSIÓN (%)		NO CONTRIBUYEN A SALUD (%)	
	2010	2015	2010	2015
Total	49,8	44,7	43,0	39,4
Ninguno	83,8	82,4	80,5	75,3
Primaria	73,6	70,0	67,9	63,6
Secundaria	69,3	64,2	64,5	60,7
Media	51,8	45,3	44,0	39,4
Superior*	28,5	25,0	21,0	20,0

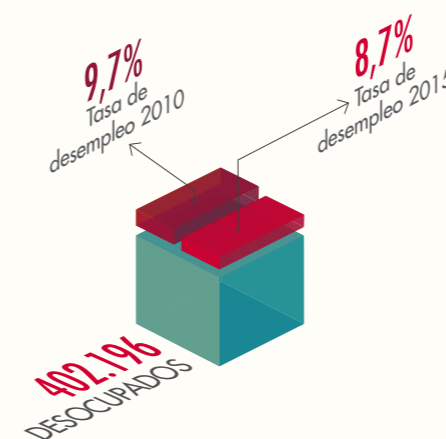
* T&T, Universitaria y posgrado
Fuente: Filco (Ministerio de Trabajo)

Tabla 3 / Indicadores de informalidad laboral, total y según nivel educativo, Bogotá, 2010 y 2015.

ciudad tienen una tasa de cotización del 80,8%, y su salario mensual es de \$1.162.800. Al comparar estas cifras con las del pregrado, se evidencia el mayor reconocimiento que tiene el título universitario en el mercado laboral, un fenómeno que no es particular a la ciudad.

Volviendo a la información de la GEIH, la participación de los ocupados por rama de actividad económica se concentra en 2015 en las actividades de comercio, hoteles y restaurantes (28,3%) y de servicios comunales, sociales y personales (22,7%), mientras que las ocho actividades económicas restantes reúnen menos del 49% de los ocupados. Por posición ocupacional, el 54,6% del total de ocupados trabaja como obrero o empleado particular, seguido por un 31,3% que trabaja por cuenta propia.

De igual forma, de acuerdo con la información del DANE (DANE, 2015b), en Bogotá el 42,5% de los ocupados tiene educación superior (técnica, tecnológica, universitaria o posgrado); 25% tiene educación media; 15,4%, educación básica secundaria; y 17%, hasta educación básica primaria.



Dentro del grupo de los ocupados, como lo sugiere la infografía, es interesante estudiar el fenómeno del subempleo en su clasificación subjetiva y objetiva. Los subempleados subjetivos manifiestan su deseo de mejorar sus condiciones laborales por motivos de diversa índole (horas trabajadas, ingresos o competencias personales), mientras que los subempleados objetivos realizan alguna gestión para materializar tal aspiración. En Bogotá, para el año 2015, aproximadamente la tercera parte de la población activa (31%) no está satisfecha con su trabajo, y el 11,2% realiza gestiones para mejorar su situación laboral.

Como lo ilustra la **Infografía 5**, es importante analizar las cifras de informalidad laboral entre los ocupados para los años 2010 y 2015, un período en el que aumentaron las tasas de participación y ocupación. Aunque existen diferentes medidas de este fenómeno, para efectos del documento se escogen dos indicadores: i) porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión y ii) porcentaje de ocupados que no contribuyen a salud (**Tabla 3**).

Los datos de la **Tabla 3** muestran aspectos interesantes con respecto a la calidad del empleo por nivel educativo. En primer lugar, a mayor educación, mejores condiciones laborales; segundo, existe una reducción considerable en el porcentaje de informalidad entre los niveles de educación básica y el nivel de educación media; y tercero, la informalidad de personas con educación superior pareciera estabilizarse en niveles cercanos al 20%.

En Bogotá, la tasa de desempleo está en niveles de un dígito para todos los niveles educativos. No obstante, llama la atención que la tasa de desempleo de las personas sin educación formal sea casi la mitad de la tasa observada para personas con educación superior (5,3% vs. 9,0%). Las oportunidades laborales están con-

centradas en los perfiles inferiores de cualificación, lo cual plantea interrogantes importantes sobre la economía local y los retos para la promoción de un empleo de calidad.

Los indicadores del mercado laboral de la ciudad muestran una evolución positiva. Entre 2010 y 2015 la participación y la ocupación aumentan en niveles similares (3 y 4 puntos porcentuales respectivamente), mientras que el desempleo se reduce en dos puntos porcentuales. La mitad de los ocupados (51%) están en actividades comerciales y de servicios y el 42,5% tiene educación superior. Este nivel de formación es clave para mejorar los ingresos y conseguir un empleo de mejor calidad. Según la información del OLE, el 81% de los graduados de programas T&T cotiza a seguridad social, y su salario mensual es de \$1.162.800, cifra que es 23% superior a la de ingresos laborales de los ocupados con educación media. La ciudad tiene dos retos principales: cualificar esta formación para que los aumentos de cobertura vayan de la mano con más y mejores empleos para sus graduados e incentivar la absorción de mano de obra calificada.

Información de mercado en término de vacantes - Servicio Público de Empleo

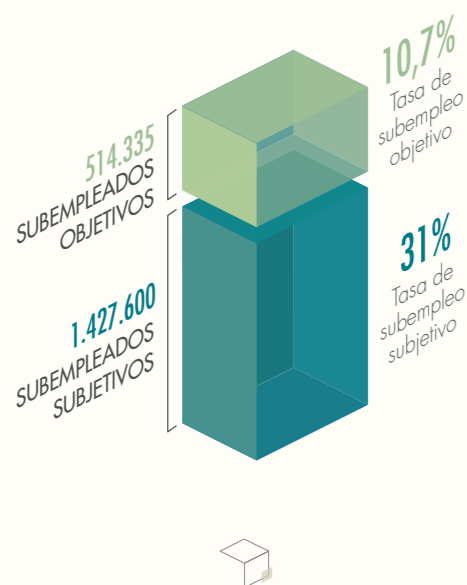
De acuerdo con la información de la Unidad del Servicio Público de Empleo, Bogotá cuenta a la fecha con seis centros de empleo. El portafolio de servicios de estos incluye el registro de hojas de vida, la orientación en la búsqueda de empleo y la preselección de candidatos para ocupar vacantes.

A nivel de ciudad, la Unidad cuenta con información general de oferta y demanda de trabajo. En oferta, se registraron en Bogotá 193.960 personas en el sistema de información del SPE (43,4% del total nacional) en 2015. En demanda, se inscribieron en el mismo año 506.677 vacantes (57,7% del total). El sector de actividades de servicios administrativos y de apoyo es el que mayor participación tiene en la ciudad dentro del SPE al representar el 49% de las vacantes registradas en 2015, y las dos ocupaciones con mayor demanda son la de vendedor, con el 21%, y la de auxiliares contables y encargados del registro de materiales, con el 9%.

El SENA es uno de los prestadores autorizados por el SPE. La información de su servicio de intermediación (Agencia Pública de Empleo, APE), se consolida en el SPE, está disponible a nivel departamental en el Observatorio Laboral y Ocupacional¹⁹ y presenta algunas cifras que vale la pena revisar porque permiten establecer un mejor panorama sobre la dinámica ocupacional.

Como se muestra en la **Infografía 6**, en 2015, en Bogotá se inscribieron en la APE 216.715 personas, se registraron 148.631 vacantes y se cubrieron 95.800 puestos de trabajo (colocaciones) (esta información se divulga por nivel de cualificación). En la **Tabla 4** se presenta la información de inscritos, vacantes y colocados para los diferentes niveles de cualificación (técnico profesional y tecnológico –T&T–, calificados²⁰, elemental²¹ y otros).

En el nivel de T&T la participación disminuye de 18,6% en inscritos a 13,1% en colocados, para una tasa de colocación de 68,6%.



19. [<http://observatorio.sena.edu.co/>].

20. Técnicos laborales, operarios y auxiliares.

21. Oficios varios.

	INSCRITOS		VACANTES		COLOCADOS		TASA DE COLOCACIÓN ²² (%)
	N	%	N	%	N	%	
T&T	40.344	18,6%	18.304	12,3%	12.561	13,1%	68,6%
Calificados	138.158	63,8%	96.851	65,2%	60.430	63,1%	62,4%
Elemental	11.070	5,1%	20.011	13,5%	16.052	16,8%	80,2%
Otros*	27.143	12,5%	13.465	9,1%	6.757	7,1%	50,2%
Total	216.715	100%	148.631	100%	95.800	100%	64,5%

* Nivel directivo y nivel profesional.

Fuente: Filco (Ministerio de Trabajo)

Tabla 4 / Inscritos, vacantes y colocados por nivel de cualificación, Bogotá, 2015.

	OCUPACIÓN	INSCRITOS (A)	VACANTES (B)	B/A
T&T	Contratistas y supervisores, electricidad y telecomunicaciones	134	538	4,0
	Vendedores-ventas técnicas	358	1.306	3,6
Calificados	Instaladores residenciales y comerciales	157	1.155	7,4
	Cocineros	173	1.103	6,4

Fuente: SENA (Observatorio Laboral y Ocupacional)

Tabla 5 / Ocupaciones con más demanda que oferta por nivel de cualificación, Bogotá, 2015.

La participación del nivel de calificados se mantiene alrededor del 63% para una tasa de colocación similar. Finalmente, la participación aumenta en las ocupaciones de nivel elemental y 4 de cada 5 vacantes son cubiertas²³.

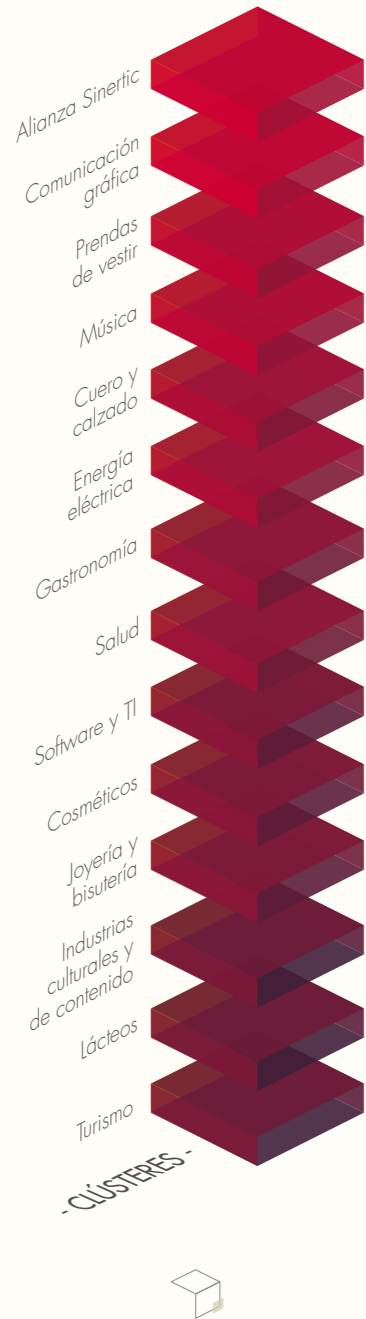
Resulta interesante ver, además de la participación para un año determinado, la dinámica de las ocupaciones, su comportamiento entre años. Entre 2014 y 2015, como lo muestra la infografía, las ocupaciones con mayor crecimiento en vacantes, para diferentes niveles de cualificación, son: operadores de máquinas para coser (3.018 vacantes), administradores y supervisores de comercio al por menor (1.107) y obreros y ayudantes en la elaboración de alimentos y bebidas (736). De igual forma, las tres ocupaciones con mayores crecimientos en colocaciones son: auxiliares de personal (1.188 colocados), aseadores especializados y fumigadores (773) y supervisores, empleados de apoyo administrativo (257).

A partir de esta información, el SENA realiza periódicamente un análisis de tendencia en el que clasifica las ocupaciones dependiendo de la interacción entre oferta (inscritos) y demanda (vacantes). Una de estas clasificaciones permite identificar las ocupaciones más solicitadas por los empresarios y menos registradas por las personas que buscan empleo.

En la **Tabla 5** se presentan las ocupaciones que se ubican en esta categoría, y se seleccionaron en el documento aquellas que más vacantes tienen por inscritos en cada uno de los niveles de cualificación.

22. Colocados/vacantes.

23. En el archivo de Excel se incluyen las tres ocupaciones que a 2015 tienen un mayor número de inscritos, vacantes y colocados.



La información del SPE muestra que en la ciudad por cada inscrito hay 2,6 vacantes. El sector de actividades de servicios administrativos y de apoyo es el que más vacantes registra, mientras que la ocupación más demandada es la de vendedor. En Bogotá la mayor tasa de colocación se presenta en el nivel ocupacional de oficios varios. Las ocupaciones con mayor número de colocados en 2015 son: asistentes administrativos (T&T), auxiliares administrativos (calificados) y ayudantes de otros oficios (elemental). Entre 2014 y 2015, el mayor crecimiento en vacantes se presenta en la ocupación de administradores y supervisores de comercio al por menor, y en colocaciones en la de supervisores, empleados de apoyo administrativo. Es importante analizar la dinámica ocupacional para perfilar el tipo de empleos que se promoverán con el Proyecto Cuso Internacional, considerando especialmente las perspectivas futuras de aquellas ocupaciones con un alto número de vacantes por inscritos.

Apuestas productivas y promoción del empleo

Como se puede ver en la Infografía 7, existen distintas instituciones a nivel privado que se han ocupado de desarrollar agendas internas departamentales. En Bogotá-Cundinamarca se establecieron como apuestas productivas la agroindustria (frutas, frutas exportables, hortalizas, lácteos), la industria (textiles y confecciones, papel, automotor y partes, productos químicos y plásticos, material de construcción, cerámica y vidrio, industria de bebidas) y los servicios (empresariales y profesionales, salud de alta complejidad, TIC, turismo). Como sectores promisorios se identificaron: biocombustibles, carbón, cuero y calzado (DNP, 2007).

Esta propuesta tiene correspondencia con los sectores priorizados por la Comisión Regional de Competitividad y su Plan Regional de Competitividad 2010-2019: internacionalización (logística, inglés para los negocios, marketing de ciudad, modernización de la aduana), infraestructura, capital humano e innovación, sostenibilidad ambiental y proyectos de desarrollo de clústeres.

La Red Clúster Colombia²⁴ identifica 14 iniciativas clúster en Bogotá, de las cuales 6 tienen un alcance regional (Asociación Alianza Sinertic, prendas de vestir, cuero, calzado y marroquinería, energía eléctrica, industrias culturales y de contenido, lácteos). Se presenta a continuación el número de empresas participantes en cada una de las iniciativas y su año de creación:

- » Alianza Sinertic: 20 empresas, 2004.
- » Comunicación gráfica: 239 empresas, 2013.
- » Prendas de vestir: 179 empresas, 2012.
- » Música: 77 empresas, 2014.
- » Cuero, calzado y marroquinería: 242 empresas, 2013.
- » Energía eléctrica: 62 empresas, 2012.
- » Gastronomía: 174 empresas, 2014.
- » Salud: 110 empresas, 2015.
- » Software y TI: 458 empresas, 2012.
- » Cosméticos: 187 empresas, 2013.
- » Joyería y bisutería: 413 empresas, 2012.

24. Iniciativa del Consejo Privado de Competitividad e INNpuls Colombia: [http://redclustercolombia.com/].

CATEGORÍA	HALLAZGO
Aspectos relevantes para la selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Las habilidades blandas presentan la misma importancia que las fuertes, especialmente en las empresas de mayor tamaño. - Conocimiento de segundo idioma no tiene mayor relevancia. - La presentación personal es la característica más relevante. - El 34% de las empresas vinculará a personas con alguna discapacidad. - La recomendación de los empleados es el principal mecanismo para encontrar personas idóneas que ocupen vacantes.
Principales motivos para despedir un trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Cuatro de cada cinco despidos son originados por baja productividad, problemas de comportamiento o ausentismo.
Formación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Una de cada tres empresas capacitó a sus trabajadores. - Tres de cada cuatro capacitaciones son financiadas por la empresa. - Los temas de capacitación más recurrentes son: producción, comercialización y seguridad en el trabajo.
Demanda laboral no satisfecha	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas medianas y grandes, más propensas a no encontrar los perfiles laborales que requieren. - Los principales motivos de demanda no satisfecha son: el perfil no se encuentra en el mercado, la expectativa económica excede el presupuesto y la falta de experiencia laboral.
Principales ocupaciones con déficit de oferta por sector	<ul style="list-style-type: none"> - Industria: soldadura y modistería. - Comercio: representantes de ventas y cargos administrativos. - Servicios: belleza y cuidado personal, preparación y despacho de alimentos, atención al cliente.

Fuente: EDLB (Secretaría de Desarrollo Económico).

Tabla 6 / Hallazgos de la Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá 2013.

- » Industrias culturales y de contenido: 120 empresas, 2012.
- » Lácteos: 61 empresas, 2014.
- » Turismo de negocios y eventos: 168 empresas, 2013.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) contempla para esta región el mejoramiento y rehabilitación de los corredores transversales de la red primaria que conectan con otras regiones del país, la ampliación del aeropuerto y la construcción de la primera línea del metro. De igual forma, el PND propone la creación de "un sistema integral para la identificación y atención de necesidades de los empresarios en cuanto a la capacitación y

formación para el trabajo en Bogotá y sus municipios de influencia" (DNP, 2015: 830).

Finalmente, el Proyecto del Plan de Desarrollo 2016-2019 "Bogotá Mejor para Todos" propone, como Visión 5º Centenario, una ciudad turística que desarrolla alternativas productivas de desarrollo sostenible en su área rural, una ciudad innovadora con sectores sofisticados y de alto valor agregado. Para el cuatrienio se plantea un trabajo articulado con la Comisión Regional de Competitividad que promueva el empleo en sectores de alto valor agregado y el aprovechamiento de la ruralidad bogotana (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

En las estrategias de desarrollo económico se plantean la articulación entre la oferta educativa y las necesidades empresariales, la promoción de clústeres y cadenas productivas, el aprovechamiento de instancias de coordinación como la Comisión Regional de Competitividad, el fortalecimiento de las mipymes y la optimización logística urbana (abastecimiento, almacenamiento y distribución), entre otros.

Las metas de resultado de esta estrategia se plantean en términos de emprendimientos (40% de los emprendimientos atendidos financiera y/o comercialmente), fortalecimiento de procesos, intervención de empresas con intenciones exportadoras e innovación. No existe una alusión específica al fortalecimiento de los clústeres actuales o sobre la promoción de nuevas iniciativas.

Ahora bien, vale la pena preguntarse hasta qué punto existe correspondencia entre estas apuestas productivas y las estrategias de promoción y generación de empleo a nivel nacional y local. A nivel nacional, el PND señala la necesidad de fortalecer la oferta de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, la capacitación para la inserción y reinserción laboral, la implementación de ventanillas únicas de servicios de gestión y colocación de empleo y emprendimiento.

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno plantea como estrategia la generación de oportunidades de empleo e ingresos, para lo cual se necesitaba, entre otros aspectos, orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado, incentivar la contratación privada de población en situación de vulnerabilidad y optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo distritales (Secretaría de Desarrollo Económico, 2014).

El Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos" reconoce también la escasa pertinencia de los programas de formación, los problemas de las asimetrías de información entre oferta y demanda laboral y el escaso diálogo que existe entre la academia y el sector empresarial. Según los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral, cuyos resultados se explican en la siguiente sección, estas asimetrías

hacen que "el tiempo promedio que demora un empresario en cubrir una vacante (sea) de 25,3 días, mientras que un desempleado demora 131 días en encontrar empleo" (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016: 278).

Se propone, entonces, alcanzar un 20% de vinculaciones laborales a través de contrato laboral formal, cualificar el 70% de personas que integran la oferta del mercado laboral y cerrar la brecha de acceso al mercado laboral del 40% de las personas inscritas en la Agencia Pública de Empleo.

En Bogotá no es muy clara la relación entre los antecedentes en materia de definición de apuestas y clústeres y las apuestas productivas del Plan de Desarrollo Distrital. No obstante, se valora positivamente la intención de la Alcaldía de trabajar articuladamente con la Comisión Regional de Competitividad. En materia de barreras para el empleo, hay coincidencias en el PND y el Plan Bogotá Mejor para Todos en la necesidad de mejorar la formación y reducir las asimetrías de información a través de los servicios de gestión, orientación y colocación.

Identificación y anticipación de necesidades de recursos humanos

El estudio del mercado laboral no se circunscribe exclusivamente al análisis coyuntural o histórico de la interacción entre la oferta y la demanda por trabajo. En la primera sección del documento se mostró que en Bogotá hay siete vacantes por cada instalador residencial y comercial inscrito en la APE. ¿Hay forma de anticipar este desequilibrio? ¿Cómo saber si la naturaleza de este desequilibrio es estructural? ¿Cómo mejorar la capacidad de respuesta de las instituciones de formación y cómo transmitirles esta información? Las respuestas a estas preguntas no son sencillas.

En algunos países la construcción de modelos de pronóstico facilita la planeación y gestión del recurso humano, y si bien los supuestos y metodologías que sustentan estos modelos no están libres de crítica, pareciera surgir un acuerdo

sobre la utilidad de esta información como referente para el desarrollo de políticas y de arreglos institucionales que promuevan la articulación entre la educación y el trabajo y facilitar la toma de decisiones.

En Colombia se han adaptado y desarrollado modelos y metodologías de prospectiva laboral que tienen un alcance nacional. A nivel territorial, el Ministerio de Trabajo, junto con otras entidades del gobierno y el PNUD, lidera la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo (Ormet). Con la participación de un sinnúmero de socios locales de diversa índole, Ormet ha realizado estudios sectoriales en varias partes del país. En particular, en Bogotá se identificaron tres estudios sectoriales y un estudio general sobre demanda laboral que ofrecen información a distinto nivel de detalle, valiosa y de distintos usos y aplicaciones prácticas a la luz del proyecto SCOPE de Cuso International:

1. Un primer estudio analiza las oportunidades de inclusión productiva en el sector automotor en Bogotá. (PNUD, 2013a), con el fin de hallar los perfiles ocupacionales con demanda potencial, las necesidades de formación y las posibilidades de desarrollo de negocios inclusivos.

En demanda, se encuestaron 9 empresas del sector y se desarrolló una entrevista semiestructurada con directivos de 6 empresas²⁵. A través del primer ejercicio se estiman 5.643 vacantes para la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en el año 2012, concentradas en la ocupación de conductores de colectivos, buses, busetas y articulados (4.735 vacantes). Les siguen en importancia las ocupaciones de lavadores de buses (237) y mecánicos y ajustadores de vehículos (113).

El perfil ocupacional de las vacantes se analiza según los siguientes grupos: ocupaciones de mayor nivel de formación, técnicos postsecundarios, empleados de oficina, operarios y trabajadores de la industria, conductores de vehículos de transporte público y trabajadores no calificados. Para cada uno de estos se establecen las ocupaciones con dificultades de oferta. En técnicos postsecundarios se encuentran las de asesor de servicio y asesores comerciales; en empleados de oficina, la de jefe de bodega; en operarios y trabajadores de la industria, técnico en colisión, latonero, colorista, auxiliar de pintura, técnico mecánico para mantenimiento y reparación, técnico en suspensión y frenos diésel, entre otros. En trabajadores no calificados no hay cargos con dificultades de oferta.

El estudio detalla posteriormente los perfiles laborales de las vacantes mediante el análisis de la educación, la experiencia y las competencias requeridas, siguiendo una lógica de agrupación similar a la planteada anteriormente (por nivel de cualificación).

Aunque no se encuentra un análisis que permita precisar las brechas existentes, se concluye que las principales debilidades de los "potenciales vinculados" están en el bajo nivel de formación básico, en competencias más avanzadas y en competencias blandas, un planteamiento que las entrevistas semiestructuradas corroboran. Así, los directivos señalan como dificultades del sector la escasa cualificación de las personas y la falta de formación en competencias blandas. "Hoy se presenta una paradoja: las empresas requieren

SE PROPONE, ENTONCES, ALCANZAR UN 20% DE VINCULACIONES LABORALES A TRAVÉS DE CONTRATO LABORAL FORMAL, CUALIFICAR EL 70% DE PERSONAS QUE INTEGRAN LA OFERTA DEL MERCADO LABORAL Y CERRAR LA BRECHA DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DEL 40% DE LAS PERSONAS INSCRITAS EN LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO.



25. La selección de las empresas no siguió criterios estadísticos.

EN BOGOTÁ SE IDENTIFICAN 947 VACANTES, DE LAS CUALES EL 82% ESTÁN DIRIGIDAS A POBLACIÓN CON PRIMARIA O SIN EDUCACIÓN FORMAL, Y 288 CANDIDATOS POTENCIALES (54% DE LOS ENCUESTADOS).

gran número de conductores con un perfil exigente, para el cual no hay personas formadas, al tiempo que gran número de conductores tradicionales están en riesgo de perder su trabajo por no cumplir con las exigencias del nuevo sistema” (PNUD, 2013a: 101).

2. Con un propósito similar, un segundo estudio se concentra en las oportunidades de empleo en la Zona Franca de Bogotá (ZFB) (PNUD, 2013b). El universo de la oferta laboral lo conforman en este caso jóvenes entre 18 y 30 años, en situación de pobreza y desplazamiento y residentes de las localidades del área de influencia de la ZFB (Fontibón, Engativá, Bosa, Kennedy y Suba). Son, por lo tanto, 610 personas en total, en su mayoría mujeres (75%), que se encuentran clasificadas por el Sisbén en niveles 1 (29%) y 2 (49%) y que en el 54% de los casos son bachilleres.

La encuesta permitió construir un perfil laboral de la población: número de experiencias laborales, ocupaciones u oficios de interés, capacitaciones recibidas y capacitaciones deseadas.

En demanda laboral se encuestaron 104 empresas ubicadas en la ZFB. En ellas se identificaron 1.452 vacantes; asimismo, que 9,5% establece como requisito la educación primaria; 70,4%, la educación media (bachilleres); 11,6%, formación T&T; y 8,5%, formación universitaria. Además, la mayoría de las empresas (57%) exige que las personas a vincular tengan por lo menos un año de experiencia. A continuación se relacionan las ocupaciones con mayor demanda por nivel de formación:

- » Primaria: operadores de máquinas de coser.
- » Media: operadores telefónicos, digitadores, auxiliares de bodega y auxiliares de archivo y registro.
- » Formación T&T: asistentes de comercio exterior, técnicos de sistemas y auxiliares contables.

» Formación universitaria: ingenieros de sistemas, informática y computación.

A partir de lo anterior se identifica que menos de la mitad de los candidatos potenciales (el 42%) cumplen con los requisitos de las empresas de la ZFB. Al analizar los perfiles con déficit y sobreoferta por nivel educativo se encuentra:

» Entre los bachilleres, las ocupaciones con mayor déficit de oferta son: operarios de máquinas de confección, operarios telefónicos, digitadores, auxiliares de bodega e inventarios, archivadores, montacarguistas, empacadores y operarios de máquinas transformadoras de plástico.

» Entre los técnicos, las ocupaciones con déficit de oferta son: técnico en comercio exterior, técnico en confecciones, técnico en electrónica, técnico en ensamble de computadores, técnico en mercadeo y técnico auxiliar contable.

» Hay sobreoferta de bachilleres en: ventas, mercaderistas e impulsores, aseadores y servicio doméstico, recepcionistas, entre otros.

» Entre los técnicos las ocupaciones con sobreoferta son: técnico en archivo, técnico en nómina, técnico auxiliar administrativo y técnico en secretariado.

Al concentrar el análisis en el grupo de bachilleres, se identifican como barreras de acceso a las vacantes de mayor demanda la falta de experiencia y la falta de competencias y habilidades (ofimática, manejo de maquinaria, matemáticas, expresión oral y comunicación, competencias comportamentales y habilidades sociales).

3. Un tercer estudio analiza en Bogotá, Cali y Medellín los perfiles ocupacionales de la población en situación de vulnerabilidad en el sector de las confecciones (PNUD, 2013c). En este caso, para caracterizar la demanda laboral se encuestaron 325 empresas en total, de las cuales

88 se encuentran en Bogotá. Del total de vacantes en las ciudades (3.451), Bogotá representa el 27%. En oferta, se encuestaron en la ciudad 534 estudiantes en situación de vulnerabilidad e inscritos en programas de formación afines (1.548 en las tres ciudades).

Del análisis de demanda laboral, el estudio destaca el mayor dinamismo de Cali en el nivel de primaria y bachillerato. Bogotá y Medellín, por su parte, tienen mayor dinámica en el nivel de T&T, lo que implica “una mayor especialización en actividades de mayor valor agregado dentro de la cadena de valor para las empresas en Bogotá y Medellín con relación a las empresas en Cali” (PNUD, 2013c: 158). Existe además un mayor ajuste de la oferta a los perfiles demandados en Medellín, lo que indica una oferta más amplia y especializada en esta ciudad, y también una barrera de acceso generalizada para la población en situación de vulnerabilidad dada la experiencia requerida (7-12 meses y 13-24 meses).

En Bogotá se identifican 947 vacantes, de las cuales el 82% están dirigidas a población con primaria o sin educación formal, y 288 candidatos potenciales (54% de los encuestados). La relación entre los perfiles se caracteriza en cuatro grupos: déficit de oferta, sobreoferta, baja demanda y oferta nula y equilibrio entre oferta y demanda. De este modo el estudio muestra una concentración del 76% de las ocupaciones en déficit de oferta, lo que indica un desequilibrio evidente en el mercado de trabajo: los perfiles de la oferta no responden a los perfiles de las vacantes.

» En el grupo con déficit de oferta se encuentran los perfiles de operador de máquina plana, operario de confección y operario de control de calidad.

» En el segundo grupo, sobreoferta, se identifica en la ciudad el perfil de asesor comercial.

De acuerdo con el estudio, estos grupos son los más problemáticos para la inclusión de poblaciones, por lo que

sugieren “la necesidad de una reorientación del sistema educativo paralela al diseño de programas de intermediación laboral que faciliten la inclusión en el mercado de trabajo” (PNUD, 2013c: 191).

4. Asimismo, para superar las barreras de entrada, el estudio recomienda en Bogotá la estructuración de un programa de intermediación laboral basado en competencias duras y a través de contratos de aprendizaje. Dado que los tres estudios reseñados tienen un enfoque sectorial, para tener un panorama más completo resulta conveniente mostrar por último los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral para Bogotá (EDLB) realizada en 2013 (Dussán, Uribe & Mayorga, 2015). La unidad de muestreo fueron los establecimientos productivos de la industria, el comercio y los servicios, según tamaño, ubicados en 19 localidades de la ciudad.

En una muestra de 7.811 establecimientos se realizaron 6.639 encuestas efectivas. Los sectores comercio y servicios participan con el 48% y el 41%, respectivamente, mientras que las microempresas representan el 94,5% del total de establecimientos. En la Tabla 6 se presentan los principales hallazgos reseñados por la EDLB.

Las necesidades de cualificación de los recursos humanos son evidentes, no solo a nivel sectorial sino a nivel general del Distrito. Para el proyecto SCOPE de Cuso Internacional, la revisión de estos estudios constituye la oportunidad de comprender, en el marco de una economía dinámica y en transformación, que existen barreras que limitan el potencial de los programas de inclusión laboral (falta de experiencia, falta de cualificación, falta de competencias específicas y transversales). Es necesario realizar una profunda caracterización de la población objetivo y analizar las tendencias ocupacionales para promover empleos en vacantes con déficits de oferta y evitar la promoción de perfiles en ocupaciones con sobreoferta.

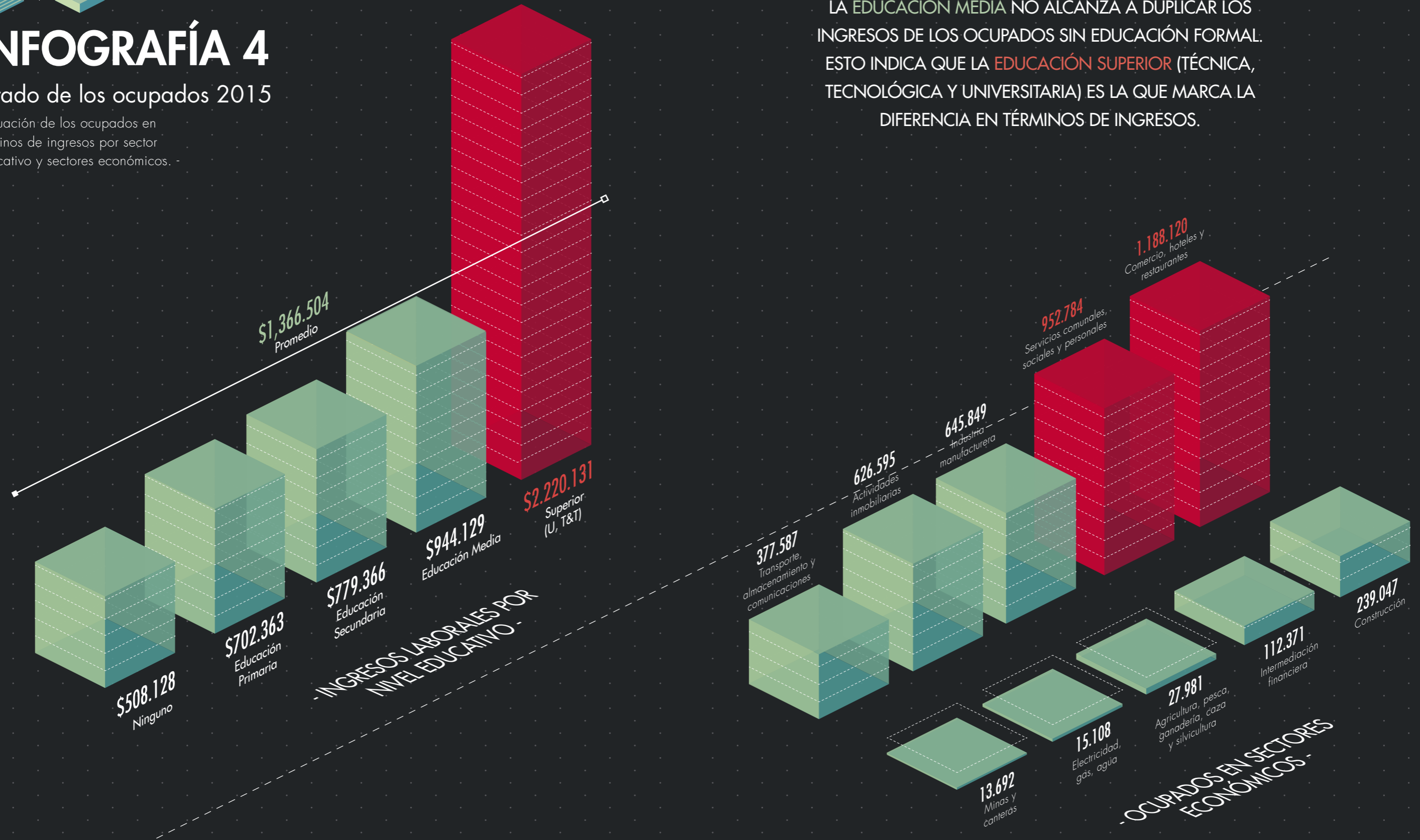


INFOGRAFÍA 4

Estado de los ocupados 2015

- Situación de los ocupados en términos de ingresos por sector educativo y sectores económicos. -

LA EDUCACIÓN MEDIA NO ALCANZA A DUPLICAR LOS INGRESOS DE LOS OCUPADOS SIN EDUCACIÓN FORMAL. ESTO INDICA QUE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y UNIVERSITARIA) ES LA QUE MARCA LA DIFERENCIA EN TÉRMINOS DE INGRESOS.

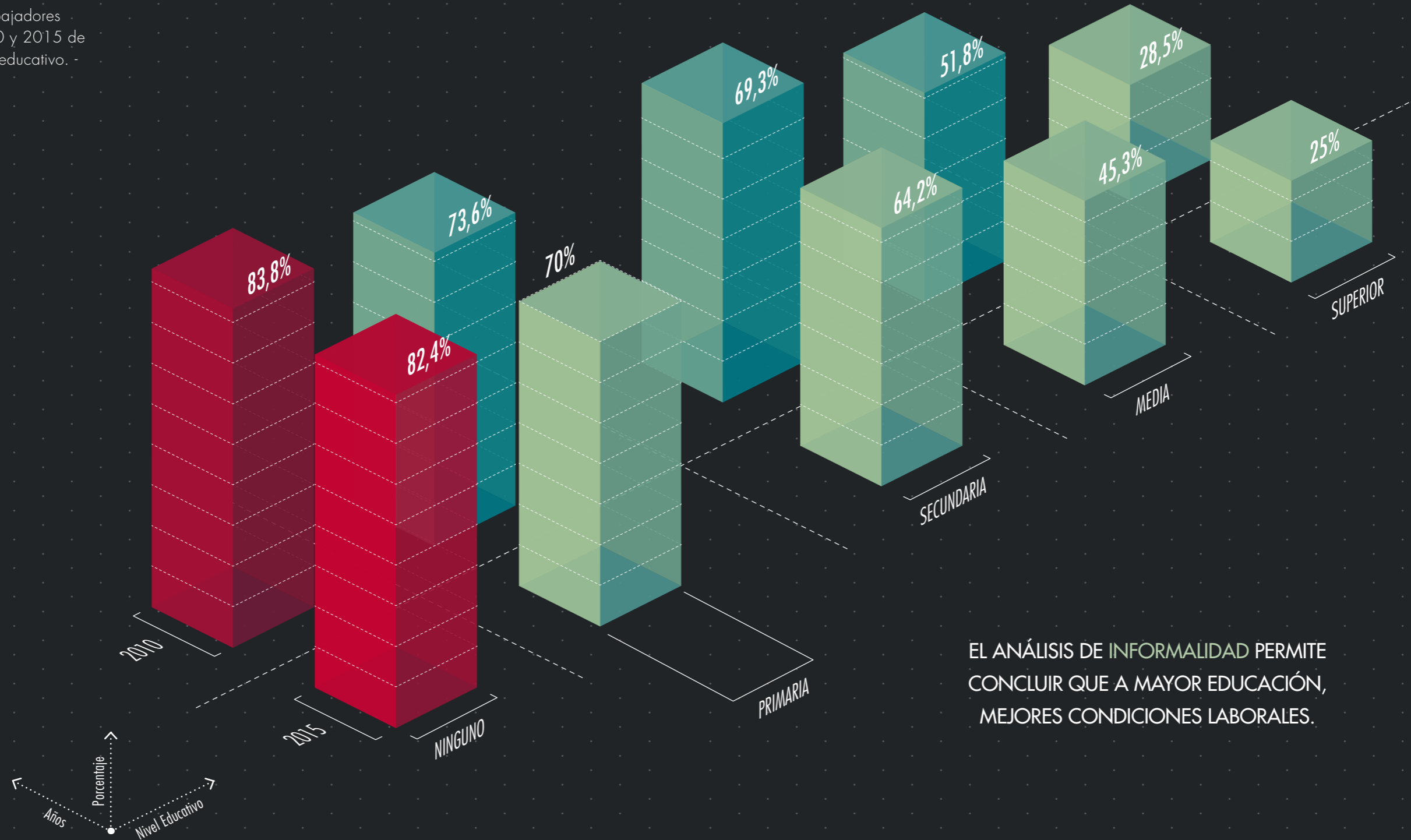




INFOGRAFÍA 5

Estado de los trabajadores informales

- Situación de los trabajadores informales entre 2010 y 2015 de acuerdo con su nivel educativo. -



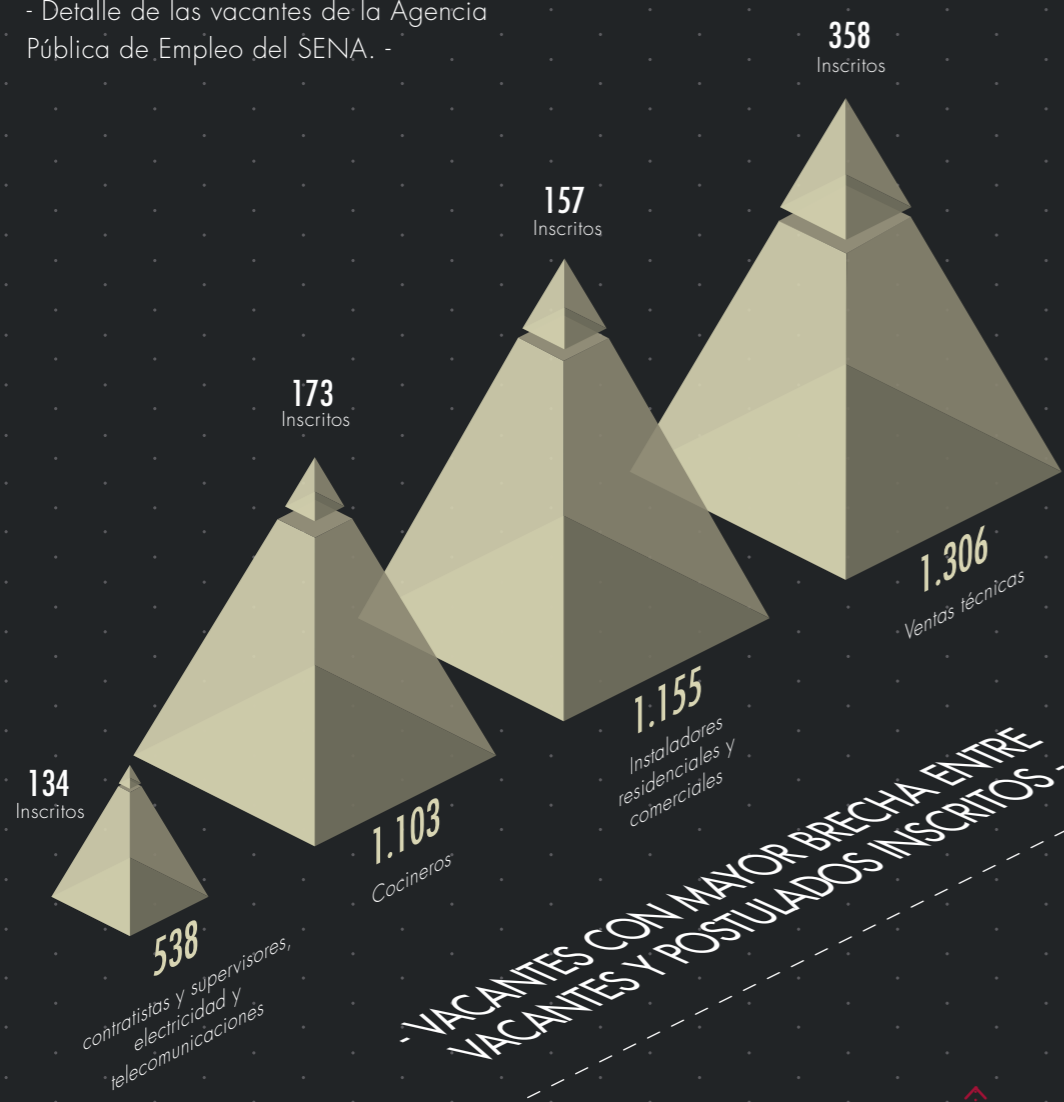
EL ANÁLISIS DE INFORMALIDAD PERMITE CONCLUIR QUE A MAYOR EDUCACIÓN, MEJORES CONDICIONES LABORALES.



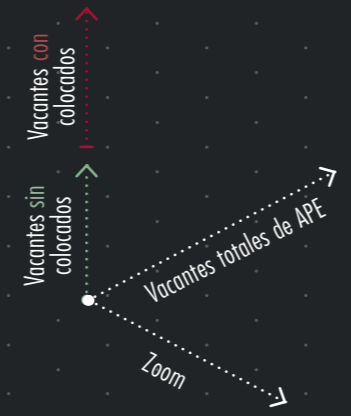
INFOGRAFÍA 6

Vacantes - Detalle SENA

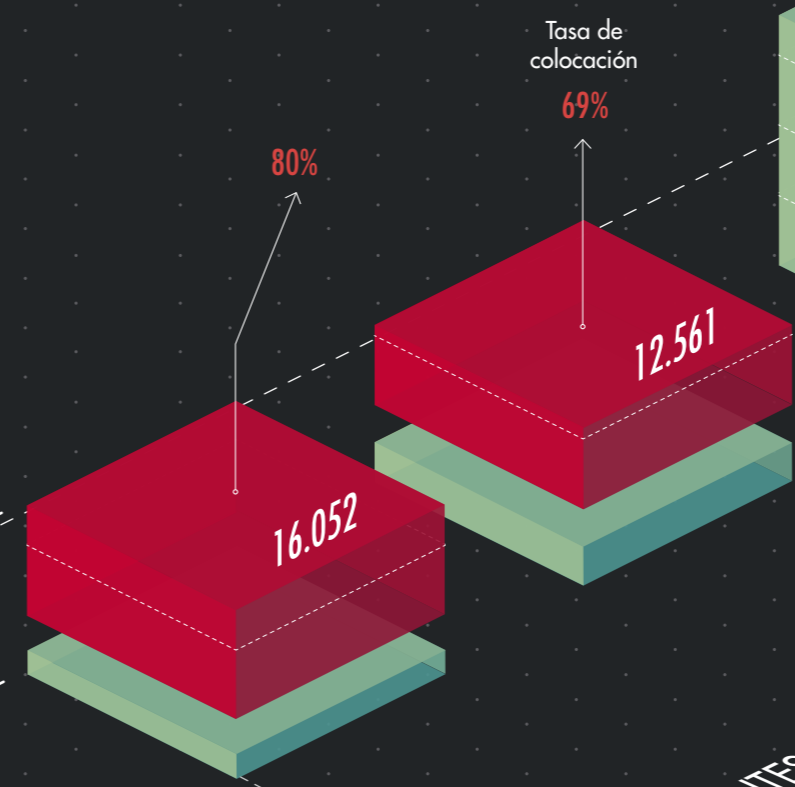
- Detalle de las vacantes de la Agencia Pública de Empleo del SENA. -



VACANTES CON MAYOR BRECHA ENTRE VACANTES Y POSTULADOS INSCRITOS

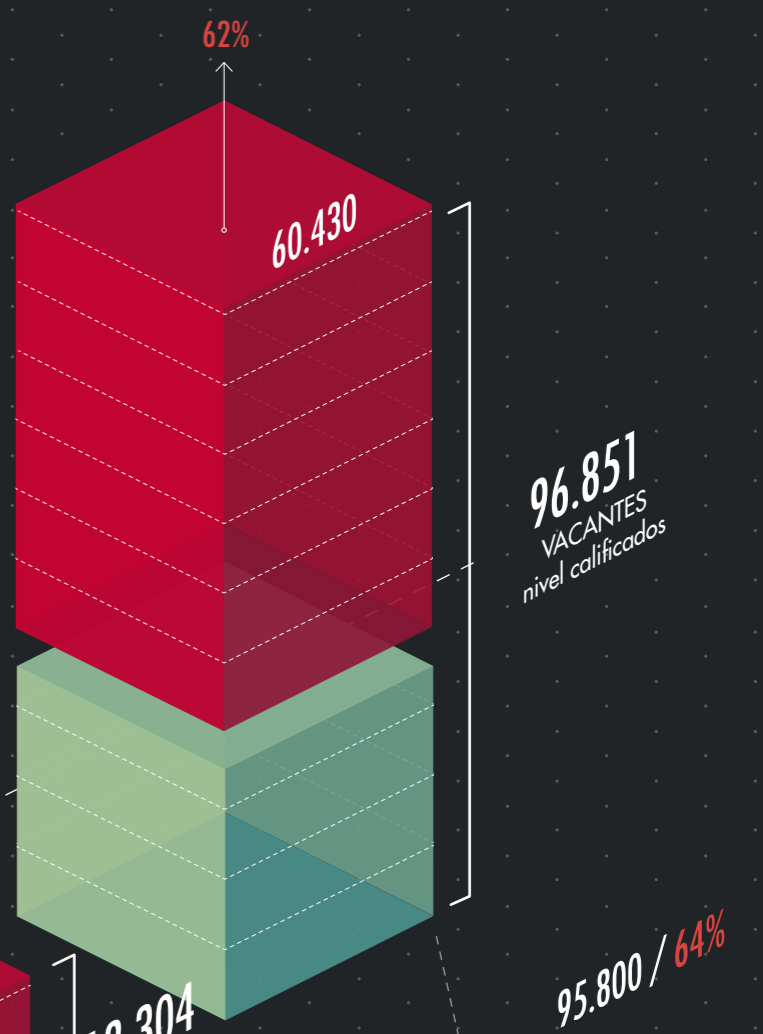


20.011 VACANTES nivel elemental



18.304 VACANTES nivel TPYT

VACANTES DE AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO (APE) SENA



96.851 VACANTES nivel calificados

148.631 VACANTES de Agencia pública de empleo (APE) SENA

95.800 / 64%



INFOGRAFÍA 7

Estudios y sectores

- Principales estudios y sectores frente a las apuestas productivas y la promoción de empleo. -



-FUENTE-

-DESCRIPCIÓN-

Agenda Interna (departamental) para la Productividad y la Competitividad (DNP, 2007)



1. Agroindustria (flores, frutas exportables, hortalizas, lácteos, productos alimenticios elaborados).



2. Industria: textiles y confecciones, papel, automotor y partes, productos químicos y plásticos, material de construcción, cerámica y vidrio, industria de bebidas.



3. Servicios: empresariales y profesionales, salud de alta complejidad, TIC, turismo



4. Sectores promisorios: biocombustibles, carbón, cuero y calzado.

RED clúster Colombia



1. Asociación Alianza Sinertic



3. Comunicación gráfica



5. Industrias creativas y de contenidos



7. Cosméticos



9. Prendas de vestir



11. Salud



13. Lácteo Bogotá-región



2. Turismo de negocios y eventos



4. Joyería y bisutería



6. Cuero, calzado y marroquinería



8. Software y TI



10. Música



12. Gastronomía



14. Energía Eléctrica de Bogotá-Región

Plan Regional de Competitividad 2010 - 2019 (Comisión Regional de Competitividad)



- Internacionalización: Invest in Bogotá, plan de logística regional, inglés para los negocios, marketing de ciudad, modernización de la aduana.



- Infraestructura: seguimiento a obras, aeropuerto, anillo de innovación, tren de cercanías.



- Capital humano e innovación: cierre de brechas para las cadenas productivas, vigilancia tecnológica, núcleos de conocimiento, corredor tecnológico de la Sabana, Parque tecnológico y empresarial, fondo para el fomento de la CTel.



- Sostenibilidad ambiental.



- Proyectos de desarrollo de clústeres.

Estrategias regionales del PND 2014-2018 (DNP)

Promover la competitividad:



1. Mejorar y rehabilitar los corredores transversales de la red primaria que la conectan con otras regiones del país, ampliación aeropuerto, primera línea del metro.



2. Crear un sistema integral para la identificación y atención de necesidades de los empresarios en cuanto a la capacitación y formación para el trabajo en Bogotá y sus municipios de influencia.

Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos"



Visión 5º Centenario: Bogotá como centro para el desarrollo, producción y comercialización de los bienes y servicios más sofisticados asociados a la economía creativa, Bogotá ciudad turística, servicios logísticos optimizados (modelo de abastecimiento eficiente).



Visión 2020: Modernización y ampliación de la prestación de servicios públicos, dinamización de la construcción de proyectos de vivienda de interés social y prioritario, jóvenes con empleos dignos y emprendimientos exitosos, un sistema educativo que entiende las tendencias y necesidades de la demanda laboral para ofrecer una formación pertinente.



Eje desarrollo económico: elaboración de una política de desarrollo económico basada en la generación y uso de conocimiento, apuesta por el mejoramiento de la productividad y competitividad de las mipymes, existe una gran oportunidad para la generación de ingresos en la especialización de servicios turísticos. Se buscará convertir a la ciudad en líder latinoamericano en materia de conectividad, desarrollo digital y efectiva apropiación de las tecnologías de la información.



POBLACIONES

Indicadores demográficos

Bogotá cuenta con una población estimada por el DANE de alrededor de 7,9 millones de personas, de las cuales 4.068.770, equivalentes al 51,6%, son mujeres. De otro lado, la población joven representa el 25% de la población, ya que la ciudad cuenta con 1.943.119 jóvenes. Finalmente, el 2,5% de la población (201.316 personas) es víctima del conflicto. De este grupo, 64.799, equivalente al 34%, representan víctimas entre los 12 y los 28 años. A continuación, se expone el detalle de estos grupos poblacionales en el municipio. Como se observará, estos tres grupos poblacionales (jóvenes, mujeres y víctimas) son objeto de intervenciones específicas por diversos actores institucionales. Para el caso de mujeres, encontramos cerca de 120 iniciativas; para los jóvenes, cerca de 150; y para población víctima, cerca de 30.

La recopilación de dichas iniciativas incluye temas de empleo inclusivo, educación, promoción de habilidades y atención psicosocial, entre otros, y se encuentra sistematizada por actores como Gobierno (local y nacional), empresas con acciones de responsabilidad social empresarial (RSE), entidades sin ánimo de lucro y organismos internacionales.

Empleabilidad de la población

Jóvenes²⁶

La tasa global de participación (TGP) de los jóvenes de 10 a 17 años ha venido disminuyendo en Colombia, pasando de 16% en el 2010 a 15,1% en el 2015. Por el contrario, la TGP para los jóvenes de 18 a 28 años ha venido aumentando de 73,2% en el 2010 a 74,2% en el 2015. Sin embargo, en el caso de Bogotá la tendencia es un poco diferente ya que para los dos grupos poblacionales la proporción se ha mantenido. La participación de los jóvenes de 10 a 17 es de 11,7%, y la del grupo poblacional de 18 a 28 años, de 71,6% para el periodo 2010-2015. Esto indica que, dado que la TGP es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, no ha habido una mayor presión por parte de los jóvenes sobre el mercado laboral durante este lapso.

En Colombia la tasa de ocupación de los jóvenes de 10 a 17 años ha permanecido constante (13,1% en 2010 y 13,3% en 2015), y para el grupo de jóvenes de 18 a 28 años el porcentaje de ocupados ha crecido,

LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN BOGOTÁ INDICA QUE LA TASA DE PARTICIPACIÓN Y LOS NIVELES DE OCUPACIÓN HAN PERMANECIDO CONSTANTES EN EL TIEMPO.

pasando de 58,6% en 2010 a 62,9% en 2015. En el Distrito Capital, como se muestra en la **Infografía 8**, la tasa ha permanecido invariante entre 2010 y 2015 con un porcentaje de 11,7% para los jóvenes de 10 a 17 años y de 71,6% para los jóvenes de 18 a 28 años. Esto lleva a pensar que no solo la participación de los jóvenes en el mercado laboral sigue siendo la misma, sino que la ocupación de los mismos se mantiene constante.

Sin embargo, el desempleo juvenil en la ciudad sí ha cambiado. Este fenómeno, que ha venido creciendo en los últimos años en el país, no es la excepción para Bogotá, que reporta una tasa de desempleo juvenil para el grupo de 18 a 28 años de 13,2%, 4,5 puntos porcentuales mayor que la de la ciudad (8,7%) pero inferior en cerca de dos puntos porcentuales a la del país (15,3%). Si bien el desempleo para este grupo poblacional ha bajado con relación al año 2010 (17,4%), la ciudad enfrenta retos en equiparar la tasa de desempleo juvenil con la de la ciudad. Para los jóvenes entre 10 y 17 años, en Colombia la tasa de desempleo ha disminuido de 17,8% en 2010 a 12,4% en 2015, tendencia que se mantiene en Bogotá, donde ha pasado de 17,4% en 2010 a 13,2% en 2015.

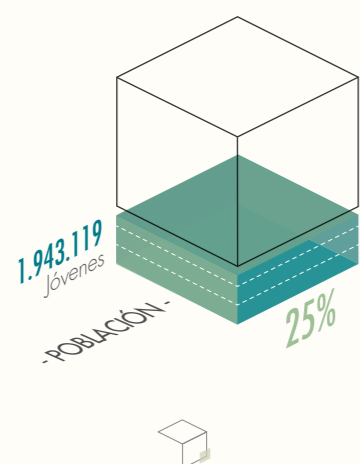
Si bien los niveles de informalidad de los jóvenes, medidos por los ocupados que no reportan a pensiones, ha bajado en Bogotá de 98,4% a 79,1% entre 2010 y 2015 para los jóvenes de 10 a 17 años, y de 46,3% a 40,9% para los jóvenes de 18 a 28 años, las cifras de informalidad siguen siendo un motivo de alarma. En Colombia la tendencia a la informalidad para los jóvenes ha bajado a un ritmo más acelerado: de 99,7% a 69,7% durante el periodo 2010-2015 para el grupo de 10 a 17 años, y de 67,8% a 61,6% para los jóvenes de 18 a 28 años.

La población NINI²⁷ es del 13,7% para Bogotá, inferior a la del nivel nacional de 20%. Para el caso de las mujeres, este porcentaje es de 18,3%, lo que quiere decir que aproximadamente una de cada dos jóvenes mujeres no se encuentra ni estudiando ni trabajando.

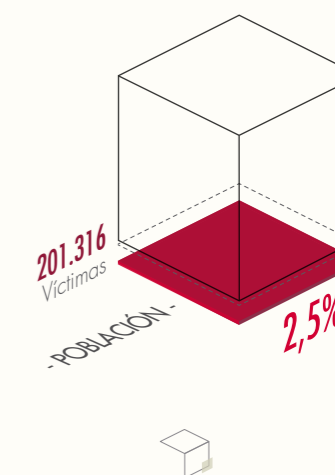
Es de resaltar que mientras los jóvenes ocupados en Colombia de 10 a 17 años tienen 7,1 grados de escolaridad, en Bogotá tienen 8,3 años. De la misma manera, los jóvenes de la capital ocupados de 18 a 28 años tienen 11,5 años de escolaridad, por encima del promedio nacional (10,4). Por otra parte, los ingresos laborales en el Distrito Capital son mayores que los del país: mientras en Colombia los jóvenes de 10 a 17 años reportan ingresos por \$158.462 y los de 18 a 28 años por \$755.197, la información registrada para Bogotá es de \$252.480 y \$1.060.967 respectivamente.

Mujeres

La tasa global de participación (TGP) de las mujeres ha venido aumentando en Bogotá, pasando de 62,3% en 2010 a 65,5% en 2015. Este aumento de 3,2 puntos porcentuales ha sido menos acelerado que el



26. De acuerdo con las estadísticas del DANE, la población en edad de trabajar se calcula para las personas de 12 y más años en la zona urbana y de 10 y más años en la zona rural. En consecuencia, por la Fuente de Información Laboral en Colombia (Filco) calcula la información del mercado laboral para jóvenes en los rangos de edad de 10 a 17 y de 18 a 28. No obstante, es importante aclarar que el Código de Infancia y Adolescencia expedido en la Ley 1093 del 2006, en su artículo 35, señala como edad mínima 15 años para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral. Los adolescentes que trabajen entre los 15 y los 17 años requieren de la autorización expedida por el inspector de trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local. De manera excepcional, los niños menores de 15 años podrán desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo o deportivo (Congreso de Colombia, 2016).



27. Not in education, employment or training.

del país, donde la TGP de mujeres ha aumentado en 9,5 puntos porcentuales, pasando de 47,5% en 2010 a 57% en 2015. Por otro lado, como se muestra en la **Infografía 9**, la tasa de ocupación de las mujeres bogotanas aumentó de 54,7% en el 2010 a 58,9% en el 2015: un aumento de 4,2 puntos porcentuales, similar al del país, en donde la tasa de ocupación de las mujeres aumentó 4,6 puntos pasando de 43,7% en 2010 a 48,3% en 2015. En Bogotá, el 47,1% de los ocupados son mujeres, lo que corresponde a 1.977.846 mujeres. En Colombia las mujeres alcanzan únicamente el 41,9% de los ocupados.

En contraste con estas cifras, mientras la tasa de desempleo de las mujeres en Colombia ha venido disminuyendo, pasando de 15,6% en 2010 a 11,8% en 2015, en Bogotá el descenso no ha sido de la misma magnitud: en 2010 era de 12,2%, y para el 2015 es del 10,2%. La tasa de desempleo de los hombres en Bogotá es de 7,4% lo que indica que la tasa de desempleo de las mujeres es 2,8 puntos porcentuales mayor que la de los hombres.

En Colombia la informalidad de las mujeres en el mercado laboral ha disminuido del 68,4% en 2010 al 62,8% en 2015. Así mismo, en Bogotá, en el 2010, el 51,6% de las mujeres estaban ocupadas bajo condiciones de informalidad, mientras que en el año 2015 este porcentaje disminuyó al 46,5%.

La tasa de subempleo subjetivo hace referencia al deseo de las personas de mejorar sus condiciones laborales, y el desempleo objetivo, a los que además de tener intenciones de mejorar su inserción laboral han hecho acciones para lograrlo. En Colombia la tasa de desempleo objetivo para los hombres y mujeres es de 10,7%, mientras que la de desempleo subjetivo es de 29,3% para las mujeres y de 28,7% para los hombres. La situación en Bogotá indica una tasa de subempleo objetivo de 11,8% para las mujeres y una de subjetivo de 32,1%. Lo anterior significa que una de cada tres mujeres tiene interés de mejorar su condición laboral pero tan solo una realiza gestiones para lograrlo.

Frente a los ingresos laborales se muestra que mientras en Bogotá el promedio de ingresos de los hombres (\$1.537.398) es mayor que en el nivel nacional (\$1.002.254) en 34,8%, para el caso de las mujeres los ingresos son \$1.174.525,

lo que corresponde a un 42,9% más que el promedio de las mujeres colombianas (\$798.597).

Adicional a lo anterior, la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres es muy superior a la del país. En Bogotá las mujeres ganan un 30,9% menos que los hombres, mientras que en Colombia la cifra es del 20% menos. Estos ingresos laborales corresponden, para el caso de las mujeres, a un promedio de 10,3 años de escolaridad, ligeramente inferior al de los hombres en Bogotá (10,6 años) y por encima del promedio nacional para las mujeres (9,5 años). Si comparamos los ingresos de los graduados de programas de educación terciaria, encontramos que el salario de enganche, correspondiente al primer ingreso luego de haber terminado la formación, es de \$1.777.177 para los hombres y de \$1.576.339 para las mujeres, un 12,7% menos para ellas.

Víctimas

El índice de riesgo de victimización es un indicador construido por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) para comparar los niveles de riesgo de victimización en los municipios del país. Para el caso de Bogotá, este índice es de 0,09, lo que indica una probabilidad baja de amenaza a las violaciones de los derechos fundamentales.

Lamentablemente, la situación del mercado laboral no cuenta con indicadores para la población víctima. Sin embargo, es posible tener un panorama de la población con base en su distribución poblacional y algunos indicadores educativos. De acuerdo con la **Infografía 10**, la proporción de víctimas se concentra en personas entre los 29 y los 60 años de edad (34,3%), seguidas de jóvenes entre los 18 y los 28 años (20,6%) y entre 12 y 17 años (13,7%). Esto indica que más del 65% de las víctimas se encuentra en edades en las que es posible insertarse al mercado laboral.

Al evaluar los aprendices, encontramos que en Bogotá el 22,7% de los aprendices son víctimas de la violencia o de algún otro hecho victimizante. Esta cifra es inferior a la del nivel nacional, en donde el porcentaje de víctimas aprendices es del 31,5%.

LA TASA DE OCUPACIÓN Y LA TASA DE INFORMALIDAD DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ SON MÁS FAVORABLES QUE LAS DE LAS MUJERES COLOMBIANAS. SIN EMBARGO, LA BRECHA DE INGRESOS SALARIALES DE LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES ES MÁS GRANDE QUE EN EL PAÍS.

AUNQUE EL DESEMPLEO JUVENIL HA VENIDO DISMINUYENDO, LA TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES SIGUE SIENDO MÁS ALTA QUE LA DE LA POBLACIÓN BOGOTANA.

Análisis particulares

Jóvenes

La población joven en Bogotá se encuentra dividida por grupos poblacionales así: 34,3% entre 14 y 28 años, 32,9% entre 14 y 18 años, y el 32,8% restante para los jóvenes entre 24 y 28 años. Al revisar la población por localidades, se encuentra que el 83,3% de los jóvenes se agrupa en 10 localidades, siendo Suba, Kennedy y Engativá las de mayor concentración con porcentajes de 14,3%, 13,6% y 10,7% respectivamente (Alcaldía de Bogotá, 2014).

Frente a las competencias de los jóvenes, se encuentra que aún persisten las diferencias entre los colegios oficiales y los no oficiales: los resultados de las pruebas Saber de los jóvenes de colegios no oficiales son superiores a los de los colegios oficiales. De acuerdo con la Secretaría de Educación, cerca del 28% de las instituciones educativas se encontraban en las categorías más bajas de rendimiento, y para el 2015 ese porcentaje aumentó a 25%. Por el contrario, las instituciones oficiales con los niveles de calificación más altos pasaron de 10,7% en 2014 a 12,7% en 2015 (Alcaldía de Bogotá, 2016). Lo anterior indica que aún el sector educativo tiene importantes retos en mejorar la calidad de sus instituciones.

Uno de los problemas que enfrentan los jóvenes antes de ingresar al mercado laboral es la falta de competencias. Por un lado, la deserción de los jóvenes en los grados 10 y 11 no ha disminuido al ritmo esperado. De acuerdo con la Encuesta de Deserción Escolar citada en el Plan de Desarrollo, los factores que más afectan la deserción son razones asociadas a las instituciones educativas (clima escolar, dificultades académicas), problemáticas de los jóvenes (educación poco pertinente a los intereses de los estudiantes y embarazo adolescente), la familia (razones educativas, poca importancia a la educación y problemas económicos) y el contexto local (inseguridad de las zonas) (Alcaldía de Bogotá, 2016). Ante esto, el Distrito prevé la creación de incentivos para aumentar la permanencia escolar de acuerdo con el ciclo de vida de la población haciendo énfasis en los jóvenes en mayor condición de vulnerabilidad.

Adicional a la deserción, el tránsito de la educación media a la educación terciaria resulta complejo para los jóvenes, en particular para aquellos en condición de po-

breza y vulnerabilidad. La ausencia de acciones dirigidas a promover en los estudiantes una elección apropiada frente a su proyecto de vida dificulta la decisión de los jóvenes de continuar estudiando.

En comparación con los jóvenes de otros lugares del país, los de Bogotá se encuentran en mejores condiciones: cuentan con una tasa general de participación y de ocupación que ha permanecido constante y con unos ingresos en promedio superiores a los de Colombia. Sin embargo, esta población enfrenta barreras adicionales asociadas a condiciones económicas y falta de competencias que les permitan ingresar a las opciones de educación pública terciaria.

Con relación a educación terciaria, Bogotá cuenta con cerca de 610 mil jóvenes matriculados, de los cuales el 67% corresponde a matrículas del sector privado. Al comparar con los datos de graduados de bachiller anuales y con las cifras de matriculados en educación terciaria, se encuentra que cerca de 40 mil jóvenes quedan por fuera del sistema de educación superior cada año (Alcaldía de Bogotá, 2016). Para hacer frente a esta situación, el Distrito pretende brindar becas para educación superior, desarrollar más estrategias educativas flexibles y promover acciones para facilitar el tránsito de educación secundaria a terciaria.

En la última década se han aumentado los programas dirigidos a población joven. El de Jóvenes en Acción del DPS busca aumentar el logro educativo y fortalecer las competencias transversales de los jóvenes en condición de pobreza propendiendo a una mejora en las condiciones de empleabilidad. Durante el 2015, 19.478 jóvenes fueron partícipes del programa.

De igual manera, el programa 40 Mil Primeros Empleos, liderado por el Ministerio de Trabajo y la Unidad del Servicio Público de Empleo, busca disminuir la barrera de falta de experiencia que encuentran los jóvenes a la hora de conseguir un trabajo. Para ello, el Gobierno nacional apoya al empresario con seis meses de salario y prestaciones salariales asociadas con el compromiso de que contrate al joven por seis meses adicionales. Este programa ha sido focalizado para el Distrito Capital, donde 10 empresas se han unido a la iniciativa.

Finalmente, desde el Gobierno nacional se creó el programa Ser Pilo Paga, una iniciativa del Ministerio de Educación con el apoyo del Ictex que busca promover la excelencia beneficiando a los estudiantes que luego de

EL 68,6% DE LAS VÍCTIMAS ESTÁ EN CONDICIONES DE ACCEDER AL MERCADO LABORAL.

finalizar sus estudios de bachillerato obtuvieron los puntajes más altos en las pruebas de Estado. Actualmente, para la capital hay 3.773 jóvenes beneficiados por las versiones 1 y 2 del programa.

La ciudad, por su parte, cuenta con el proyecto Distrito Joven, cuyo propósito es fortalecer el desarrollo de capacidades y competencias de los jóvenes para mejorar sus oportunidades. Este proyecto tiene previstas las siguientes líneas de acción: i) ruta de oportunidades para jóvenes encaminada a generar alianzas público-privadas para la generación de competencias laborales, ii) ruta de prevención a jóvenes, que busca desarrollar un modelo de atención a los procesos de formación y educación de los jóvenes, iii) un centro de oportunidades juveniles, fortaleciendo las casas de juventud y la realización de voluntariados intergeneracionales, y iv) la formulación y puesta en marcha de la política de juventud 2017-2027 (Alcaldía de Bogotá, 2016).

Aunque el Distrito no menciona estrategias específicas de promoción de empleabilidad, los seis centros de empleo de la ciudad que operan a través de 54 puntos de atención son un aliado importante en resolver las asimetrías de información ente la oferta y demanda laboral. Frente a programas de emprendimiento como alternativa a la generación de ingresos a la población joven, el Distrito plantea mejorar el ecosistema de emprendimiento local articulando la oferta de servicios de las entidades.

Adicional a lo anterior, se han identificado cerca de 150 iniciativas de prácticas, pasantías y/o mentorías con jóvenes, lideradas por empresas con acciones de responsabilidad empresarial, organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones de educación superior, entidades de gobierno (nacional y local) y organismos de cooperación internacional, que promueven el empleo inclusivo, la equidad, la formación y el desarrollo de competencias, entre otros temas.

Con relación a iniciativas de responsabilidad social empresarial que focalizan en población joven, Terpel, por ejemplo, cuenta con el Programa Líder. Dicha iniciativa fortalece, desde la escuela, las competencias básicas (matemáticas y lenguaje) y desarrolla habilidades socioemocionales o competencias transversales como resolución de conflictos, pensamiento lógico y competencias comunicativas.

Así mismo, Escuela País cuenta con el proyecto de Prevención al Fracaso Escolar, que realiza acompañamiento a través de mentorías y tutorías en conocimientos académicos, desa-

rollo de competencias transversales y atención psicológica o psicosocial. Healing Colombia, por otro lado, es una fundación internacional que, a través de mentorías, implementa el programa Mano a Mano de cara al crecimiento personal y profesional de jóvenes de recursos económicos limitados, generando cambios de mentalidad sobre los pasos y hábitos necesarios para la consecución de sus sueños y objetivos.

Mujeres

La violencia de género en Bogotá, al igual que en el país, es un asunto prioritario en términos de política pública. De acuerdo con las cifras reportadas por el Distrito, en el 83% de los casos de los presuntos delitos sexuales la víctima es una mujer (Alcaldía de Bogotá, 2016). Así mismo, según cifras del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, reflejadas en el Plan de Desarrollo de la ciudad, entre el 2014 y 2015 una mujer fue asesinada cada tres días.

Las diferentes modalidades de violencia afectan a las mujeres y a las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros. En ese sentido, aún persisten imaginarios y prácticas machistas que restringen la participación de las mujeres en la construcción de lo público. Así, frente a participación en espacios de concertación, las mujeres ocupan tan solo el 17,8% del Concejo para el periodo 2016-2019 y el 22% de las juntas de administración local (JAL).

Bogotá cuenta con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género, que busca desarrollar y poner en marcha la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito. Con ese fin, esta entidad se propone recolectar, analizar y difundir información con respecto a la situación de las mujeres en la ciudad. Actualmente se cuenta con una línea gratuita de atención especializada en prevenir el feminicidio, la violencia contra la mujer y cualquier otro tipo de afectación (Secretaría Distrital de la Mujer, 2016).

Las acciones que pretende el Distrito para fortalecer los derechos de las mujeres, de acuerdo con el Plan de Desarrollo, pueden resumirse en cinco grandes acciones: i) "Bogotá mejor sin violencia para las mujeres" busca promover los derechos de las mujeres a través de la coordinación interinstitucional de estrategias de prevención, atención y protección integral y el restablecimiento de sus derechos; ii) "Bogotá territorio seguro para las mujeres" pretende que las mujeres

encuentren en la ciudad un territorio seguro y libre de violencia en los espacios públicos; iii) "Bogotá, ciudad de oportunidades para las mujeres" propone potenciar la participación política de las mujeres mejorando la posibilidad de tomar decisiones con más y mejores herramientas de información; iv) "Mujeres protagonistas, activas y empoderadas" plantea reducir las brechas de género en educación, empleo, emprendimiento y actividades culturales; finalmente, v) la formulación del segundo plan de igualdades de oportunidades para la equidad de género y lograr la transversalización de la política pública de mujeres y equidad de género permitirá avanzar en el cierre de brechas anteriormente mencionadas.

La ciudad contempla consejos locales de seguridad para las mujeres, creados en el 2013 y que buscan abordar las problemáticas de género en cada una de las localidades (Concejo de Bogotá, 2013). Dichos espacios serán fortalecidos en la nueva administración como un espacio de discusión, diseño e implementación de medidas que favorezcan el goce efectivo de derechos de las mujeres.

Con relación a la participación de las mujeres en el ámbito educativo, un estudio realizado por el Distrito señala que a pesar de que las mujeres hoy en día participan más de la educación terciaria, las brechas salariales entre hombres y mujeres continúan. De otro lado, hay disciplinas con una mayor participación de las mujeres o disciplinas "feminizadas"²⁸, que muestran que aún persiste el imaginario de que las mujeres tengan un desempeño profesional ligado al cuidado y al bienestar social (Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015). De otro lado, las mujeres siguen teniendo una participación inferior en la formación doctoral.

Con relación al mercado laboral, como se vio en la sección anterior, las mujeres en Bogotá, a pesar de contar con mejores condiciones que las mujeres del país, aún enfrentan retos en equiparar sus ingresos con los de los hombres. En promedio, los salarios de las mujeres son 30,9% inferiores a los de los hombres, lo que corresponde a una diferencia de \$362.873. Para las mujeres recién graduadas de educación superior esta brecha disminuye a 12,7%: una diferencia de \$200.838. Adicionalmente, la persistencia de los roles domésticos y de cuidado asignados de manera cultural a las mujeres aumenta las barreras para el acceso al mercado laboral. Frente a los instrumentos para alinear la oferta y demanda laboral, Bogotá cuenta con cinco operadores de la Red del Servicio Público de Empleo y una ruta de equidad de género que se ha venido implementando en los centros.

De acuerdo con el mapeo realizado producto de esta consultoría, en Bogotá se encontraron más de 120 iniciativas que focalizan su atención en mujeres. La gran mayoría se centra en empresas que reciben practicantes, pero también se contemplan empresas que bajo su estrategia de responsabilidad social empresarial desarrollan acciones de empleo inclusivo para mujeres o de formación de competencias duras o blandas (socioemocionales). En segundo lugar, las entidades sin ánimo de lucro adelantan acciones educativas, de empleo, voluntariados o formación en competencias socioemocionales. Finalmente, como se muestra en el mapeo de actores, en el Distrito se cuenta con instituciones de educación superior, organismos internacionales e iniciativas gubernamentales adicionales a las mencionadas que dirigen su intervención a mujeres.



28. Terapias, nutrición y dietética, bacteriología, sociología, trabajo social y afines, instrumentación quirúrgica, psicología y enfermería, entre otros.

Un ejemplo de empleo inclusivo es Crepes & Waffles, que promueve el empleo a madres cabezas de familia y reconoce en ellas el factor más valioso de la empresa. Las personas que trabajan en esta organización son en su mayoría mujeres cabeza de familia y víctimas de la violencia, a quienes se les brindan empleos dignos, bajo una política de bienestar que incluye programas de salud, vivienda, educación, recreación y espiritualidad. Así mismo, la Agencia Marítima Transmares S.A. desarrolla proyectos de equidad de género para ofrecer igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

La Corporación Mundial de la Mujer acompaña la puesta en marcha de ideas de negocio de personas en situación de vulnerabilidad, específicamente mediante el desarrollo de competencias personales y empresariales. Igualmente, para la promoción de la empleabilidad, utilizan herramientas para que los miembros de las comunidades puedan acceder al mercado laboral en condiciones técnicas y humanas que los hagan más competitivos. Otra iniciativa es la del grupo Coomeva, que cuenta con una política de gestión y apoyo al empleo favoreciendo la equidad de género, representada en que el 69% de los trabajadores son mujeres y, del total de sus asociados, el 56,2% pertenecen a este grupo poblacional.

Víctimas

Bogotá es el segundo ente territorial con mayor cantidad de víctimas del conflicto armado, donde el hecho victimizante más frecuente es el desplazamiento forzado. Aunque la ciudad cuenta con avances en la caracterización y verificación de derechos de la población víctima con enfoque poblacional, diferencial y territorial, se requiere seguir trabajando en un modelo más articulado con el de atención y reparación implementado por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Alcaldía de Bogotá, 2016). Es necesario también mejorar la coordinación entre los sistemas de información para evitar duplicidades entre los apoyos brindados por los Gobiernos distrital y nacional y así lograr una focalización más acertada.

Frente a la promoción de empleabilidad a población víctima de la violencia, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo ha elaborado una ruta diferencial, la cual opera en Bogotá. Su objetivo es analizar los perfiles ocupacionales de la población víctima para, con base en ello, construir procesos de formación, acompañamiento psicosocial e intermediación laboral.

Con relación a procesos de promoción y capacitación para población víctima, el DPS cuenta con programas de educación orientada al trabajo para fortalecer el capital humano de la población, y el SENA desarrolla procesos

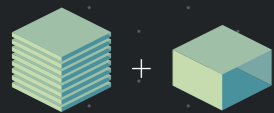
de formación titulada y complementaria en los cuales la población víctima tiene prelación. Finalmente, el Ministerio de Salud y Protección Social ofrece el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas (Papsivi), que busca el restablecimiento de las condiciones físicas y psicosociales de la población víctima y la garantía del derecho a la atención en salud física, mental y psicosocial.

El Plan de Desarrollo del Distrito plantea el programa Bogotá Mejor para las Víctimas, con el cual busca transformar la política pública de asistencia, atención y reparación integral a las víctimas mejorando la articulación entre la nación y la ciudad para así fortalecer la oferta de servicios. El Distrito prevé las siguientes líneas de atención para las víctimas: i) mejorar la oferta institucional, ii) ir más allá de la fase de asistencia a la población facilitando el acceso a educación, la capacitación para el trabajo, el emprendimiento y la empleabilidad, iii) identificar con mayor claridad las necesidades de la población y, con base en ello, direccionar a la oferta correspondiente, iv) articular esfuerzos con entidades distritales y nacionales, y v) diseñar e implementar estrategias en arte y cultura, investigación y pedagogía, comunicación y sensibilización, y paz y reconciliación.

La institucionalidad en el Distrito para la atención a la población víctima contempla la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación (ACDVR) y el Sistema Distrital de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SDARIV), quienes tienen dentro de sus funciones asesorar al alcalde en el diseño e implementación de la política pública para promover el enfoque de derechos en la población.

Frente a las acciones por parte de otros actores institucionales, las organizaciones sin ánimo de lucro son las que más focalizan la atención con población víctima hacia temas de empleo inclusivo, educación, paz y promoción de habilidades. A estas las siguen las empresas con acciones de responsabilidad social empresarial. La empresa Texmoda, por ejemplo, cuenta con un programa de empleo inclusivo que vincula laboralmente a la población desplazada. De este modo la compañía brinda oportunidad de trabajo a personas que han sufrido la condición de desplazamiento, ofreciéndoles posibilidades de educación, fortaleciendo su dignidad y aumentando la autoestima.

La Fundación Colombianitos es una organización sin ánimo de lucro que se focaliza en población víctima del desplazamiento y promueve con ellos mejorar la calidad de vida a través del deporte para la construcción de valores y el desarrollo de habilidades para la vida. Colombianitos trabaja en alianza con Unidos por Colombia para proporcionar a las víctimas de explosiones de minas antipersonales prótesis, terapia física, rehabilitación psicológica y apoyo educativo.

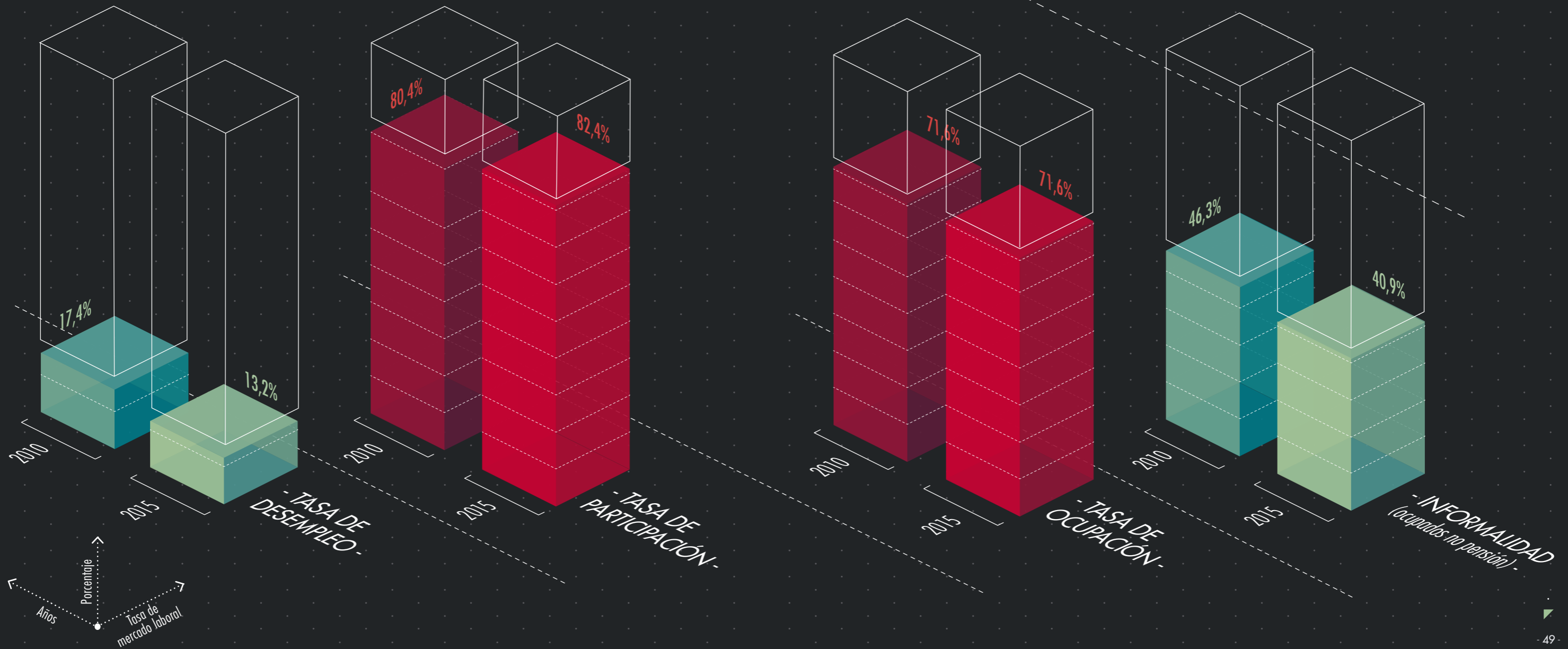
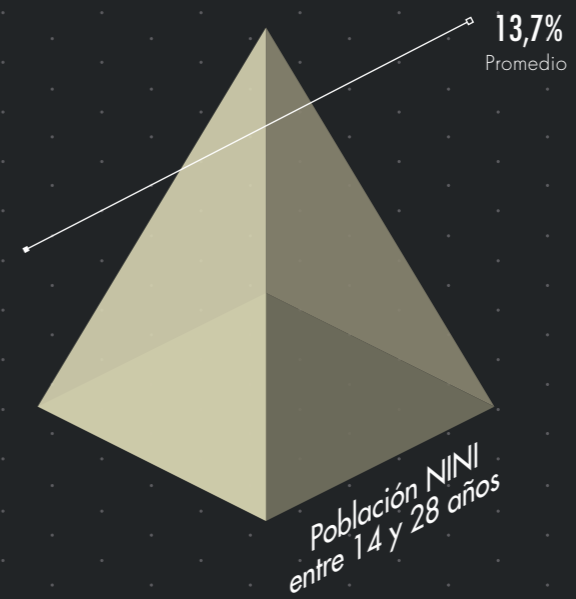


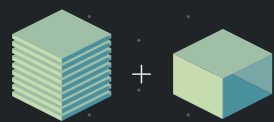
INFOGRAFÍA 8

Mercado laboral de los jóvenes entre 18 y 28 años

- Situación laboral de los jóvenes en el municipio para 2010 y 2015. -

AUNQUE EL **DESEMPLEO JUVENIL** HA VENIDO DISMINUYENDO, LA TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES SIGUE SIENDO MÁS ALTO QUE LA DE LA **POBLACIÓN BOGOTANA.**

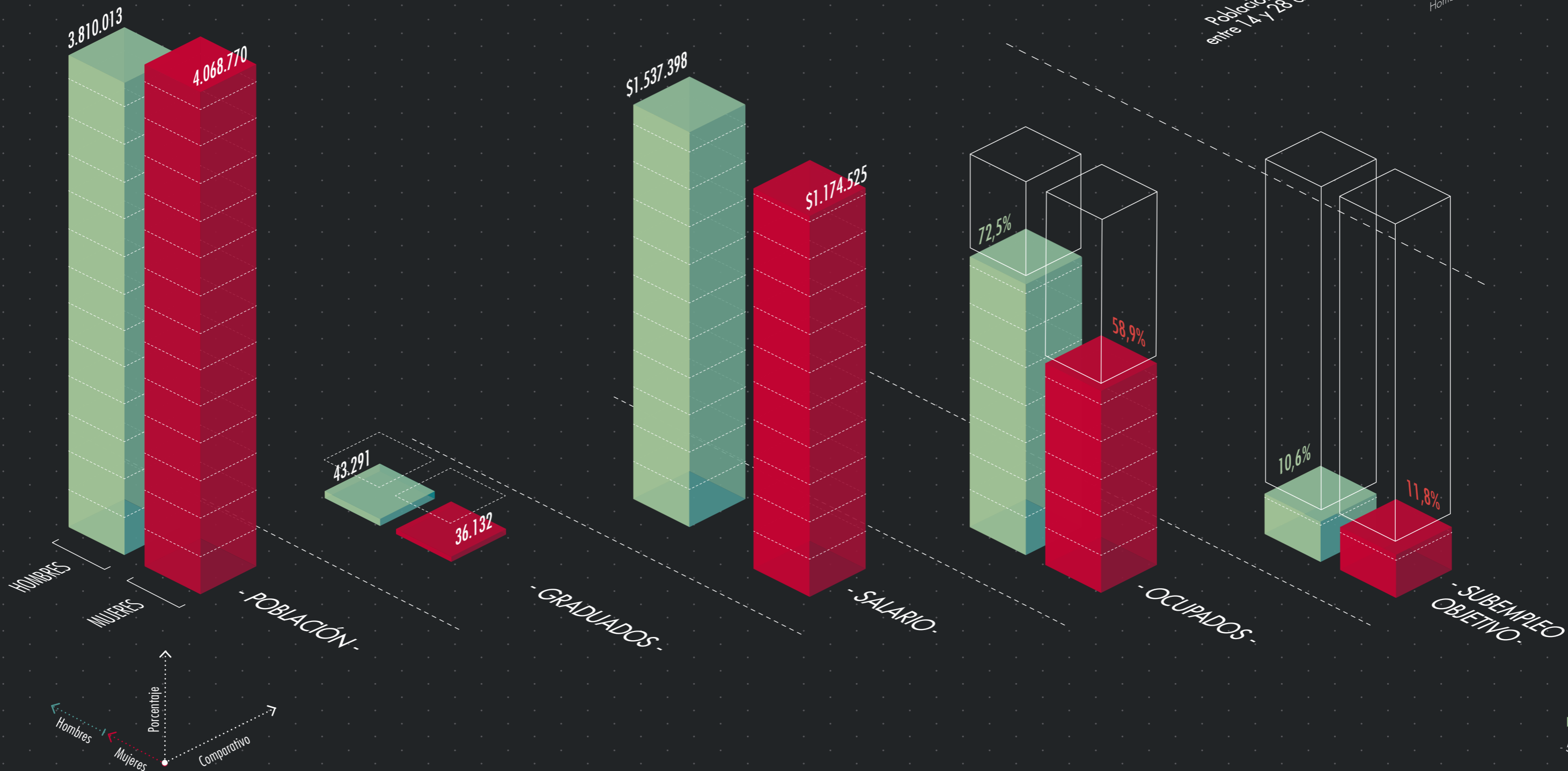




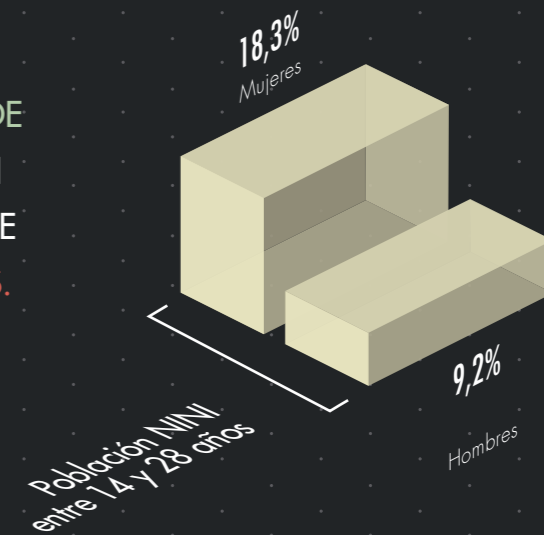
INFOGRAFÍA 9

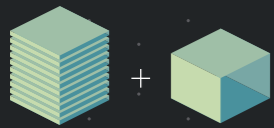
Mercado laboral de las mujeres

- Situación laboral de las mujeres en comparación con la de los hombres. -



LA TASA DE OCUPACIÓN Y LA TASA DE INFORMALIDAD DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ SON MÁS FAVORABLES QUE LAS DE LAS MUJERES COLOMBIANAS.



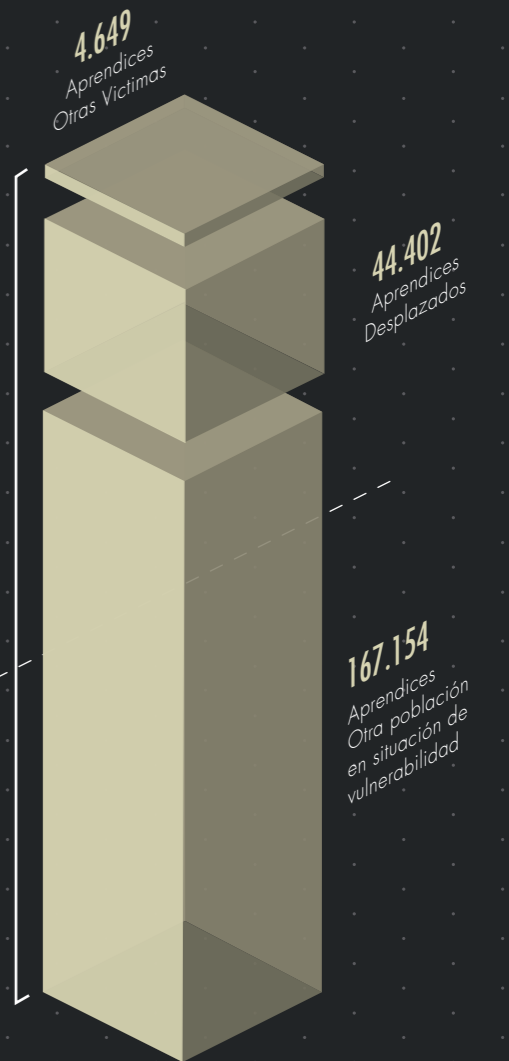
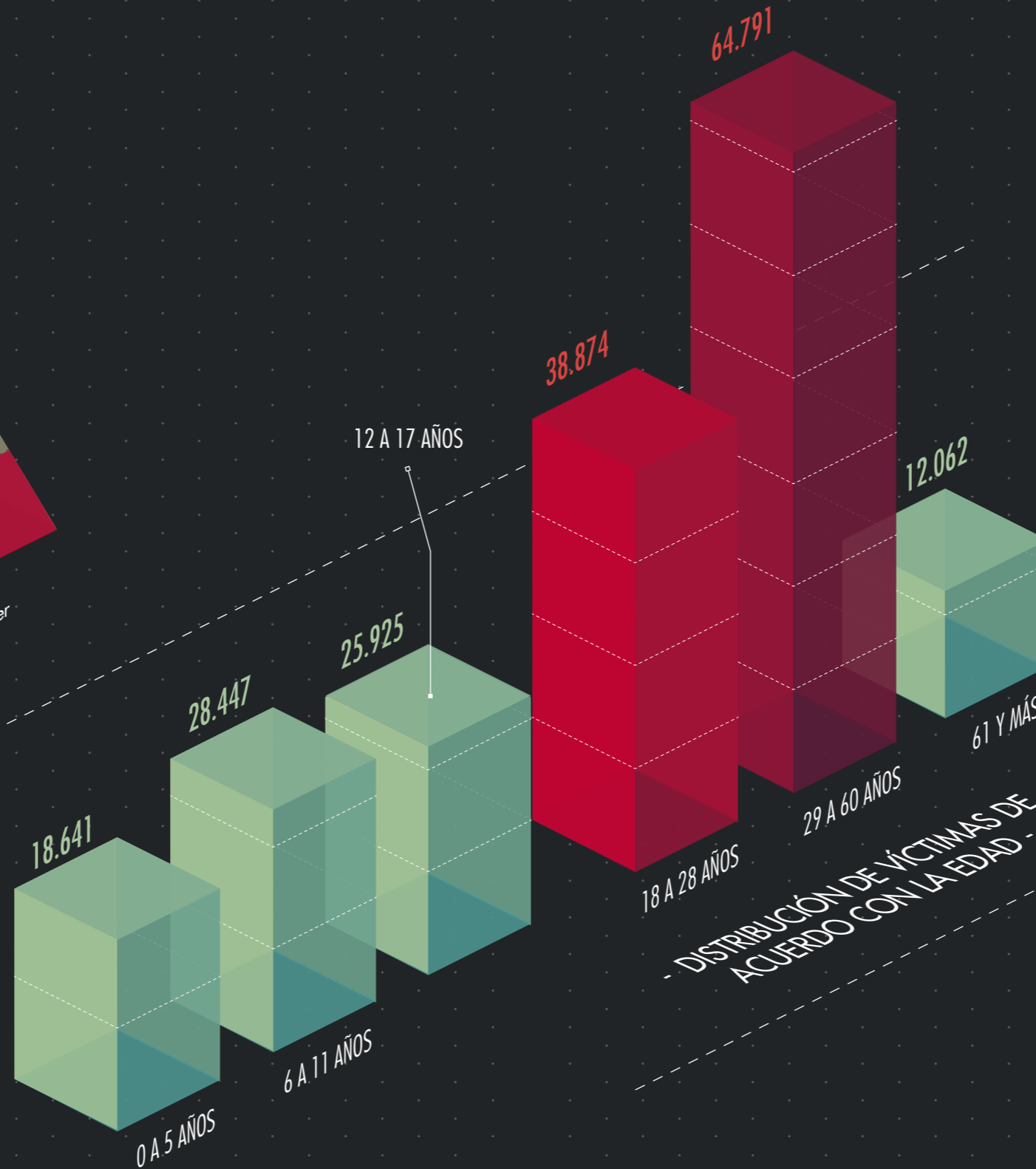
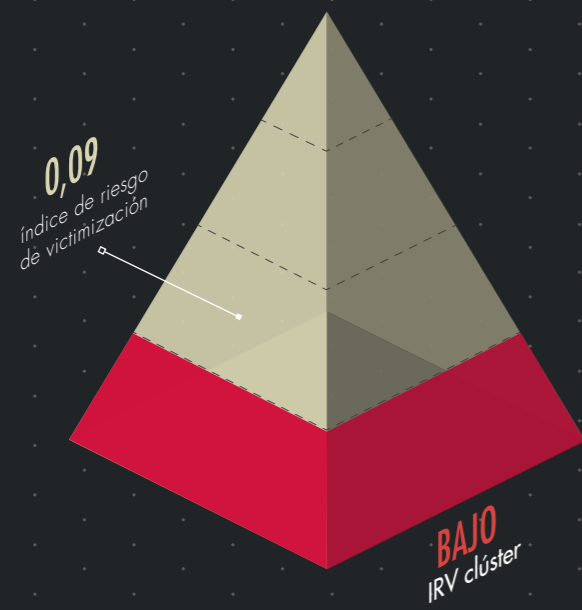


INFOGRAFÍA 10

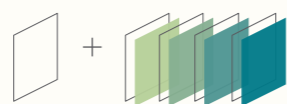
Víctimas

- Situación de las víctimas. -

EL 68,6% DE LAS VÍCTIMAS ESTÁ EN CONDICIONES DE ACCEDER AL MERCADO LABORAL



Cantidad
Edad de víctimas



OFERTA INSTITUCIONAL²⁹

Una vez revisados el contexto general de la ciudad, el panorama laboral y los grupos poblacionales objeto de intervención, realizaremos a continuación un mapeo de actores claves (MAC), con el objeto de tener clara la oferta institucional e identificar los actores con quienes se cuenta para apoyar la iniciativa que se está promoviendo en el marco del proyecto SCOPE de Cuso International. De esta manera se podrán definir estrategias específicas que les ayuden a garantizar el mayor y mejor apoyo para movilizar iniciativas como: empleo inclusivo, prácticas laborales, pasantías, voluntariados y mentorías, en los territorios en donde se ejecutará el Proyecto.

Es importante resaltar que el MAC está siendo cada vez más utilizado como herramienta de diagnóstico y gestión de proyectos. Es por esto que, adicional al anexo que contiene el detalle de la información, en este apartado se procura sintetizar los resultados de la búsqueda y presentar algunos ejemplos de iniciativas de acuerdo con las necesidades del proyecto SCOPE de Cuso International.

Actores en el territorio

Como se señala en la **Infografía 11**, Bogotá es una ciudad en la que confluyen una gran cantidad de actores que promueven estrategias de acciones encaminadas al proyecto SCOPE de Cuso International. El inventario de actores contempla: (i) empresas con responsabilidad social empresarial (214), (ii) empresas que promueven el programa 40 Mil Primeros Empleos (10), (iii) organizaciones sin ánimo de lucro (44), (iv) Gobierno local (6), (v) instituciones de educación superior (IES) (17), (vi) organismos de cooperación internacional (14) y (vii) entidades del orden nacional con influencia en el territorio (11).

Las empresas con RSE representan el 67,72% de la participación; las empresas de 40 Mil Primeros Empleos, el 3,16%; las entidades sin ánimo de lucro, el 13,92%; las instituciones de educación superior, el 5,38%; el Gobierno local, el 1,90%; los organismos internacionales, el 4,43%; y el Gobierno nacional, el 3,48%.

Los actores identificados a través del MAC tienen iniciativas que contribuyen a prácticas SENA, pasantías, voluntariado, empleo inclusivo y mentorías. A modo de ejemplo, se pueden mencionar Telmex Colombia S.A., el Instituto de Diagnóstico Médico S.A. y Ecopetrol con apoyo en prácticas SENA; JP Morgan y Techo Colombia con iniciativas de voluntariado; Bavaria S.A., Healing Colombia e Inalde con iniciativas de

DEBIDO A LA ECONOMÍA ROBUSTA QUE POSEE, BOGOTÁ ES LA CIUDAD CON MAYOR CANTIDAD DE ACTORES. ENTRE ELLOS SOBRESALEN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA EN TEMAS DE EDUCACIÓN; Y LAS EMPRESAS CON RSE EN EMPLEO INCLUSIVO CON EL 81,3%.

mentorías; 5Site, Alimentos Spres y Civiltec con iniciativas de pasantía y Crepes & Waffles, Fundación Belcorp e Ingenian Software con iniciativas de empleo inclusivo, entre otras.

Todo esto se encontrará con mayor detalle en el anexo de información secundaria de ciudades, en donde se refleja la totalidad de iniciativas y programas promovidos en la región por los diferentes actores.

Iniciativas de gestión de empleo inclusivo

Las fuentes secundarias utilizadas para encontrar la información referente a la gestión de empleo inclusivo para la ciudad fueron, entre otras: Pacto Global, mapeo de promotores RSE, Pacto de Productividad, Mapa Social, Asociación de Fundaciones Empresariales (AFE) y Cuso³⁰.

Bogotá cuenta con 102 iniciativas de gestión de empleo inclusivo identificadas. Estas tienen por objeto la vinculación de población joven, mujeres y víctimas y, de manera transversal, incluyen un componente de formación que las hace interesantes. Como se evidencia en la **Infografía 11**, los actores con mayor porcentaje de empleo inclusivo son las empresas con responsabilidad social empresarial con el 81,37%, seguidas de las entidades sin ánimo de lucro con un 15,69% y los organismos internacionales con un 2,94%. A modo de ejemplo cabe mencionar la Bolsa de Valores de Colombia, la Fundación Corona y Natura, entre otros.

Un actor relevante en el territorio es Gensa S.A. Esta empresa brinda soporte técnico del sector energético colombiano y del Ministerio de Minas y Energía, y es uno de los destacados generadores y comercializadores de energía térmica del país. Adicionalmente, ha participado en los grandes proyectos de infraestructura eléctrica y de administración eficiente de los activos del Estado, y cuenta con la experiencia suficiente para entregar, a través del personal técnico y administrativo altamente capacitado, las mejores propuestas para mejorar el desempeño y los resultados de los clientes y aportar soluciones efectivas en la ejecución de proyectos, cumpliendo con estándares de calidad y efectividad.

Con relación a la iniciativa de empleo inclusivo, se caracteriza por realizar, a través de su reglamento de contratación interna, un proceso de inclusión de personas con discapacidad, etnias y demás minorías por medio del cual se les brinda la oportunidad de trabajar en los diferentes procesos productivos de la empresa. En indicadores, ha logrado una vincu-



²⁹ La información de soporte a esta sección puede consultarse a profundidad en el archivo de Excel anexo en las pestañas 5.1 Actores, 5.2 Empleo inclusivo, 5.3a Prácticas SENA, 5.3b Promoción del talento y 5.4 Habilidades blandas.



³⁰ La información detallada de cada una de las iniciativas se encuentra en el anexo de indicadores y fuentes de información secundaria adjunto a este documento.

PARA LA CIUDAD DE BOGOTÁ, A TRAVÉS DEL SENA, SE CUENTA CON 31.872 APRENDICES, DE LOS CUALES 8.126 SE ENCUENTRAN CON UNA EMPRESA ASOCIADA.

lación de 10 colaboradores afrodescendientes, 45 indígenas de las regiones Caribe, Pacífico y Orinoquía. Además, ofrece oportunidades a los jóvenes de las regiones ya que el 17% del personal está entre los 20 y 30 años (Gensa, 2013).

Promoción del talento

Por promoción del talento entendemos aquellas iniciativas que asumen un compromiso con algún tipo de población para realizar procesos de acompañamiento. Las pasantías, prácticas, mentorías y voluntariados son mecanismos para generar oportunidades a la población que nunca ha trabajado y que necesita adquirir experiencia, y su objetivo es reducir las brechas que pueden existir entre el proceso de formación y la experiencia laboral. Por lo general, estas iniciativas van acompañadas de programas de fortalecimiento de competencias para ampliar las posibilidades futuras de inserción al mercado laboral y a la sociedad.

La recopilación de experiencias de pasantías, prácticas, mentorías y voluntariados se realizó con base en la información reportada por el SENA, empresas, universidades e instituciones del orden local.

Para la ciudad de Bogotá, a través del SENA, se cuenta con 31.872 aprendices, de los cuales 8.126 se encuentran con una empresa asociada. Sin embargo, en este caso las experiencias de prácticas SENA que fueron tenidas en cuenta son aquellas en las que se asocian al menos 20 aprendices SENA por empresa. Es decir que, para este cálculo, hay 2.719 aprendices distribuidos en las 54 empresas tenidas en cuenta, lo que indica un promedio de 37 aprendices por empresa. Como ejemplo, las empresas que direccionan sus esfuerzos a iniciativas de prácticas SENA son: Falabella de Colombia S.A., Megalínea de Colombia S.A., Sodimac Colombia S.A. y la Fundación Cardioinfantil, entre otras. La totalidad de actores que contribuyen a apoyar las prácticas SENA se puede revisar con mayor detalle en el anexo de información secundaria de ciudades.

En lo correspondiente a pasantías, prácticas, mentorías y voluntariados, diferentes al SENA, Bogotá tiene 190 experiencias, distribuidas así: 104 de pasantía/práctica, 21 de voluntariado y 11 de mentoría. A modo de ejemplo, se encuentran Best Buddies, DirecTV y la Fundación Chevrolet para las iniciativas de voluntariado; Escuela País, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Fundación Bolívar Davivienda en lo correspondiente a iniciativas de Mentoría; y para las iniciativas de pasantía, Corfinanzas, Cafam Contact Center y Jorge Fandiño S.A.S, entre otras iniciativas.

En este contexto, es importante mencionar el Centro de Trayectoria Profesional (CTP), con un énfasis en prácticas y pasantías. El CTP es una unidad de la Vicerrectoría de Desarrollo y Egresados de la Universidad de los Andes que apoya a los estudiantes y egresados de la universidad en la construcción de sus objetivos académicos y laborales. El CTP trabaja constantemente para consolidar vínculos con empresas y organizaciones que puedan complementar la formación y experiencia tanto de estudiantes como de egresados. De esta forma ha desarrollado servicios especiales para estudiantes, egresados y empresas.

Los estudiantes, durante su formación académica, pueden adquirir experiencia laboral gracias a los programas Estudie Trabajando y Práctica Académica. Además, el CTP les brinda apoyo constante para evaluar sus opciones personales, gestionar su carrera e ingresar al mundo profesional.

Los egresados reciben asesoría para gestionar su carrera por medio de talleres y apoyo constante durante los diferentes momentos de su vida profesional. Asimismo, pueden acceder a una fuente confiable de ofertas laborales en todos los campos.

Las empresas cuentan con diferentes herramientas que el CTP ha desarrollado para hacerlas visibles ante los estudiantes y egresados de la Universidad de los Andes. Algunos de esos mecanismos son: la feria laboral, la plataforma tecnológica para las oportunidades de empleo y las presentaciones corporativas. Es por eso que el CTP es un aliado fundamental en la búsqueda de talento hu-

mano para su organización (CTP Centro de Trayectoria Profesional, 2016).

Para obtener mayor información de las iniciativas, consulte el anexo de información secundaria de ciudades.

Competencias blandas o transversales

Las competencias blandas, hoy denominadas competencias transversales (Ministerio de Trabajo, 2013), son aquellas capacidades, habilidades y destrezas requeridas para la interacción consigo mismo, con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

Lo anterior implica que no es suficiente aumentar el logro educativo o acceder a una buena trayectoria profesional para la adecuada inserción social y laboral; también es necesario el desarrollo de las competencias blandas o transversales para contar con profesionales integrales que resuelvan cualquier situación de la mejor manera, sin afectar a otros en sus decisiones y con resultados socioeconómicos importantes para su vida personal y laboral.

En ese orden de ideas, desde el mapeo de actores se identificaron iniciativas que tuvieron por objeto el fortalecimiento de las competencias blandas o transversales focalizadas en jóvenes, mujeres y víctimas. Para la ciudad de Bogotá, se registraron siete iniciativas frente a competencias blandas, lideradas por el Gobierno nacional, las entidades sin ánimo de lucro y las instituciones de educación superior.

El programa Salud en el Colegio, liderado por la Secretaría de Educación Distrital, Educando con Energía de Endesa, Screen de Fundación América Solidaria y Co-School son algunas de las iniciativas de los actores que convergen en la ciudad de Bogotá.

En este contexto, es importante mencionar el componente Habilidades para la Vida del programa Jóvenes en Acción, liderado por el Departamento para la Prosperidad Social (Prosperidad Social). Se trata de un complemento a la formación académica que reciben los jóvenes participantes cuyo objeto es promover herramientas para la inserción laboral de la población, contribuyendo a su formación integral. Este proyecto está focalizado en 50 municipios de 25 departamentos del país y es ejecutado a través de un operador por el programa a nivel nacional. Cuenta con una cobertura de

4.200 jóvenes en cuatro períodos de febrero a octubre de 2016, una meta de 1.050 jóvenes por período en Bogotá.

Las iniciativas de competencias blandas para Bogotá pueden ser consultadas con mayor detalle en el anexo de información secundaria de ciudades.

Programas de atención psicosocial

Frente a los programas de atención psicosocial con enfoque de atención diferencial para mujeres, víctimas del conflicto armado y jóvenes, se puede afirmar que se caracterizan por ser procesos de acompañamiento personal, familiar y comunitario, que buscan restablecer la integridad emocional de las personas, así como de sus redes sociales.

Para el caso específico de la atención a población víctima del conflicto armado, su objeto es reconocer el impacto de los hechos violentos sobre cada individuo de manera particular, acogiendo las directrices del enfoque psicosocial desarrolladas por la Unidad para las Víctimas. De este modo se busca garantizar el goce efectivo de derechos a través de las medidas de asistencia y rehabilitación previstas en la Ley 1448 de 2011 de Atención, Asistencia y Reparación Integral de las Víctimas del Conflicto Armado y de Restitución de Tierras.

En lo referente a los programas de atención psicosocial, se cuenta con ocho iniciativas para Bogotá, las cuales están orientadas a brindar orientación a la población víctima del conflicto. Entre ellas, el Papsivi es la más representativa.

Para el caso de las entidades sin ánimo de lucro se destacan: (i) la Corporación Volver a la Gente, la cual tiene como objetivo generar capacidades y potenciar las competencias en la población víctima del conflicto armado a través del enfoque psicosocial para una idónea vinculación y desempeño laboral, en el contexto de las realidades sociales y económicas de la ciudad (Gente, 2016); (ii) la Fundación Endesa, que cumple el propósito de fortalecer las habilidades socioemocionales de los jóvenes y mitigar su dificultad para la inserción laboral. Para ese fin, diseñan y construyen un proyecto con docentes y orientadores de seis instituciones educativas públicas en los ciclos 4° y 5° (grados 8°, 9°, 10°, y 11°) en Bogotá (Endesa, 2016).

Las iniciativas de atención psicosocial pueden ser consultadas con mayor detalle en el anexo de información secundaria de ciudades.

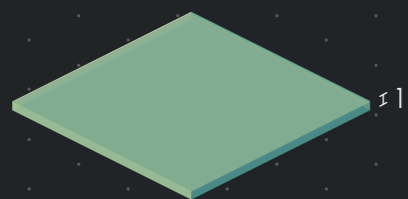


INFOGRAFÍA 11

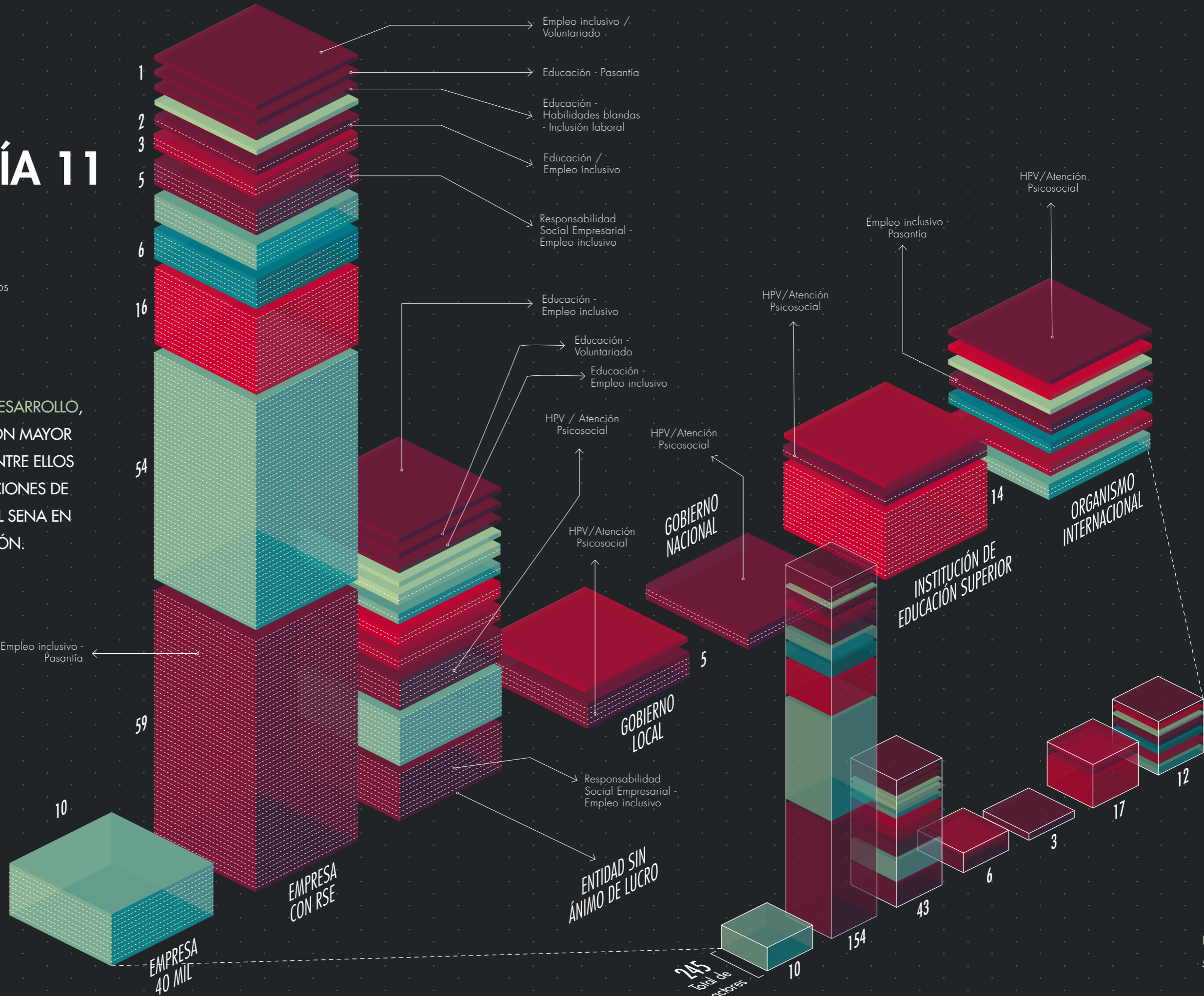
Actores identificados en el territorio

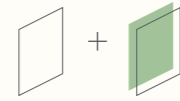
De acuerdo con la información secundaria analizada, se exponen los actores presentes en el territorio:

DEBIDO A SUS NIVELES DE DESARROLLO, BOGOTÁ ES LA CIUDAD CON MAYOR CANTIDAD DE ACTORES. ENTRE ELLOS SOBRESALEN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA EN TEMAS DE EDUCACIÓN.



- Educación
- Pasantía
- Voluntariado
- Empleo Inclusivo
- Mentoría
- Otro





BIBLIOGRAFÍA

»Alcaldía de Bogotá. (2014). Estudio Distrital de Juventud. Un análisis hacia la construcción de la política pública en Bogotá. Bogotá.

»Alcaldía de Bogotá. (2016). Plan de Desarrollo: Bogotá para todos. Bogotá.

»Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). Proyecto del Plan de Desarrollo 2016-2020 - Bogotá Mjjeor para Todos.

»Aranibar, A., García, J., Jimenez, O., Maldonado, D., & Caro, P. (s.f.). Índice de progreso social en 10 ciudades de Colombia. Escuela de Gobierno Universidad de los Andes, Red de Ciudades, ¿Cómo Vamos?, Bogotá.

»Cámara de Comercio de Bogotá. (10 de Noviembre de 2015). Crece el Número de Empresas en Bogotá y la Región. Recuperado el 19 de Mayo de 2016 de: [<http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2015/Noviembre/Crece-el-numero-de-empresas-en-Bogota-y-la-region>].

»Concejo de Bogotá. (2013). Acuerdo 26 de 2013. Bogotá.

»CTP-Centro de Trayectoria Profesional. (2016). Universidad de los Andes. Recuperado el 24 de abril de 2016, de <https://ctp.uniandes.edu.co/index.php/es/>

»Cuso International. (2016). Identificación de políticas públicas para la formación para el trabajo y el desarrollo humano a nivel nacional y en las ciudades de desarrollo del proyecto SCOPE de Cuso International.

»DANE. (2015b). El Informante.

»DANE. (2015a). Metodología para calcular el Indicador de Importancia Económica Municipal. Cuentas Departamentales.

»DNP. (2007). Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad. Documento Regional, Bogotá-Cundinamarca. Bogotá.

»DNP. (2014a). Desempeño fiscal de los departamentos y los municipios 2013. Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible, Grupo de Estudios Territoriales, Bogotá.

»DNP. (2014b). Evaluación del desempeño integral de los municipios y distritos, vigencia 2013. Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible, Grupo de Estudios Territoriales, Bogotá.

»DNP. (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, Tomo 2. Bogotá.

»Dussán, L., Uribe, H., & Mayorga, F. (2015). Generalidades de la Demanda Laboral en Bogotá. Cuadernos de Desarrollo Económico. Secretaría de Desarrollo Económico (28).

»Endesa, F. (19 de mayo de 2016). Fundación Endesa. Obtenido de http://www.fundacionendesa.org/formacion_y_empleo

»Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes & Programa Bogotá Como Vamos. (s.f.). Índice de Progreso Social de Bogotá y sus localidades. Bogotá.

»Gensa, G. C. (2013). Red Pacto Global Colombia. Recuperado el 24 de mayo de 2016, de <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/adheridos-1/gena-s-a>

»Gente, C. V. (19 de mayo de 2016). Corporación Volver a la Gente . Obtenido de <http://volveralagente.org/trabajos/victimas-conflicto>

»Ministerio de Trabajo. (2013). Decreto 2852 de 2013. Bogotá.

»OLE. (s.f.). Manual de Conceptos. Sistema de Información. Base Integrada de Graduados. Bogotá.

»PNUD. (2013a). El Sector Automotor. Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad en Bogotá.

»PNUD. (2013b). La Zona Franca de Bogotá. Oportunidades de inclusión productiva para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad.

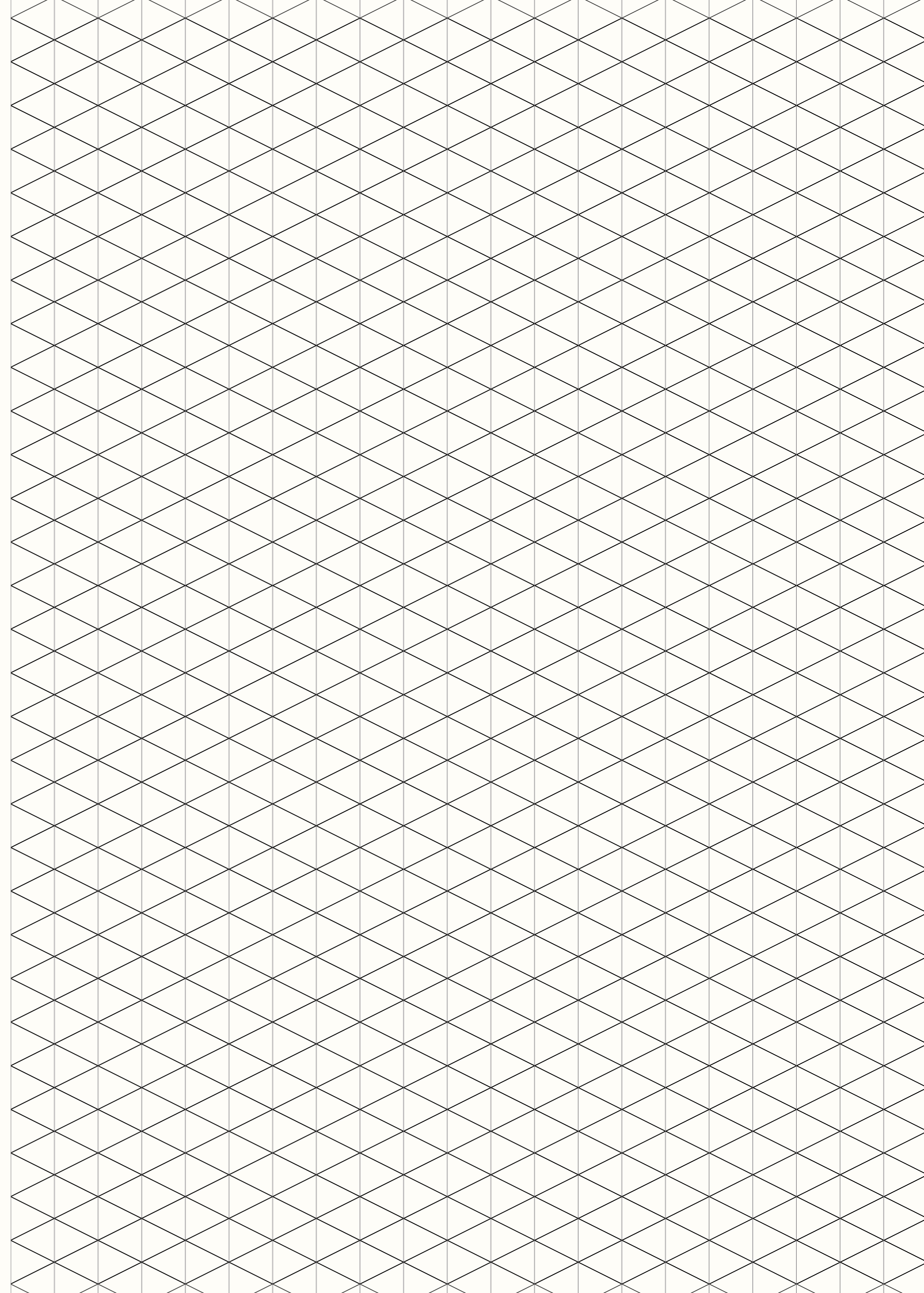
»PNUD. (2013c). Perfiles Ocupacionales para la población vulnerable en el sector de las confecciones de Bogotá, Cali y Medellín (Primera ed.).

»Secretaría de Desarrollo Económico. (2014). Política Pública de Trabajo Decente y Digno.

»Secretaría Distrital de la Mujer. (20 de Mayo de 2016). Secretaría Distrital de la Mujer. Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de Observatorio de Mujeres y Equidad de Género: <http://www.sdmujer.gov.co/2-uncategorised/9-observatorio-distrital-de-mujeres-y-equidad-de-genero>

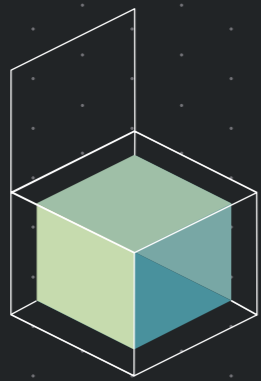
»Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). Mujeres en Cifras. Bogotá.

»Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá. (2015). Encuesta Multipropósito 2014. Principales resultados en Bogotá y la Región. Bogotá Ciudad de Estadísticas, Boletín 65, Bogotá.





+



+

