

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ARGENTINA

El Sector Industrial Manufacturero: Oportunidades Laborales para jóvenes del Municipio de Soacha, Cundinamarca (Colombia).

Trabajo final de investigación para optar por el grado de Magíster en Desarrollo
Humano

Autor: Jhonn Heidelberg Bonilla Castillo
Director de tesis: Jairo Isaza Castro, PhD.

15/09/2015

Contenido

Introducción.....	5
1. Desarrollo humano, juventud y empleo.....	6
1.1 El desarrollo humano 2.0.....	6
1.2 DH, juventud y empleo. Breve revisión de la literatura en Latinoamérica.....	10
1.3 La Organización Internacional del Trabajo -OIT- y la juventud.....	13
1.4 Desempleo juvenil en Colombia.....	15
2. Descripción del Proyecto.....	17
2.1 Contexto.....	17
2.2 Planteamiento del problema.....	21
2.3 Objetivos.....	21
2.4 Metodología y alcance.....	22
3 Juventud y empleo: aproximación a la caracterización de Soacha.....	27
3.1 Variables de la inserción económica Juvenil en Soacha.....	27
3.2 Caracterización del grupo juvenil abordado.....	29
3.3 Perfil ocupacional del grupo juvenil abordado.....	30
3.4 Perspectiva del grupo juvenil abordado, frente al mercado laboral.....	34
3.5 Conclusiones frente al grupo juvenil abordado.....	37
4. Análisis de la demanda, el sector manufacturero en Soacha.....	39
4.1 Estructura del sector industrial manufacturero en Soacha.....	39
4.2 Análisis desde la demanda.....	40
4.3 Ocupaciones.....	44
4.4 Contratación de jóvenes.....	51
4.5 Negocios inclusivos.....	53
4.6 Otros hallazgos.....	54
4.7 Conclusiones frente al sector manufacturero en Soacha.....	54
5. Brechas ocupacionales y oportunidades de formación en jóvenes.....	56
5.1 Armonización de perfiles con nivel educativo primaria o inferior.....	56
5.2 Armonización de perfiles con nivel educativo secundaria.....	57
5.3 Armonización de perfiles con nivel educativo superior.....	58
5.4 Brechas y oportunidades de formación para el sector manufactura.....	58
5.5 La oferta de formación en el territorio.....	59
5.6 Conclusiones frente a brechas ocupacionales.....	61
6. El Servicio Público de Empleo en Soacha.....	62
6.1 Vacantes publicadas para Soacha, en el Servicio Público de Empleo -SPE-.....	62
7. Recomendaciones.....	66
6.1 A la familia, los jóvenes y sus líderes.....	66
6.2 A las empresas e instituciones que propenden por el desarrollo empresarial.....	66
6.3 A las organizaciones que intervienen con jóvenes.....	68
Bibliografía Citada.....	70
Anexo 1. Mapas de Localización.....	75
Anexo 2. Antecedentes de los estudios de perfiles ocupacionales del PNUD Colombia.....	77
Anexo 3. Empresas que aportaron información de sus perfiles ocupacionales.....	80
Anexo 4.1 Encuesta aplicada a los Jóvenes.....	81
Anexo 4.1 Encuesta aplicada a las empresas.....	83
Anexo 5. Ocupaciones y número de experiencias del grupo juvenil.....	86
Anexo 6. Bibliografía y referencias consultadas sobre jóvenes y empleo.....	89
Anexo 7. Documentación – Archivo de Empleo Soacha.....	90
Anexo 8. Estrategias propuestas.....	93
Lista de Tablas.....	95
Lista de Gráficas.....	96

Agradecimientos

Al área de Superación de Pobreza y Desarrollo Sostenible del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- Colombia y a sus consultores: Consuelo Corredor Martínez, pionera e inspiradora de los estudios de perfiles ocupacionales del PNUD con enfoque en personas vulnerables; a Martha Ruiz, Juan Carlos Serna, Rosa Castañeda, Jeimmy Velasco y Carlos Acosta del proyecto Objetivos del Milenio; y a Oliverio Huertas, del proyecto Red de Observatorios de Mercado de Trabajo.

Al director de la Fundación Social, sede Soacha, Germán Forero y a su especialista Viviana Londoño, por su apoyo con equipo humano, locaciones, transporte y logística, para llegar a las empresas, los jóvenes y las instituciones de formación.

A la directora de la asociación de Industriales de Cazucá (AINCA), Andrea Ramírez Martín, y al director de la Asociación de Empresarios de Sibaté, Soacha y Sur de Bogotá, D.C. (ASOMUÑA), Walter Ocampo, quienes apoyaron la iniciativa facilitando el acceso a las empresas afiliadas a sus asociaciones y haciendo observaciones al documento. A Yubani Pérez, coordinadora de la Agencia de Gestión y Colocación del Empleo de Compensar de Soacha, quien facilitó información para contactar empresas no asociadas.

Al personal que nos dedicó agenda en las empresas y a los jóvenes que atendieron las charlas y diligenciaron el cuestionario.

A las personas que permitieron llegar más allá en cada escenario: Víctor Ramírez, rector del *Instituto Tecnológico los Andes*, Flavia Carolina Cárdenas Caicedo de la *Agencia Nacional para la Superación de Pobreza Extrema*, José Martínez y su equipo de *Soacha Joven*, Milton Carranza de la *Alcaldía Municipal de Soacha*, a la *Policía Cívica de Soacha*; las profesoras Alejandra del Pilar Muñoz, Alexandra Giraldo y el profesor Alejandro López de la *Universidad Minuto de Dios*, sede Soacha; y a Diego Andrade del Ministerio de Trabajo.

A las instituciones que atendieron el llamado y posibilitaron acceder a los jóvenes: las fundaciones Social y Herederos, el Servicios Nacional de Enseñanza -SENA-, a las instituciones educativas oficiales de Cazucá el Bosque, Eugenio Díaz Castro, General Santander, Julio César Turbay, la Despensa, las Villas, San Mateo y Santa Ana. Igualmente, al Servicio Público de Empleo, que facilitó la información de vacantes publicadas para Soacha, para el periodo de análisis.

A Freddy Ruiz, del departamento de Economía de la Universidad Industrial de Santander, a mi esposa y muy especialmente a mi director de Tesis, Jairo Guillermo Isaza, Director del Programa de Maestría en Estudios y Gestión del Desarrollo de la Universidad de la Salle; por su acompañamiento y guía para lograr el objetivo trazado.

Resumen

Este documento presenta los resultados de una investigación cuyo propósito fue caracterizar categorías ocupacionales requeridas por empresas del sector manufacturero del municipio de Soacha (Colombia), con potencial de contratar jóvenes. Para ello se realizó una consulta a 38 empresas del municipio sobre sus ocupaciones de alta rotación y las variables que inciden en las decisiones de vinculación laboral de jóvenes. A su vez, se realizó una consulta a 395 jóvenes para conocer cómo estos entienden el mercado laboral; y se recopiló información sobre las instituciones que en Soacha brindan formación asociada con el sector. El estudio concluye que existen oportunidades de vinculación laboral para jóvenes en situación de vulnerabilidad y pobreza en el territorio, aunque tengan barreras de acceso a la cualificación. Sin embargo, los jóvenes que están logrando cualificarse le plantean retos directos a todos los actores del desarrollo de Soacha, pues sus competencias pueden llegar a superar las expectativas de la demanda laboral general del municipio, por lo cual es necesario planear cómo aprovechar este Bono demográfico, objetivo para el cual se brindan algunos lineamientos y se sugiere poner en marcha una alianza local por el empleo.

Palabras Clave: Soacha, industria manufacturera, desarrollo humano, enfoque de capacidades, empleo inclusivo, desempleo juvenil, categorías ocupacionales, negocios inclusivos

Abstract

This document presents the results of a research whose main objective was to characterize occupational categories required by manufacturing enterprises of the municipality of Soacha (Colombia) with the potential of hiring young workers. For this purpose, 38 enterprises were consulted in order to know about high turnover positions and the variables that determine the decisions to hire young workers. At the same time, the study surveyed 395 youngsters in order to know how they understand the local labour market. Finally, the study looks at the institutions that provide training for this population. As a main finding, the study concludes that there are employment opportunities for the young population of this municipality although; access to training is a major obstacle. This population is getting training and qualifications and represents some challenges for local authorities in Soacha as their competences might not be fully demanded in the local labour market. Overall, this entails a major challenge in order to fully take advantage of the demographic bonus that this population is going through. Some guidelines are provided at the end of this document towards an employment local alliance.

Key Words: Soacha, manufacturing, human development, capabilities approach, inclusive employment, youth unemployment, occupational categories, inclusive business.

Introducción.

El enfoque de Desarrollo Humano o enfoque de capacidades (capabilities), repercute cada vez más en organizaciones internacionales que tratan y debaten acerca del bienestar humano, pero varios sus exponentes se han trazado el reto de hacer de este un enfoque práctico y sobre todo entendible a las personas del común en términos de su vida diaria.

Los Índices de Desarrollo Humano -IDH- del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD– (herramienta que ha servido para difundir el enfoque) es un ejemplo claro de esto, pues en ellos, año tras año se han creado y combinado indicadores que buscan interpretar mejor las realidades de poblaciones en situaciones desventajosas; y no obstante, aún hoy se puede considerar su lectura y análisis como un privilegio de académicos y tecnócratas.

Esta recomendación es recogida aquí, al estudiar en un municipio de Colombia (Soacha, Cundinamarca), oportunidades de empleo para jóvenes, no solo como un tema de interés de política pública, sino bajo el enfoque de Desarrollo Humano.

Soacha, que hoy supera el medio millón de habitantes, ha tenido un desarrollo conurbano con Bogotá, distrito capital y centro económico del país. Esta cercanía, le ha significado enfrentar problemáticas similares a las de los márgenes deprimidos de las grandes ciudades latinoamericanas, pero también, desarrollar núcleos empresariales.

Ante la convivencia de pobreza y oportunidades, este estudio se planteó determinar si para los jóvenes existen posibilidades de inclusión económica; y si hay actores del desarrollo local dispuestos a aportar en ello.

Con este objetivo y tomando como referencia un grupo de estudios ocupacionales desarrollados por PNUD en diferentes territorios de Colombia, se adaptó un diseño metodológico para llevar a cabo este estudio de caso.

Poniendo el acento en oportunidades para los más vulnerables, los estudios ocupacionales del PNUD hacen aproximaciones en tres escenarios donde se dinamiza la mano de obra (los formadores para el trabajo, los empleadores y la oferta de mano de obra).

Dada la tradición industrial manufacturera de Soacha, se eligieron las empresas de este sector para estudiar las ocupaciones de alta rotación y buscar oportunidades de inclusión laboral. La mano de obra se analizó a partir de un grupo de jóvenes del municipio, que recibían formación en actividades asociadas a la industria; y se hizo un inventario de la oferta de formación relacionada con el sector, disponible en el territorio.

El cuerpo del estudio se presenta en siete capítulos: El primero, aborda la razón de ser del proyecto y la metodología; el segundo, su marco teórico; el tercero, las características del grupo juvenil elegido, el cuarto, los hallazgos en las empresas; el quinto, revisa posibles encuentros y desencuentros entre oferta y demanda; el sexto, presenta un análisis de las vacantes publicadas en Servicio Público de Empleo, para el periodo de análisis, evaluando la representatividad de las vacantes de la industria manufacturera con las demás ramas de actividad y posteriormente, y permitiendo contrastar los hallazgos obtenidos con la información primaria; y el capítulo siete cierra, presentando conclusiones y recomendaciones para los jóvenes, las organizaciones cuya misión es potenciar a estos en el mercado laboral, y para las empresas y otros grupos de interés.

1. Desarrollo humano, juventud y empleo.

1.1 El desarrollo humano 2.0.

Desde Mahbub Ul Haq¹, el *enfoque de Desarrollo Humano* ha continuado siendo enriquecido en su conceptualización. A los aportes de Amartya Sen y Martha Nussbaum, sus más influyentes exponentes, se sigue sumando producción intelectual y práctica, parte de ella dirigida a explicar y enriquecer el pensamiento pionero; y parte, dirigida a ofrecer evaluaciones y críticas directas o relacionadas² como aportes al debate³.

No obstante estos aportes, Comim (2013) apunta que es diferente el DH que lleva a la práctica el PNUD, al estudiado por académicos y expuesto por políticos, en especial desde el lenguaje, por lo cual invita a seguir trabajando en dar mayor rigor al término, como también, en generar un cuerpo conceptual que facilite entenderlo como un enfoque práctico.

En este orden, Comim (2013) aclara que el enfoque de DH al que se hace referencia es aquél que *se fundamenta en el enfoque de capacidades o capabilities*, observación hecha no

¹ Este influyente y ahora extinto economista paquistaní, se reconoce como el creador del Índice de Desarrollo Humano y coordinó el primero de los informes presentando por PNUD al Mundo, la definición ofrecida en este informe de 1990 es la siguiente:

“El desarrollo humano es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles de desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr una vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles.

Pero el desarrollo humano no termina allí. Otras oportunidades altamente valoradas por muchas personas, van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser creativo y productivo, respetarse a sí mismo/a y disfrutar de la garantía de los derechos humanos.

El desarrollo humano tiene dos aspectos. La formación de capacidades humanas –tales como un mejor estado de salud, conocimientos y destrezas– y el uso que la gente hace de las capacidades adquiridas –para el descanso, la producción o las actividades culturales, sociales y políticas. Si el desarrollo humano no consigue equilibrar estos dos aspectos, puede generarse una considerable frustración humana.

Según este concepto de desarrollo humano, es obvio que el ingreso es solo una de las oportunidades que la gente desearía tener, aunque ciertamente muy importante. Pero la vida no sólo se reduce a eso. Por lo tanto, el desarrollo debe abarcar más que la expresión de la riqueza y los ingresos. Su objetivo central debe ser el ser humano.” (PNUD, 1990; 34)”

Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf

² Además de los múltiples informes de Desarrollo Humano -IDH- publicados por PNUD en el mundo (tanto a nivel global, como por país), en los que se ha enriquecido el concepto y avanzado en su medición, varios autores han abordado específicamente estos dos tópicos, V. gr. Vethancourt, F. (2007) buscado explicar el pensamiento de Sen, Deneulin & Shahani (2009) con aportes al entendimiento del concepto de Desarrollo Humano; y Mancero (2001) compilando para la Cepal elementos de aporte al debate en torno a su medición.

³ En mayo de 2003, la revista Comercio Exterior, presenta un especial sobre el *enfoque de las capacidades y las realizaciones*, con dos artículos de Amartya Sen (en el segundo es acompañado por James Foster) y dos críticas al enfoque por parte de Bernard Williams y Gerald A. Cohen. Recuperado de: http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/sp/index_rev.jsp?idRevista=20.

De igual forma, un artículo especial de Julio Boltvinik toca nuevamente estas críticas y las respuestas de Sen; sumándoles las realizadas por parte de Frances Stewart, Sabina Alkire, Martha Nussbaum, Des Gasper y la propia. Recuperado de: <http://www.mundosigloxxi.ciecas.ipn.mx/pdf/v04/13/02.pdf>

Una revisión detallada de este tópico exige mayor detalle, por lo cual, para sentar las bases teóricas del presente trabajo, tan solo se tomará a Vethancourt (2007; 122) que cita al menos 4 críticas, que a su parecer deben ser analizadas en Sen:

- 1) Brindar mayor precisión al significado de noción de capacidad, a través de la definición de un conjunto definido de capacidades básicas (Espacio en el que Nussbaum ha avanzado),
- 2) Diferenciar las funciones que cumplen los distintos significados de la idea de libertad y ordenarlos jerárquicamente (esto es importante para el caso de los jóvenes por cuanto esta crítica expone que la *libertad de agencia* que se representa en libertades civiles y políticas son las que permiten la libertad de bienestar),
- 3) Circunscribir la exigencia de igualdad, dentro del plano de las capacidades básicas, y
- 4) De no aceptar la restricción anterior, establecer entonces un criterio que limite la obligación del Estado o la sociedad frente a las demandas desproporcionadas de las personas.

por carencias en una conceptualización bien desarrollada en torno al DH⁴, sino más bien porque sirve para abrir paso a elementos importantes que se han incorporado en su cuerpo conceptual y que además, resultan útiles al presente trabajo.

El primer elemento aparece cuando Comim aclara que al preguntarle directamente a Amartya Sen sobre las *capabilities* (que en el inglés representa una unión de capacidad y habilidad), éste señaló que a lo que realmente quería referirse era a la habilidad de la gente de elegir lo que desea ser o hacer. En esto enfatiza Comim (2013), pues la mayoría de traducciones (al menos el español) hablan de capacidad y excluyen lo destacado por Sen, la habilidad de elegir.

Por tanto, cuando nos refiramos aquí a *capabilities* estaremos hablando de capacidad sumada a la habilidad de elegir lo que la gente desea ser o hacer, siendo diferente a si se utiliza solamente el término capacidades.

El segundo es que Comim (2013) habla del surgimiento de un paradigma dentro del paradigma o "Desarrollo Humano 2.0". Para él, el DH de las dos décadas anteriores dependía de lo hecho por Rawls (y su teoría de la justicia), y ahora Sen y Nussbaum, percatándose de la fragilidad que para el enfoque significaban las bases de la autonomía y en especial, de la tolerancia, presentan un pensamiento modificado que genera tensiones y nuevas posturas⁵.

Este nuevo paradigma, entre otros aportes, ofrece la posibilidad de hablar de valores, virtudes y sentimientos morales; y de la necesidad de promover esto en los ciudadanos. En tal sentido Comim (2013) cita, entre otros, a Nussbaum (2011) en cuya visión existe la necesidad de confiar en el altruismo (diferenciándola de Rawls que indicaría que para tener una sociedad justa solo se necesita de individuos tolerantes, pero desinteresados, ni egoístas, ni altruistas), de saber cómo y porqué surgen las motivaciones altruistas, y de establecer qué otras motivaciones deben considerar las personas y cómo pueden cultivarse sentimientos útiles de un modo socialmente propicio.

El tercer elemento relevante, es el cambio mencionado por Comim (2013) en la forma de abordar los asuntos del desarrollo, al pasar del mundo macro al micro; y que para él resulta visible en los *papers* que se vienen publicando últimamente, donde más que hablar de la educación se habla de las escuelas, más que de salud y hospitales, se habla de la relación del médico y el paciente, etc. En este nuevo paradigma, expone el mismo autor, se hablará de las familias, de las normas sociales, del trabajo, de cómo la gente en su día a día engrana como actor político, entre otros.

Los Índices de Desarrollo Humano son un espacio donde se manifiestan estos cambios. A sus tres índices básicos (Salud, Educación e Ingreso per cápita) se han venido sumando los de libertad, género y potenciación de género, los ajustes por desigualdad, la vinculación de indicadores asociados con las metas del Milenio y ahora los Objetivos de Desarrollo Social.

⁴ Para ayudarnos a entender mejor los términos asociados al DH, además de las ya citadas Deneulin & Shahani (2009), se tiene a disposición el trabajo de Sabina Alkire, muy en especial el compilado realizado para PNUD denominado: *Human Development: Definitions, Critiques, and Related Concepts*. Otros autores consultados fueron: Iguíñiz (2003), Bolvinik (2007), Cejudo (2007). Además en la misma área de estudio y escuela a la cual pertenece este trabajo (la Maestría en Desarrollo Humano de FLACSO Argentina) se dispone de la publicación de Kiessling (2014), quien dirigido por Severine Deneulin presenta una reciente revisión con las bases teóricas del enfoque.

⁵ Comim (2013) explica que antes de 2006, Nussbaum y Sen, eran afines al pensamiento Rawlsiano y lo tomaban como punto de partida, para él Sen y Rawls coincidirían en afirmar que el DH busca darle potencialidad a la gente para que pueda hacer parte del contrato social. Sin embargo, en el nuevo paradigma no solo es notable la distancia con Rawls, sino las tensiones, que por sus influencias (Aristóteles y Kant) tienen, al momento de interpretar el DH, Nussbaum y Sen. Para aproximarse y entender lo expuesto por Commin se recomienda ver la conferencia Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=J7qHUfXISU>

Y el último elemento aportado por Comim (2013) es el hecho de que superada la distancia con el pensamiento Rawlsiano, en el nuevo paradigma Sen y Nussbaum adquieren posiciones diferentes. Nussbaum presenta una lista de *capabilities* con el peso de derechos humanos, que son un fin en sí, siendo el suyo un enfoque más universalista; mientras Sen no considera las *capabilities* como lo central, sino le da peso a todo el proceso. Otra forma de expresarlo, explica Comim (2013), es que para Sen se trata de la aproximación a *la capability*, mientras para Nussbaum es la aproximación a *las capabilities*.

Justamente esta segunda aproximación es la elegida para abordar la problemática que plantea el presente estudio de caso y el trabajo de Nussbaum (2011) es su base. En él, la autora explica cómo el enfoque de *capabilities* -EC- que tanto ha repercutido en organizaciones internacionales que tratan y debaten cuestiones relacionadas con el bienestar humano, ha sido expuesto a través de densos artículos y literatura dirigida a especialistas.

En atención esto y a las solicitudes del lector en general, Nussbaum (2011) se propuso clarificar elementos clave del enfoque y sobre todo, a situarlo en el contexto narrativo de vidas humanas para explicar en estas, la incidencia de los diseñadores de políticas, considerando que mejorar la vida de las personas exige políticas inteligentes y la participación de un buen número de individuos dedicados y definiendo provisionalmente el EC como una “aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y la teorización de la justicia social básica”.

Para ella, la pregunta clave del EC, al momento de comparar y evaluar sociedades de acuerdo a su dignidad y justicia básica es: “¿qué son las personas actualmente capaces de hacer y ser?”⁶, lo que significa que el enfoque concibe a *cada persona como un fin en sí mismo* y no se pregunta por el bienestar total o medio, sino por las oportunidades disponibles para cada ser humano. *Se centra en la elección o la libertad*, defendiendo que el bien crucial que cada sociedad debe promover es un conjunto de oportunidades (o “libertades sustanciales”) que cada persona decide llevar o no a la práctica. Es *pluralista en cuanto a valores*, pues explica que las *capabilities* que tienen importancia central para las personas son diferentes cualitativamente entre sí y no solo cuantitativamente, siendo las escalas numéricas posibles fuentes de distorsión, y que es fundamental para su adecuada comprensión y producción entender la naturaleza específica de cada una de ellas. Por último explica, que el enfoque se ocupa de *la injusticia y la desigualdad sociales arraigadas*, y sobre todo de las fallas u omisiones de *capabilities* que se generan por la presencia de discriminación o marginación; “y asigna una tarea urgente al Estado y las Políticas Públicas: la de mejorar la calidad de vida de todas las personas, una calidad de vida definida por las *capabilities* de estas”. Nussbaum (2011).

En su versión, toma distancia con Sen y nos dice que pone el enfoque al servicio de la construcción de una teoría de la justicia social básica, que no solo añade nociones al proceso (como las de “dignidad humana”, “nivel umbral” y “liberalismo político”) sino que es una teoría de los derechos (*entitlements*) políticos fundamentales, en la que emplea también una lista concreta de *capabilities* centrales⁷. Nussbaum (2011)

6

Recuperado de: http://apps.ufs.ac.za/media/dl/userfiles/documents/News/2012_12/2012_12_10_Martha_Nussbaum_UFS_December_2012.pdf

⁷ Dos conceptos clave asociados al DH son “funcionamientos” y “capabilities”. Vethencourt (2007) explica que en Sen estos toman significados correspondientes con los conceptos aristotélicos de “actualidad – potencialidad” y que en ellos, Sen asienta *una visión de la existencia humana que puede ser traducida como autorrealización, florecimiento humano o realización objetiva de un conjunto de (capabilities)*. Vethencourt (2007) además, complementa esta mirada al citar

Pero antes de llegar a la lista, es necesario considerar otros elementos importantes de la aproximación de Nussbaum (2011). Lo primero es que para ella las *capabilities* que Sen denomina “libertades sustanciales” o un conjunto de oportunidades, usualmente interrelacionadas para elegir y actuar, son las “*capabilities* combinadas” (mostrando que, en general, las *capabilities* son algo más complejo de explicar), y estas son solo una en su tipología⁸, a las que suma las “*capabilities* básicas” o el equipamiento innato de los individuos (rasgos de personalidad, capacidades intelectuales, estado de salud y forma física, aprendizaje interior, habilidades de percepción y movimiento, etc.) que le sirven para lograr desarrollos más avanzados; y las “*capabilities* internas”, que explica, se tratan más de rasgos y aptitudes entrenadas y desarrolladas, en muchos casos en interacción con el entorno económico, social y político.

Nussbaum (2011) distingue las *capabilities* internas de las combinadas porque para ella, una sociedad podría estar produciendo adecuadamente las internas, por ejemplo mediante la educación, recursos físicos para mejorar la salud física y emocional, facilitando apoyo para la atención y cariño familiar; y a la vez, podría restringir su ejercicio en la práctica, evitando por ejemplo que puedan pronunciarse frente a inconformidades del gobierno, coartando su libertad de culto o expresión, o excluyéndolos en otros niveles.

También se puede presentar la relación inversa, donde la sociedad dispone condiciones y entornos favorables para el ejercicio de las *capabilities* internas, pero las personas no tienen la oportunidad de desarrollarlas.

Nussbaum (2011) define las *capabilities* combinadas como la suma de las *capabilities* internas y las condiciones políticas y socio-económicas, de tal forma que no concibe que se produzcan combinadas sin antes producir internas, pero si considera posible la relación inversa, donde la sociedad crea contextos de elección en diferentes ámbitos pero sus ciudadanos no están educados, ni en ellos están desarrolladas capacidades de pensamiento. Lo cual en términos prácticos sucede con muchas personas pobres y marginadas.

Lo segundo es la relevancia del concepto dignidad, que en la versión del enfoque de Nussbaum (2011) se considera como una noción intuitiva no del todo clara, y para evitar interpretaciones caprichosas de la misma explica que, si bien son muchas las formas en las que se puede negar la dignidad humana, estas se pueden resumir en dos (ligadas a las *capabilities*): una en la que las condiciones sociales, políticas, familiares y económicas pueden impedir que las personas opten por funcionar conforme a una o más *capabilities* internas desarrolladas, frustración que compara al encarcelamiento; y otra, en la que las condiciones negativas pueden penetrar a fondo en las personas atrofiando o deformando el desarrollo de sus *capabilities* internas.

La noción de dignidad de Nussbaum (2012) aparece estrechamente unida a la idea de conación activa, que se explica como aquella parte del sujeto humano referida a sus anhelos, esfuerzos, motivaciones y deseos. La dignidad humana para ella, además, debe estar presente por igual en todas las personas que son *agentes* (es decir, que son dueñas de si mismas o capaces de actuar como individuos).

Explicado esto, podemos decir que el EC propone que todos y todas deberían superar un cierto nivel umbral de *capability* combinada, pero que este no debe ser un funcionamiento obligatorio, sino una libertad sustancial para elegir y actuar. Nussbaum (2011)

a Bernard Williams, cuando explica que “la capability es al funcionamiento lo que lo posible a lo real”, así que el funcionamiento es previo a esta. Como ya hemos mencionado, Sen no especifica lista alguna de *capabilities*.

⁸ Recuperado de: http://people.wku.edu/jan.garrett/ethics/nussbaum.htm#aspects_cap

El funcionamiento, es explicado por Nussbaum (2012), como la realización activa de una o más *capabilities*, y esto resulta importante, por cuanto especifica que a diferencia de las perspectivas políticas que sostienen que la manera correcta de actuar de un gobierno es hacer que las personas lleven vidas saludables, realicen actividades que valgan la pena, ejerzan religión, etc. el EC niega esto y considera que los objetivos políticos apropiados son las *capabilities* y no los funcionamientos, puesto que son las primeras las que garantizan espacios para el ejercicio de la libertad humana.

En general, la versión del EC de Nussbaum (2012) se centra en la protección de ámbitos de libertad tan cruciales que suprimirlos generaría que la vida no sea humanamente digna y entonces, establece que lo mínimo y esencial requerido para que esta sea digna es superar un umbral más que suficiente de 10 *capabilities* centrales⁹: *Vida, Salud física, Integridad física, Sentidos, Imaginación y pensamiento, Emociones, Razón práctica, Afiliación, Relación próxima y respetuosa con otras especies; y Control sobre el propio entorno.*

La *capability* central de *control sobre el propio entorno* resulta de especial interés en este estudio, ya que en su segundo nivel: *el Material*, vincula al trabajo como derecho en términos de acceso y ejercicio, al indicar que “se debe tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad y en el trabajo, ser capaces de trabajar como seres humanos, en ejercicio de la razón práctica y manteniendo relaciones significativas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores”. Nussbaum (2011)

Por último, cabe decir que si bien se indica que la lista de *capabilities* que toman cuerpo de derechos de Nussbaum es un diferencial con Sen, no por esto se obvia que él, al hablar de la población trabajadora y sus derechos, concuerda con la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en considerar que estos últimos hacen parte de los “derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente” (Sen, 2000_2).

1.2 DH, juventud y empleo. Breve revisión de la literatura en Latinoamérica.

El Desarrollo Humano permite abarcar amplias cuestiones y quizá por esto la necesidad y pertinencia de adentrarse en espacios micro y poder generar aportes prácticos allí. Acogiendo esta sugerencia el foco elegido para el presente trabajo es la juventud, y en específico, lo referido a su inclusión económica¹⁰.

Klitsksberg & Sen (2008) expresaron que en muchos espacios a la juventud se le venía tratando como una etapa transitoria de la existencia, que no requería análisis diferenciados, ni políticas específicas, lo cual consideraron un error que podía tener considerables costos. Para ellos, aceptar la especificidad y la necesidad de indagar qué piensa, siente, y por qué actúa como actúa la juventud, resultaba necesario para evitar seguir cometiendo errores en su abordaje, y construir caminos para movilizar su potencial.

Llamado razonable, en especial para los ámbitos locales que aún no cuentan con análisis específicos para la toma de decisiones y que muy seguramente son numerosos en una región que tan solo supera dos décadas de operación de la Organización Iberoamericana de

⁹ Además de su trabajo traducido al español, citado aquí como Nussbaum (2012), la lista ampliada está disponible en: <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNusbaum.pdf>.

¹⁰ Para PNUD (2009), en la juventud confluyen distintas herencias familiares, sociales, educativas y culturales, que permiten conformar procesos de individuación concretos que concluyen la etapa inicial de la vida, pero a la vez, es donde se inician procesos de independencia que determinarán el futuro económico y social de las personas y las sociedades. Argumento de peso para fijar la atención en este grupo poblacional, donde además lo económico toma especial importancia como punto de medición de efectividad de las bases dadas y elemento relevante de estabilización social.

Juventudes -OIJ-, espacio de trabajo de los ministros de juventud de los países socios de la organización.

Quizá atendiendo este llamado, la última década ha dejado en la región una importante producción en torno a la juventud, como la disponible en CEPAL¹¹ en alianza con socios de la OIJ. Y en lo económico se dispone de innumerable literatura asociada¹², como sucede con el empleo juvenil, donde los informes regionales que regularmente presenta la OIT, por las características del mercado laboral, deben ser actualizados constantemente.

Igualmente, en la literatura específica que asocia al EC con la juventud y el empleo, resulta notable el peso que el tópico ha adquirido en la región. Así, en PNUD el IDH 2008/2009 de Honduras (exclusión social de la juventud hondureña), y los IDH regional de Mercosur 2009-2010, Nicaragua 2011 y Guatemala 2011/2012, tienen por eje la juventud, mientras en el IDH de Panamá 2014 este eje lo comparten jóvenes y niños.

De igual forma, son importantes referentes, los documentos de aportes al DH de Argentina 2014: *Genero en el trabajo*, los IDH de Paraguay 2013, que muestran la relación entre trabajo decente y DH; El Salvador 2013, que se muestra como un estudio que invita a su sociedad a volver la vista en ámbitos decisivos como el hogar, la escuela y el empleo¹³; y dos IDH del 2005 que tratan sobre competitividad y cambios en el aparato productivo con inclusión social, estos son Perú y República Dominicana.

No obstante, hay espacios por ahondar, como aquellos en donde se relaciona el joven, el empleo y la empresa, y que queda en firme en la reflexión de Comim (2013), al manifestar que el afán que vive la sociedad no permite discutir sobre los imaginarios con que se analiza y se actúa frente a problemas como el de la juventud y el empleo; lo cual es visible en la esfera gubernamental (aunque al menos allí existe la crítica), pero es mucho menos visible en las empresas, donde pocos evalúan cómo éstas hacen las cosas.

Para Comim (2013), las empresas son como entes independientes cuyo accionar en muchos casos recibe trato de derecho privado, obviando que en realidad dichas acciones inciden en la sociedad.

Los tres llamados (de dar relevancia a los jóvenes, entender y potenciar el altruismo, y evaluar las empresas en su acción social) confluyen en el pensamiento de Bernardo Kliksberg, quien ha propuesto modos de acción a todos los actores del desarrollo, incluso con énfasis en el sector empresarial¹⁴ y ha invitado a la sociedad a repensar su entender e imaginarios frente a los jóvenes.

Kliksberg (2011) señala que “el desempleo prolongado causa estrés severo, depresión y afecta duramente la salud de los jóvenes” o interpretando a Nussbaum, el desempleo atenta contra la dignidad de vida del joven. De igual forma, Kliksberg & Sen (2008) destacan que los “circuitos de vida” son diferentes de acuerdo con el estrato social al cual pertenezca el

¹¹ En el repositorio digital de la CEPAL, al adelantar la búsqueda por el tópico de Juventud, permite acceder a 424 publicaciones de las cuales se destacan cuatro libros: 1) *Juventud, Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe: problemas, oportunidades y Desafíos (2000)*, 2) *la Juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias (2004)*; *Juventud y Cohesión Social en Iberoamérica: Un Modelo para Armar (2008)*; e *Invertir en Juventud: Un informe Regional de Población en América Latina y el Caribe 2011. (2012)*. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/discover?rpp=10&page=1&group_by=none&etal=0&filtertype_0=subject&filter_0=JUVENTUD&filter_relational_operator_0>equals.

¹² Ver anexo 6, Bibliografía y Referencias Consultadas sobre Jóvenes y Empleo.

¹³ Disponible en: <http://www.revistahumanum.org/revista/category/informes/informes-el-salvador/>

¹⁴ En libros como: *Ética para empresarios, Ética y desarrollo: la relación marginada, La agenda ética pendiente de América Latina, Capital social y cultura, Los límites de la responsabilidad social en la empresa*; como también en los dos ciclos de videoconferencias y material asociado con el Informe Kliksberg. Estos últimos, recuperados de: <http://www.bernardokliksberg.com/articulos-kliksberg-2/el-informe-kliksberg-ciclo-uno.html> y <http://www.bernardokliksberg.com/articulos-kliksberg-2/el-informe-kliksberg-ciclo-dos.html>.

joven, pues mientras los sectores de estratos altos y medios altos (que son la minoría), tienen un alto nivel educativo, un futuro laboral promisorio; y posibilidad de formar familias estables; los jóvenes de estratos bajos (que son la mayoría) enfrentan vidas marcadas por la falta de oportunidades, trabajos desde temprana edad, posibilidades limitadas de cursar estudios primarios y secundarios, riesgos significativos en salud, carencia o inexistencia de redes de relaciones sociales que pueda impulsarlos, falta de crédito e inserción laboral muy problemática; siendo más difícil para estos últimos lograr quebrar la situación de privación que enfrentaron sus familias de origen.

Este de hecho es un buen resumen de la problemática asociada con los jóvenes, pero además, Kliksberg (2011) amplía lo anterior distinguiendo entre quienes quedan excluidos de los círculos económicos y aquellos incluidos en forma desventajosa. Para él, los primeros no solo están fuera del mercado de trabajo, sino también del sistema educativo, no reciben ingresos o lo hacen muy esporádicamente, enfrentando serias dificultades de supervivencia. Sin vida laboral no acceden a experiencias de aprendizaje y crecimiento productivo. A la vez, su red de relaciones posibles se estrecha fuertemente, pues el trabajo es un lugar clave para nutrirla, siendo éstos los más vulnerables.

Los jóvenes, explica Kliksberg (2011), están en pleno proceso de tratar de afianzar su autoestima y la marginación social atenta directamente contra ella. En lugar de fortalecerla la debilita, lo cual les generará problemas psíquicos, de conducta y relacionamiento.

Teniendo que acotar aquí la importancia de su pensamiento, cabe citar que Kliksberg (2011) plantea a la sociedad actual, que debe reevaluar la forma en la que trata a sus jóvenes, al estar reproduciendo una serie de mitos¹⁵ que de mantenerse, se pueden convertir en una profecía autocumplida. Algunos de estos matices ya aparecían en las investigaciones sobre juventud en Colombia, como lo indica en sus conclusiones Escobar (2006).

Al respecto, Kliksberg (2011) propone un quehacer en el que recomienda, entre otros aspectos, fortalecer mediante políticas sistemáticas de protección y desarrollo a la familia, como institución y ámbito básico de formación de los jóvenes; enfrentar las agudas brechas de inequidad y generalizar la educación de buena calidad; asegurar al joven la oportunidad de un “primer empleo”; y lograr aumentar fuertemente la tasa de jóvenes que terminan la secundaria, como gran prioridad.

¹⁵ Mito 1. *Es una juventud sin inquietudes*. Un mito de amplia circulación es el que razona en términos de que los jóvenes de hoy no “tienen inquietudes”. Se los llama: pasatistas, superficiales, frívolos. La problemática misma de la juventud ha tenido muy limitada representatividad en la política, y la inclusión de líderes realmente representativos de los jóvenes ha tendido a ser restringida. Se necesitan prácticas políticas de nuevo cuño, inspiradoras y presididas por la ética, para volver a capturar el interés juvenil. Cuando ellas se dan, el mismo surge

Mito 2. *No se esfuerzan lo suficiente*. Según el mito, la de hoy sería una juventud inclinada al “facilismo”, en cuanto se requieren esfuerzos mayores no los realiza. Tampoco les atrae ser emprendedores, innovar, tomar iniciativas. Prefieren la vida sin exigencias. Sus fracasos se deberían en parte importante a características como éstas. Causas estructurales crearon para la gran mayoría de los jóvenes una restricción severísima en las oportunidades.

Mito 3. *Tienen tendencia a la conflictividad e incluso a la violencia*. En las sociedades de la región circula la imagen de que los jóvenes son díscolos, de conductas en muchos casos censurables, básicamente impredecibles. Es como que hubiera que “andar con cuidado” con ellos. A esto se agrega la percepción en el caso de los jóvenes pobres de que serían “sospechosos en potencia”. Podrían llegar a tener fácilmente conductas delictuales Este mensaje básicamente de desconfianza contamina las políticas, las actitudes y los comportamientos hacia los jóvenes en el aula, el mercado de trabajo, el trato de las instituciones públicas y múltiples aspectos de la vida cotidiana. Los jóvenes a su vez lo captan y lo resienten profundamente. Kliksberg (2011)

1.3 La Organización Internacional del Trabajo -OIT- y la juventud.

La OIT es una de las organizaciones más activa en el mundo monitoreando la juventud, sus análisis dirigidos a gobiernos, empleadores y trabajadores, resultan útiles en múltiples entornos, pues ofrecen insumos de gran calidad y alcance en lo socioeconómico.

Como ya se mencionó, dentro de esos estudios los de juventud y mercado laboral exigen una constante actualización, siendo parte de una vasta obra cuya revisión exigiría un trabajo cuyo alcance no es posible abordar aquí. Por tanto, este aparte solo citará material asociado a proyectos en los que participó Colombia; y dispuesto por la OIT en el nuevo milenio; y fijará su atención en cómo el tópico de juventud y empleo ha ganado relevancia en la agenda regional en la última década.

Para empezar cabe señalar que en esta década y media, solo dos proyectos relacionados con juventud y empleo tienen a Colombia en el grupo de países analizados, el primero es el de *Promoción del Empleo Juvenil en América Latina -PREJAL-*, para cuyo marco de desarrollo se cuentan: la declaración del milenio y los y los Objetivos del Milenio ODM¹⁶, la Resolución 57/165 “Promoción del Empleo de los Jóvenes” de la ONU en 2002, la Declaración de Mar del Plata en la IV Cumbre de las Américas en 2005, el informe del director general de la OIT de 2006 “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”, la XIII Conferencia Iberoamericana de Juventud de la Habana en 2006, la Declaración de Medellín (OEA,2008) “Juventud y valores democráticos”, el primer Foro Iberoamericano de Ministros de Trabajo (2008) “Juventud, trabajo decente y desarrollo en democracia”; y el Plan Iberoamericano de Cooperación e Integración de la Juventud (2009- 2015).

PREJAL, se materializó en Colombia en dos procesos de formación y vinculación laboral con las empresas españolas Endesa Internacional y Telefónica¹⁷; y actualmente es posible relacionarlo con el *Pacto Motor*, cuya base, el estudio de perfiles ocupacionales: *Sector Automotor* es descrito en el compilado de estudios de perfiles ocupacionales. En este pacto por el empleo, las empresas definieron los perfiles requeridos y coordinaron la formación de personas en el territorio, para luego vincularlas de manera directa a la empresa¹⁸.

A manera de aprendizaje en 2009, la evaluación intermedia de PREJAL mostró que los objetivos 1 y 2¹⁹ no habían sido una realidad en Colombia y citó como una debilidad el hecho de haber sido administrado desde Perú y no directamente en el país de ejecución.

El segundo proyecto de incidencia en Colombia es Work4Youth, descrito por la OIT como una alianza entre OIT y la Fundación MasterCard, que ejemplifica una alianza público-privada donde se pueden encontrar elementos comunes en las misiones de las organizaciones en lo referente a empleo juvenil. Su objetivo es promover para los jóvenes oportunidades de trabajo decente en medio del empeoramiento de la crisis de empleo de este grupo etario y se fundamenta *en la idea de que la OIT no puede asesorar a sus miembros sobre la forma de crear empleos para los jóvenes hasta que no comprenda mejor lo que los jóvenes quieren en términos de perspectivas de carrera y calidad del trabajo, lo que los empleadores buscan en lo que respecta a los jóvenes solicitantes, cuáles son los obstáculos que impiden encuentro*

¹⁶ En la Cumbre del Milenio de la ONU (Nueva York, 2000) se concertaron los ODM, que incluyen ocho objetivos, 18 metas y más de 40 indicadores que deben hacerse realidad para el 2015, esta agenda Global medirá el avance de los territorios en Desarrollo Humano y los hace comparables a nivel internacional. Disponible en: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=h-a-1--&s=a&m=a&e=A&c=02010#VGJ6LDSG9-0>.

¹⁷ Disponible de: http://prejal.lim.ilo.org/index.php?option=com_content&task=view&id=75&Itemid=108

¹⁸ Disponible de: <http://www.bogotatrabaja.gov.co/modulos/pactos-por-el-trabajo-decente/49-pacto-motor>

¹⁹ (1) Sensibilizar a los gobiernos, actores sociales y organizaciones juveniles sobre la problemática juvenil; y (2) analizar y discutir políticas y programas de creación de empleo y fomento de la empleabilidad para jóvenes. Disponible de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_113805.pdf

del suministro con la demanda y cuáles son las políticas y los programas que pueden dejar un impacto real²⁰.

Work4Youth es parte de las iniciativas que la OIT tiene actualmente para con la juventud, a la que se suman el Programa de empleo juvenil (PEJ) y la plataforma online “Trabajo Decente para los Jóvenes”²¹

Todo parece indicar que este marco de programas será más amplio y activo en los años venideros, pues la última década denota en el mundo y en la región un especial énfasis en la investigación asociada con empleo y en especial, con empleo y juventud. Un ejemplo relevante es La Red de Empleo (alianza mundial entre el Banco Mundial, Naciones Unidas y la OIT), un espacio que la OIT describe: puede lograr no solo consenso internacional, sino influencia en las agendas internacionales con una estrategia amplia para el empleo y la inclusión social de los jóvenes.

En el periodo señalado, la OIT ha publicado el documento *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*²² (2010), que enfatiza en los tópicos de bono demográfico, dinámica laboral regional, ruralidad y migración. En 2012, la ONU dedica a este mismo tema su informe mundial de juventud²³; y en el mismo año OIT lleva a cabo la conferencia internacional del trabajo (101ª reunión), donde su informe V se titula: *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos Ya!*, ofreciendo una breve revisión de la relación que en el tiempo ha tenido la OIT con el empleo de los jóvenes; y soportando este recorrido en la resolución adoptada por la Conferencia de 2005: *Un llamamiento en favor de medidas integrales*, (OIT, 2012). Esta conferencia presentó un completo portafolio de lineamientos de política pública y recomendaciones que buscaban calar en el eje tripartito, no solo para mejorar la situación de los jóvenes, sino para lograr con ellos aportes a la prosperidad de sus países. Recomendaciones que hoy parecen tener total validez.

El informe V cierra con un anexo de la asistencia brindada a los estados miembros en materia de empleo juvenil entre 2006 y 2011, que incluyó economías como Brasil, México, Argentina y Perú, pero Colombia no.

En 2013, la OIT actualiza el documento *Trabajo Decente y Juventud en América Latina* y acompaña el título con el mensaje *políticas para la acción*²⁴. En el presenta un análisis de la crisis actual: sus tendencias, características y desafíos; describe la relación entre la educación del trabajo, haciendo énfasis en los jóvenes, pero en especial las jóvenes que ni estudian, ni trabajan (los NINI) y en la transición de la escuela al trabajo; muestra la relación entre informalidad y empleo juvenil; destaca las políticas que en Latinoamérica se están siguiendo para enfrentar el fenómeno y finaliza describiendo las alianzas regionales prioridades y estrategias en las que se debe entrar en acción. En éste mismo año, el Banco Mundial dedicó su informe mundial de desarrollo 2013 al empleo²⁵, dejando clara la relevancia de este tema a nivel global.

²⁰ Disponible de: <http://www.un.org/youthenvoy/es/2013/08/la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-la-juventud/>

²¹ *Ibíd.* Adicionalmente, la Oficina del Enviado del Secretario General para la Juventud recopila el acceso de información a los programas de la ONU para la juventud en el siguiente link: <http://www.un.org/youthenvoy/es/category/organismos-de-la-onu/programas-de-la-onu-para-la-juventud/>

²² Disponible de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180132.pdf

²³ Disponible de <http://www.cinu.mx/minisitio/juventud-ONU/recursos/>

²⁴ Disponible de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf

²⁵ Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/Overview_Spanish.pdf

En 2014 la OIT publica su informe mundial: *El Desarrollo a través del Empleo*, en él expone que se ha reactivado el proceso de convergencia entre economías desarrolladas y emergentes, encontrando que las economías menos avanzadas que se han esforzado por mejorar el empleo muestran mejores resultados en calidad de calidad; y que dado que persisten brechas significativas a nivel laboral y amplia pobreza, existe el reto de crear 200 millones de empleo en los próximos cinco años para mantener el ritmo de crecimiento entre la población en edad de trabajar tanto en los países emergentes, como en los desarrollados; de igual forma, llama la atención sobre la migración juvenil y expone que para enfrentar estos retos, no basta solo con abrirse al comercio internacional, sino se debe trabajar en promover capacidad productiva diversificada, fortalecer las instituciones del mercado de trabajo utilizar bien los pisos de protección social, garantizando que estén bien diseñados; y por último, garantizar *una evolución equilibrada de los ingresos para evitar los perjuicios que acarrearán las desigualdades*²⁶.

1.4 Desempleo juvenil en Colombia

Kliskberg & Sen (2008) citan que Robert Solow, presentó en 1995 un riguroso trabajo sobre los efectos de la desocupación prolongada, en el que señala que los economistas convencionales se equivocan cuando la analizan como un simple problema de ajuste de la oferta a la demanda. Suponen que quienes quieren trabajo insistirán, bajarán sus pretensiones salariales cada vez más, y finalmente oferta y demanda se encontrará. Pero Solow, muestra que en realidad las personas en esta situación sufren, y se retraen del mercado de trabajo, porque tienen miedo a ser continuamente rechazados, en momentos en que su autoestima ya está muy debilitada. Incluso se apartan socialmente para evitar sentirse avergonzados y disminuidos en grupos sociales donde otros tienen trabajo.

Kliskberg & Sen (2008) afirman que el fenómeno es muy fuerte en Latinoamérica. Y de acuerdo con la CEPAL al cierre de 2013, Colombia encabezó la lista latinoamericana de países con mayor desempleo²⁷, pero además y como sucede en el mundo, las tasas de desempleo no golpean en el mismo territorio a todos por igual. Así, de acuerdo con el Departamento Nacional de Estadística -DANE- (2014) y su boletín para el trimestre (julio – septiembre²⁸), se encuentra lo siguiente:

- a) La tasa de desempleo nacional fue 8,8%. En las 13 principales ciudades, esta fue un poco mayor situándose en 9,3%. (DANE; 2014_2).
- b) Según el DANE (2014_2), entre 15 y 28 años, las mujeres enfrentaron una tasa de desempleo del 20% y los hombres del 12%. Las jóvenes, que como se observa están en edad reproductiva, merecen especial cuidado, ya que al enfrentar difíciles condiciones económicas que pueden terminar heredándolas.
- c) Del total de jóvenes que trabajan -sin especificar sexo-, el 50% son obreros/empleados particulares, el 31% son trabajadores por cuenta propia, el 9% trabajadores sin remuneración, el 4% jornaleros, 3 son empleados domésticos; y los demás aparecen en la categoría “otros”. (DANE; 2014_2)

En medio de negociaciones para finalizar un conflicto armado con más de cinco décadas, los territorios Colombianos, además de reconocer la importancia de atacar estas cifras con

²⁶ Disponible de: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/lang-es/index.htm>

²⁷ Recuperado de: <http://www.infobae.com/2014/01/02/1534511-ranking-2013-desempleo-america-latina>

²⁸ El Consejo Nacional de Política Económica y Social –CONPES– es la máxima autoridad de planeación, es un ente asesor nacional y para lograr las metas en él trazadas, se encarga de coordinar y orientar los organismos encargados de la dirección económica y social del Gobierno²⁸. Es decir, sus lineamientos, son lineamientos de política. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/segun-juventud>

políticas públicas eficaces, al estructúralas deben tener en cuenta a Charles Taylor, quien en su libro *Ética de la autenticidad* razona que en el mundo contemporáneo se observa una “desilusión de la vida” en vastos sectores jóvenes (citado por Kliskberg & Sen (2008).

Sin embargo, Colombia muestra algunos avances en torno al tratamiento de la problemática. De un lado, el DANE facilita su medición publicando boletines de mercado laboral juvenil desde inicios de 2008 hasta la fecha²⁹; mes a mes. De otro lado, la ya citada Ley de Juventud reglamenta concejos de juventud y establece que al ser estos elegidos, los territorios tienen plazos perentorios para formular las políticas públicas de empleo.

De igual forma, a nivel nacional, el Gobierno presentó en 2014 el documento CONPES 173 “*Lineamientos para la Generación de Oportunidades de Generación de Ingresos*” como hoja de ruta para que las entidades gubernamentales articulen acciones para generar condiciones propicias para la inclusión económica efectiva de los jóvenes en el país, pero aún es demasiado pronto para conocer sus impactos.

²⁹ Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/segun-juventud>

2. Descripción del Proyecto

2.1 Contexto

Soacha, con más de 511.262 habitantes, es el 10° centro más poblado de Colombia (DANE, 2015). Limita con Bogotá, capital y centro económico del país, condición que ha generado que gran parte de su desarrollo sea conurbano con esta; y como se puede apreciar en el Anexo 1 resulta difícil distinguir los límites entre la Ciudad y el Municipio.

De acuerdo con LOZADA (2000), aunque desde la década del 70 Soacha fue planificada como “polo” de desarrollo industrial, el desorden urbano la desbordó y la convirtió en un municipio con desarrollos habitacionales de condiciones infrahumanas, que creció aceleradamente recibiendo población económicamente deprimida, especialmente desplazados por la violencia. Lo anterior se refuerza en otros estudios³⁰, que lo señalan como un municipio de oportunidad para la migración de personas de bajos ingresos, que buscan mejorar su situación económica y a la vez, tener cercanía a los servicios de la ciudad.

Dada esta condición, las unidades habitacionales del municipio alcanzan máximo al tercer estrato socioeconómico³¹, es decir, sus mejores viviendas califican solo en el nivel medio-bajo, o lo que es lo mismo, sus habitantes no alcanzan condiciones socio-económicas de nivel medio.

Administrativamente, Soacha se divide en seis comunas urbanas con 310 barrios; y en su área rural posee dos corregimientos con 15 veredas. Aunque su ruralidad es extensa geográficamente solo alberga el 1% del total de la población (5.881 habitantes). La comuna uno, Compartir, es la de mayor número de barrios y población registrada en la base de datos del SISBEN³² con 25 de cada 100 habitantes registrados del municipio. (PNUD, 2014).

Tabla 1 Soacha. Distribución de la población inscrita en el SISBEN.

	Comuna 1	Comuna 2	Comuna 3	Comuna 4	Comuna 5	Comuna 6	Área Rural	Total
Barrios Veredas	52	44	25	53	72	64	15	325
Total población	79.481	34.968	43.734	60.271	46.361	56.300	3.244	324.359
% población	25%	11%	13%	19%	14%	17%	1%	100%
Número hogares	22.015	10.074	13.054	16.410	13.399	16.190	901	92.043

Fuente: Construcción propia con base en PNUD, Proyecto Objetivos del Milenio en lo local (2014) a partir de la información del SISBÉN de 2013.

Como es de advertirse, una población heterogénea que habita un territorio con estas condiciones enfrenta diversidad de problemáticas socioeconómicas. Lo cual queda de manifiesto en los planes de desarrollo municipal y en un importante número de publicaciones³³ que incluso han tenido abordajes diferenciados en temas diversos como migración, desplazamiento, género, desarrollo humano e incluso prospectiva territorial.

³⁰ PNUD (2012;15), Nemocón (2011;3), Sánchez y Neira (2005; 10); Ramírez y Muñoz (2004;42), entre otros.

³¹ La estratificación socioeconómica en Colombia, es una clasificación de domicilios o viviendas a partir de sus características físicas y de su entorno, en seis grupos o estratos: 1. Bajo-bajo; 2. Bajo; 3. Medio-bajo; 4. Medio; 5. Medio-alto; y 6. Alto, para definir entre otros, los subsidios y costos de servicios públicos domiciliarios. Disponible en: (https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf).

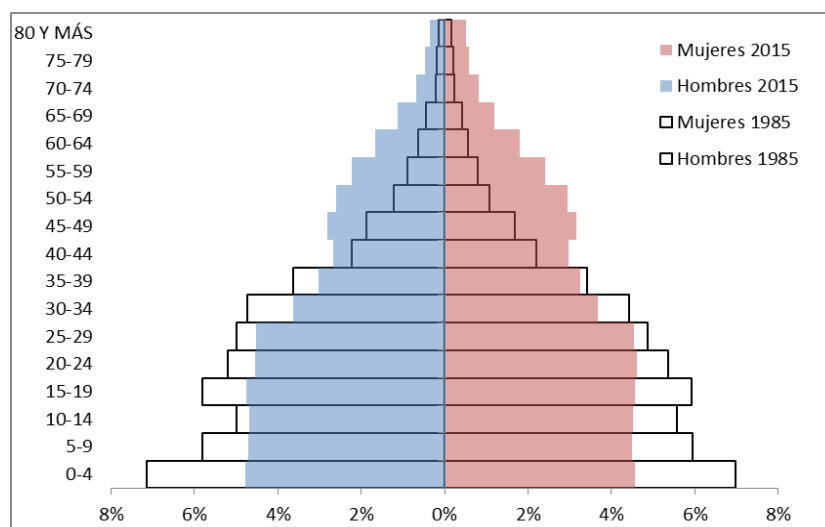
³² De acuerdo con el DNP, el SISBEN es el sistema de información diseñado por el Gobierno de Colombia para identificar a las familias potenciales beneficiarias de programas sociales. La(s) persona(s) que desee participar de estos programas debe(n) solicitar su encuesta en lugares indicados por esta entidad y si requiere una actualización, debe esperar tres años. Disponible en: <https://www.sisben.gov.co/ElSisb%C3%A9n.aspx#.VGIVAzSG9wA>

³³ Dureau et al (1994), Garzón (2005), CCB (2006), Fedes (2008); Cataño (2009), Soacha para Vivir Mejor (2010), FUPAD (2013); y PNUD (2014), etc.

Sin embargo, es de público reconocimiento que el territorio cuenta con serias falencias de información para continuar soportando su toma de decisiones, pues se evidencia que sus fuentes centrales continúan siendo los censos experimental de 2003 y poblacional de 2005, instrumentos que se prevé no alcanzaron a registrar la magnitud del cambio poblacional sufrido en el nuevo proceso de urbanización, cuyo hito lo marca la aprobación en 2009 del megaproyecto de vivienda Ciudad Verde³⁴.

Al finalizar su construcción, el proyecto Ciudad Verde completará 49.500 nuevas viviendas³⁵, sumando a una comuna cerca de 160.000 nuevos habitantes, esto sin contar los demás proyectos de vivienda que en 2014 empezaron a ser habitados, como los implementados en la mencionada comuna uno, sobre la vía Indumil³⁶.

No obstante y sin tener medida de estos impactos, es decir, basados tan solo en cálculos oficiales de población, se analiza la estructura demográfica de Soacha y se detecta una significativa transición en términos de su Bono Demográfico³⁷.



Gráfica 1. Soacha. Pirámide poblacional 1985 – 2015

Fuente: Construcción propia con base en DANE. Estimación y proyección de población nacional, departamental y municipal por sexo, grupos quinquenales de edad y edades simples de 0 a 26 años 1985-2020.

De acuerdo con el DANE (2015), la población de Soacha casi se cuadruplicó en los últimos 30 años (creció 3,85 veces), pasando de 132.758 a 511.262 habitantes. En este mismo lapso de tiempo y como se aprecia en la pirámide poblacional (ver gráfico 2), se registra una caída de cuatro puntos porcentuales (*pp*) en la participación de los más jóvenes.

³⁴ Asomuña publica en la memoria de reunión sobre el Plan de Ordenamiento Territorial -POT-, en Agosto 2010, la noticia de aprobación de Ciudad Verde, dado el impacto que en términos de ordenamiento territorial esto significará. En esta reunión de trabajo, liderada por Fernando Montenegro, Asesor del POT para la Alcaldía de Soacha, dos situaciones relevantes para esta investigación son citadas: 1) Soacha es una ciudad industrial y así la proporción de su suelo, por su localización geográfica; y 2) El POT 2007 no fue aprobado, es decir, Soacha no posee un POT vigente que incluya los grandes cambios poblacionales sufridos en las dos últimas décadas.

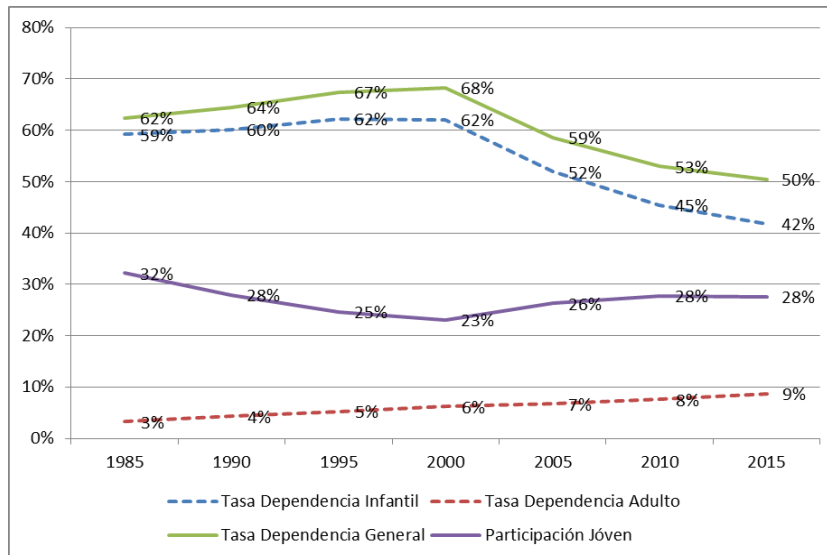
³⁵ Recuperado de: <http://ciudadverde.com.co/>

³⁶ Como ejemplos podemos citar el proyecto Parque Campestre. Recuperado de: <http://constructorabolivar.com/parque-campestre.html>) y las del programa “Vivienda Gratis” del Gobierno, respresentada en los conjunto Torrentes y Vida Nueva. Recuperado de: <http://www.soacha-cundinamarca.gov.co/apc-aa/view.php3?vid=1090&cmd%5B1090%5D=x-1090-1496266>.

³⁷ Como lo explica el Consejo Nacional de Población (Conapo), en su *Diagnóstico mundial de la juventud*. México, D. F. el Bono Demográfico es el periodo en el que se da cierta relación favorable entre la población en edad laboral (entre 15 y 64 años) y la población económicamente dependiente (conformada por los sujetos menores de 15 años y los mayores de 64). Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=447&Itemid=15.

Desde 1987 los jóvenes fueron desplazados del segundo lugar como mayor grupo poblacional por los adultos (30-64 Años), grupo que se calcula, también desplazó del primer lugar a los infantes (0-15 años) a partir del 2005.

Ahora, si se complementa este fenómeno con las tasas de dependencia³⁸ desagregadas por grupos de edad se tiene que la infantil (0-15 años) cayó 17 pp, mientras la de adultos mayores (65 y más años) se triplicó. (Ver gráfico 2)



Gráfica 2. Soacha. Tasas de Dependencia y Participación Juvenil 1985 – 2015

Fuente: Cálculos del autor, con base en Dane.

La falta de aprovechamiento del bono demográfico³⁹ en términos de calidad de vida de la gente de Soacha, se puede apreciar por ejemplo en el primer ODM: *Erradicar la Pobreza Extrema y el Hambre*, donde su indicador inicial, el Índice de Pobreza Multidimensional -IPM-⁴⁰ muestra que a 2013 el 36,8% de los habitantes de Soacha (184.036 personas) presentaban carencias en este indicador, siendo las más apremiantes: *la tasa de empleo formal, el logro educativo, la tasa de dependencia económica, el aseguramiento en salud y el acceso a servicios para la primera infancia*. PNUD (2014; 19)

³⁸ La tasa de dependencia infantil es el cociente del número de habitantes de 0 a 15 años, entre la población de 15 a 64 años, multiplicada por cien. Asimismo, la tasa de dependencia de adultos es el cociente del número de habitantes de 65 y más años, entre la población de 15 a 64 años, multiplicada por cien. Su resultado representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva económicamente, sobre la potencialmente activa. Recuperado de: http://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf.

³⁹ Un artículo re-publicado en FLACSO, Argentina, con validez para América Latina, expone que “El bono demográfico significa que los países de la región... () ... tienen hoy la mayor cantidad de jóvenes de su historia. La principal medida, por lo tanto, es invertir más y mejor en ellos. Para que estudien, no abandonen la escuela, obtengan trabajos de calidad o sean emprendedores”, explica Alejo Ramírez, secretario general de la Organización Iberoamericana de Juventud. Ana Miranda, investigadora de Flacso y del Conicet, coincide: “Es clave diseñar políticas integrales para la juventud que respondan a las necesidades de cada localidad, con una visión afirmativa de los jóvenes”. Es necesario hacer rico el territorio, antes que envejezca. Recuperado de: <http://flacso.org.ar/noticias/el-pais-envejece-y-afirman-que-se-invierte-poco-en-los-jovenes/>, Recuperado: Noviembre 2014.

⁴⁰ El Índice de Pobreza Multidimensional -IPM- fue desarrollado por la *Oxford Poverty & Human Development Initiative* (OPHI) y es calculado y utilizado en Colombia por el Departamento Nacional de Planeación -DNP- con estimaciones que incluyen resultados departamentales y municipales, basadas en el Censo 2005 del DANE. Se trata de un indicador que refleja el grado de privación de las personas en un conjunto de dimensiones (Condiciones educativas del hogar, Condiciones de la niñez y la juventud, Trabajo, Salud; y Servicios públicos y condiciones de vida. El indicador permite determinar la naturaleza e intensidad de la privación, De acuerdo con esta medida, se considera que una persona está en condición de pobreza si tiene 33% de privaciones (k=5/15). PNUD (2014; 19)

El IPM no es la única forma de medir pobreza⁴¹, pero para describir la problemática territorial solo tomaremos este indicador, apoyados en un importante argumento de GONZÁLEZ (2005) quien afirma que si bien la medición de la pobreza es relevante, sin duda, es más importante aún diseñar políticas que permitan romper las trampas de pobreza. En especial por que la existencia de esta y de carencias como las citadas, está claramente en contravía del Desarrollo al que invita Amartya Sen al expresar que:

El desarrollo puede concebirse (...) como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos (...). El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: La pobreza y la tiranía, la escases de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas... (Sen, 2000)

Complementando el IMP, el primer ODM incluye dos indicadores asociados: *Desnutrición Crónica*⁴² que en Soacha afecta al 13.3% de menores de 5 años; y *Bajo Peso al Nacer* que impacta al 13.5%. Dejando ver, no solo un problema estructural en un significativo número de familias en el territorio, sino el panorama que afectó las generaciones que hoy soportan el bono demográfico, y sobre todo invitando a pesar en correcciones futuras donde se apliquen lineamientos como los propuestos por Bernal & Camacho (2012) que afirman que *las inversiones en la primera infancia redundarán en ganancias sociales, entre las que se incluyen la disminución en la tasa de criminalidad, la disminución en la dependencia de programas de asistencia social y la reducción de la tasa de embarazo adolescente*, entre otras. Es decir, inversiones de este tipo redundarían en reducir trampas de pobreza.

Como es bien sabido, esta situación vivida por la población es permeada y explicada por la dinámica económica, la cual, al ser revisada en Soacha muestra como agravante haber sufrido al parecer un proceso de estancamiento.

Según cálculos realizados por el Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas de la Universidad del Rosario para la Cámara de Comercio de Bogotá –CCB– (2010) el Producto Interno Bruto -PIB- de Soacha en 2006, llegó a \$ 3.4 Billones, situándose como la séptima economía en Colombia y el DANE(2014) actualizó cálculos a 2013 situando su PIB en \$ 3,383 Billones, cifra que no solo muestra estancamiento en 7 años, sino que ubica al municipio en una categoría dos (entre siete) siendo superado por ocho municipios de categoría uno. Es decir, en el mejor de los casos Soacha es ahora la novena economía del país.

Soacha, es considerada un centro de relevo secundario⁴³ y sus actividades económicas, según la CCB (2010) muestran una distribución en la que los servicios representan el 38.5%, las industrias manufactureras el 29%, el comercio al por mayor y por menor el 23.1%, la construcción el 6,5% y el resto un 3%.

Si bien no se tiene medida actualizada del peso económico por actividad, el PNUD (2012) ubica la industria manufacturera como sector líder, explicando que a 2005 aportó la mitad del PIB municipal y lo describe como un grupo de pequeñas y medianas empresas que

⁴¹ Un compilado magistral sobre medición de pobreza lo presenta la CEPAL en el documento de FERES J. y MANCERO X. (2001)

⁴² Este indicador es considerado por la FAO como otra cara de la misma moneda frente a la Pobreza, se trata del hambre o mala calidad de alimentación que pueden sufrir los niños menores de 5 años y se traduce en su baja talla para la edad. (FAO; 2013; XVI)

⁴³ En Colombia los centros urbanos que dentro de la estructura urbano-regional tienen una función económica con énfasis en lo agropecuario, servicios administrativos, comerciales y sociales de influencia próxima, son conocidos como de relevo secundario. Disponible en: http://www.invemar.org.co/redcostera1/invemar/docs/tesauro_ambiental/C/CENTROS%20DE%20RELEVO%20SECUNDARIO.htm.

van desde las intensivas en mano de obra (confecciones, amasijos y dulcerías) hasta las intensivas en capital (metalurgia, plásticos, pinturas, ladrilleras, agroquímicos, productos de vidrio, espumas y relacionados, cosméticos, entre otros). Y en empleo, este mismo sector es destacado por Farné (2005) quien explica que *“Soacha tiene un alto componente industrial, que equivale al 12% de todos los ocupados residentes registrados por el Censo”* (aunque el mismo análisis indica que el 37,7% de los ocupados desarrollaba actividades que no pudieron ser identificadas plenamente según los criterios de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme y el 11,4% no proporcionó información).

2.2 Planteamiento del problema

Dada su condición de tener comunas consideradas “dormitorio”⁴⁴ y la dependencia de pocas ramas de actividad económica, el empleo es uno de los mayores retos socio-económicos de Soacha. Como se indicó, los últimos cálculos de mercado laboral específicos para el municipio son los realizados por Farné (2005), donde encuentra que las tasas de desempleo más altas son las de los hombres jóvenes con un 23.3% y más aún, las de las mujeres jóvenes (27.4%). Así las cosas, para 2005 la tasa desempleo juvenil promedió era del 25%, mientras la tasa general de desempleo del municipio se calculó en 15,6%. Esta misma tasa de desempleo la mencionan los estudios de Cataño (2009) y el Plan de Gobierno 2012-2015 municipal. CATAÑO (2009) además, ofrece una cifra de subempleo a 2008 del 50.84%.

Pero no es fácil sustentar la estabilidad de estas tasas con una economía estancada y una población en continuo crecimiento, lo lógico es esperar que una o varias personas del hogar se sumen a presionar el mercado laboral, a menos que las personas desistan de la búsqueda de empleo (aumente la inactividad).

Con lo anterior, al menos en indicadores laborales, Soacha tiene información valiosa por aclarar, por ejemplo, aunque Farné (2005) ofrece información de tasa de ocupación, incluso por rango de edad, no presenta análisis por género; y sus tasas globales de participación tampoco se presentan por rangos de edad y género, esto imposibilita concluir acerca de situaciones importantes como conocer si el interés de trabajar se traducen en oportunidades reales, si estas oportunidades llenan sus expectativas (subempleo), si las oportunidades varían según etapas de la vida o incluso, si varían por asuntos de género, etc.

Lo que sí es factible concluir es que Soacha requiere intervenir los grupos poblacionales que hacen parte de su bono poblacional; con especial énfasis en jóvenes (14-28 Años), donde se hace prioritario encontrar alternativas para atender sus problemas asociados con inserción económica.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Identificar oportunidades laborales para jóvenes de la provincia de Soacha Cundinamarca, Colombia, en el sector industrial manufacturero.

⁴⁴ Según el CID de la Universidad Nacional de Colombia, a 2003, 2/3 de la población trabaja o busca empleo fuera de él. Soacha es el ejemplo típico que se conoce como ciudades dormitorio, en donde la gente se traslada buscando un costo de vida inferior. (Citado por Farné (2003, 13)). Lo mismo señala el Alcalde actual, Juan Carlos Nemocón, en una entrevista concedida el 14 de Abril de 2013. Recuperado de: <http://www.noticiascaracol.com/nacion/soacha-es-una-ciudad-dormitorio>.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar categorías ocupacionales requeridas en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector industrial manufacturero de Soacha, para detectar oportunidades laborales para jóvenes.
- Caracterizar un grupo de jóvenes, residentes en la provincia de Soacha Cundinamarca, Colombia, estableciendo sus expectativas laborales y sus categorías ocupacionales.
- Identificar oportunidades de formación para el trabajo y estrategias para la inserción económica de jóvenes, como instrumentos para el desarrollo humano de este grupo poblacional.

2.4 Metodología y alcance

La investigación se desarrolló como un estudio de caso que toma como referente tanto estudios de perfiles ocupacionales elaborados por PNUD en Colombia, que se muestran en el 2° anexo, como la caja de herramientas⁴⁵ desarrollada para transferir esta metodología.

Este tipo de estudio se basa en la mirada de tres actores del mercado laboral: a) Una población sujeto de atención en edad de trabajar, que se conocerá como la oferta laboral; b) Un sector económico, representado por organizaciones que disponen de vacantes y buscan personal para llenarlas, que se denominará demanda laboral; y c) Un grupo de instituciones del área geográfica que brindan capacitación y formación para el trabajo en el sector o en las actividades económicas analizadas.

Los criterios y pasos a seguir en el estudio y el énfasis a desarrollar, se basan en las particularidades del territorio, el sector, la actividad o la aglomeración económica elegida. En todos los casos se espera finalizar con un conjunto de recomendaciones dirigidas a mejorar las dinámicas laborales, a partir de las relaciones de sus actores. Ello puede implicar, propuestas de procesos de transferencia o creación de capacidades hacia el grupo sujeto de atención, hacia las personas que trabajan en las instituciones de formación o hacia aquellas que toman decisiones en las empresas, en los gremios, en el gobierno o en organizaciones de la sociedad civil.

Dada la problemática planteada, el estudio de caso eligió como territorio a Soacha - Cundinamarca-, a los jóvenes como población sujeto de atención; y por el peso económico en el PIB Municipal y su representatividad en tasas de empleo, a la industria manufacturera como sector económico. Por tanto, el análisis incluye una revisión de la oferta de formación existente para la industria y reuniendo todo lo anterior, se plantea llegar a propuestas y recomendaciones para ser incluidas en políticas públicas asociadas a los actores incluidos.

Para llegar a los tres actores fue necesario lograr acuerdos institucionales. En tal sentido, el autor de este estudio se comprometió con la Fundación Social, la Asociación de Industriales de Cazucá (AINCA), la Asociación de Empresarios de Sibaté, Soacha y Sur de Bogotá, D.C. (ASOMUÑA); y con el Proyecto Red de Observatorios Regionales de Mercado del Trabajo, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- Colombia, a diseñar instrumentos con los que además del presente documento, se pudiera elaborar un informe técnico y un plan de acción para una alianza local por el empleo en sector industrial de Soacha, con enfoque en Jóvenes; este fue entregado en enero de 2015 para revisiones por parte de las organizaciones citadas.

El proceso inicia en mayo de 2014, con tres encuentros de sensibilización en los comités de recursos humanos de las asociaciones; y en el periodo junio-diciembre se ejecuta el

⁴⁵ Disponible en: <http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/45708224-fb20-41fc-961d-eabcc086989e/PERFILES+OCUPACIONALES+FINAL.pdf?MOD=AJPERES>

levantamiento de información primaria con las áreas de recursos humanos de las empresas y en entrevistas con dos de sus gerentes. Durante este mismo lapso se obtuvo información primaria de Jóvenes (17 a 28 años) y entre los meses de septiembre a noviembre se recopiló la información de las instituciones de formación.

Para adelantar el proceso en Soacha se siguieron experiencias previas del PNUD en investigaciones similares⁴⁶: mapeando actores a entrevistar, determinando fuentes, rediseñando y probaron encuestas previas, mejorándolas para aplicación definitiva y elaborando bases de datos para el análisis, con los resultados definitivos.

Las experiencias laborales aportadas por los jóvenes consultados, al igual que los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas entrevistadas, se transforman a ocupaciones que toman como referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones -CNO- de Colombia, actualizada por el SENA a 2014; permitiendo establecer un lenguaje común entre oferta y demanda.

Como proceso final, se solicitó a la Unidad especial del Servicio Público de Empleo, la información de vacantes publicadas con sede de trabajo en Soacha (Cundinamarca), para el periodo analizado. La descripción de vacantes fue homologada bajo la misma metodología del estudio para poder contrastar resultados obtenidos con las fuentes primarias⁴⁷.

2.4.1 La muestra de empresas.

De acuerdo con la CCB (2006) en el año de la publicación, el 96,87% del total de empresas de la provincia de Soacha estaba compuesto por microempresas, las pequeñas y medianas empresas -pymes- representaban el 2,89% y las grandes el 0,24%. La misma fuente indica que en este mismo año, 806 eran manufactureras, de las cuales 737 eran microempresas, 39 pequeñas, 21 medianas y 9 grandes empresas⁴⁸.

La Caja de Herramientas indica que las experiencias en estudios previos muestran que el tejido micro-empresarial (menos de 10 trabajadores), si bien representan la mayoría, presentan una débil caracterización ocupacional, de cargos e incluso de vacantes, pues su personal debe ser polivalente, flexible y usualmente, con escasa especialización debido al múltiple tipo de actividades que en la práctica desarrolla. Por el contrario, las empresas con mayor planta de personal deben adquirir especialización para generar eficiencias y economías de escala, por lo cual se constituyen en el objeto de estudio.

⁴⁶ La ruta metodológica elegida en este estudio, toma elementos de la investigación *Perfiles ocupacionales para la población vulnerable en el sector de las confecciones de Bogotá, Cali y Medellín* (Financiada en 2013 por el proyecto Red Ormet del PNUD y el Ministerio de Trabajo y adelantada por un equipo interdisciplinario de tres universidades); y que actualmente está en proceso de publicación por parte de la Facultad de Economía de la Universidad Católica de Colombia.

⁴⁷ Esta por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -FLACSO- Argentina y las recomendaciones metodológicas incluyeron delimitar el análisis a categorías ocupacionales

⁴⁸ El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expone que mientras se reglamenta el artículo 43 de la [Ley 1450 de 2011](#), los parámetros vigentes para clasificar las empresas por su tamaño son las siguientes (artículo 2º de la [Ley 590 de 2000](#), modificado por el artículo 2º de la [Ley 905 de 2004](#)). Disposición que exige el cumplimiento de las dos condiciones de cada uno de los tipos de empresa.

- 1) Microempresa: a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores, y b) Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes -smlmv-.
- 2) Pequeña empresa: a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores, y b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) Smlmv.
- 3) Mediana empresa: a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores, y b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) Smlmv.
- 4) Gran empresa: a) Planta de personal superior a doscientos (200) trabajadores, y b) Activos totales superiores a treinta mil (30.000) Smlmv.

La base inicial con tales características se situó en 73 empresas: 45 vinculadas a AINCA y ASOMUÑA, que dispusieron sus bases de datos y 18 aportadas por un nuevo actor del territorio, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Compilada la base se procedió a depurarla, obviando empresas que claramente no pertenecían al sector industrial, entre ellas las constructoras: Amarilo, Especializada Ltda. y Norco; como también Transportes Velosiba; definiendo un universo de 69 pequeñas, medianas y grandes empresas del sector manufacturero en Soacha y Sibaté.

Se programaron visitas a las empresas, proceso en el cual dos empresas indicaron que no sería útil su información: Distribuidora de Autos Toyota, que aunque inscrita en AINCA explicó que solo recibe y entrega autos, sin procesos manufactureros y con menos de 10 personas; y Tecnoquímicas, que indicó estar representada en Soacha por More Química de Colombia S.A.S. La empresa de Servicios Temporales Coltempora S.A. Atlanta Compañía de Vigilancia Privada Ltda. Bosque Canoas S. en C. y el Centro Comercial Unisur, atendieron la entrevista; pero dadas sus actividades (Vigilancia, Silvicultura y Servicios) no fueron incluidas en el análisis.

El directorio definitivo incluyó 53 pequeñas, medianas y grandes empresas manufactureras, de las cuales, se entrevistaron 38 (18 de AINCA; 12 de ASOMUÑA; y 8 empresas no agremiadas) que se muestran en el anexo 3.

2.4.2 La muestra de jóvenes

Según la definición de las Naciones Unidas, son jóvenes las personas con edades comprendidas entre 15 y 24 años de edad. Aunque agencias como la UNESCO especifican que entienden que los jóvenes constituyen un grupo heterogéneo en constante evolución y que la experiencia de “ser joven”, varía mucho según las regiones del planeta e incluso dentro de un mismo país⁴⁹. Así, en Colombia se entiende por joven, en términos normativos, a la persona entre 14 y 28 años de edad. (Colombia, 2013).

Según este criterio y de acuerdo con el DANE, la población joven en Colombia para 2015 suma cerca de 12.6 Millones y representan el 26.1% del total del país, con una leve mayoría de hombres (51%). Esta proporción es muy similar en el departamento de Cundinamarca, donde suman cerca de 697 mil y su participación global es del 27%. A su vez, del total de población ya mencionada para Soacha, en 2015, los jóvenes del territorio suman casi 141 Mil habitantes y su peso y distribución por género es similar al nacional y el departamental.

Con esta información y tomando el criterio de LÓPEZ (2014), que nos indica que para poblaciones finitas superiores a 100.000, la muestra elegida con las condiciones establecidas (riesgo $\alpha = 0,05$; $z\alpha = 1,96 \approx 2$; $p = q = 0,5$) y con un margen de error del 5% asciende a 398 casos. Esta muestra exigiría total aleatoriedad, que por razones de costo y tiempo no era posible en esta investigación. Por tanto, se tomó la decisión de llegar al menos a este número de jóvenes, pero en grupos que compartieran espacios similares y tuvieran algún grado de interés o relación futura con la industria manufacturera, buscando facilitar la obtención de información.

Para ello, a las instituciones de formación se les ofreció como antesala una conferencia para los jóvenes sobre tendencias del empleo juvenil en Latinoamérica, que toma como referencias los estudios de Bassi et al (2012), Delors (1993), ManpowerGroup (2012) y la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2013), buscando superar aquellas

⁴⁹ Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>.

situaciones en las que los grupos inmersos en un diagnóstico socio-económico encuentran nula reciprocidad por parte de quienes les investigan.

La conferencia y el diligenciamiento del instrumento fue llevado a cabo por Jóvenes beneficiarios de tres fundaciones: Social, El Remanente y Herederos; y grupos juveniles de la Agencia Nacional de Superación de la Pobreza Extrema -ANSPE-, del proyecto Soacha Joven -apoyados por la policía comunitaria-; alumnos de formación técnica de la Universidad Minuto de Dios en especialidades acordes con la manufactura (Logística y Diseño Industrial), alumnos de últimos grados de enseñanza media del Instituto Tecnológico los Andes (único colegio de formación técnica industrial en Soacha) y a cerca de 120 jóvenes mayores de 17 años, de estos mismos grados y egresados de las instituciones educativas oficiales de: Cazucá, el Bosque, Eugenio Díaz Castro, General Santander, Julio César Turbay, la Despensa, las Villas, San Mateo y Santa Ana (que reciben formación técnica en sus dos últimos años de bachillerato). Sin la participación de todas estas entidades no habría sido posible el estudio.

En total se aplicaron 456 encuestas, de la cuales fue necesario prescindir de 61 por deficiencias en el diligenciamiento y cortes de edad (menores de 15 y mayores de 28 años), quedando un total de 395 registros para el análisis final.

Como se puede apreciar, se trata de una muestra por conveniencia para el estudio de caso, que si bien no permite inferencias para todos los jóvenes de Soacha, se estructuró para poder aproximarse a algunas dinámicas laborales de éstos frente a un sector económico que resulta importante en el territorio.

2.4.3 Diseño de los instrumentos de recolección de información

Para empresas y jóvenes, se diseñaron dos encuestas (Ver anexo 4) que toman como base las aplicadas en el estudio de perfiles ocupacionales de la Zona Franca de Bogotá (PNUD, 2011), estas fueron modificadas, quedando con los grupos de información que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2. Grupos de información de las encuestas de Oferta y Demanda

Encuestas a Empresas	Encuestas a Jóvenes
<u>Datos generales:</u> Datos de la empresas y del área que atiende la encuesta	Características generales: Identificación, edad, ubicación geográfica, nivel educativo, estado civil, personas a cargo, posición en el hogar.
<u>Estructura de la empresa:</u> Composición del personal por área de desempeño, sexo y nivel educativo	Evaluación de criterios de selección que posiblemente utilicen los empresarios.
<u>Proceso de Selección:</u> Fuentes, mecanismos, criterios y preferencias por actividad económica, tiempos y personal estimado de contratación por área de desempeño, tomadores de decisiones en la selección, factores de deserción; y periodos de incremento o reducción de necesidad de personal.	Trayectoria laboral o perfil ocupacional y formación para el trabajo alcanzada.
<u>Perfiles requeridos</u>	Sectores económicos de interés
<u>Asuntos asociados con contratación a Jóvenes</u>	Aspiración de cualificación
<u>Posibilidades de negocios inclusivos</u>	Contratación y rango de salarios esperado

Fuente: Construcción propia, con base en encuestas de perfiles ocupacionales PNUD.

Ambas encuestas fueron probadas en mayo de 2014, las primeras con dos empresas de AINCA y las segundas con 14 jóvenes convocados por la Fundación Social. Se recibieron observaciones de quienes las diligenciaron y se efectuaron ajustes para las versiones finales.

Sobre la versión inicial de la encuestas de jóvenes, en los criterios que estos consideraban eran tenidos en cuenta por los empresarios a la hora de contratarles, y que debían calificar en rangos de alto, medio o bajo impacto, fue necesario eliminar los asociados con las competencias de *Razonamiento* y *Pensamiento Crítico, Iniciativa* y

Creatividad, Negociación; y Compromiso y Responsabilidad, tras empezar observar que la mayoría de ofertas laborales se concentraban en cargos operativos; de otro lado, se encontró en la tabulación que la variable *Buen trato a clientes* solo fue respondida por 277 jóvenes, por lo cual no se incluyó en el análisis.

En la encuesta a empresas se prescindió de la variable de rango de salario en cargos requeridos. Esta información es estandarizada para Colombia y la Asociación Colombiana de Gestión Humana -ACRIP-⁵⁰ la compila y precisa para cada nivel de ocupación.

2.4.4 Construcción de bases de datos

Para tabular la información se diseñó una máscara de entrada en el software de administración de bases de datos Microsoft Acces 2010. A finales del mes de septiembre se adelantó un primer análisis y se decidió excluir del estudio cuatro empresas que habían sido listadas y encuestadas, pero no pertenecían al sector. Entre noviembre y diciembre se aplicaron 7 entrevistas más a empresas y se exportó la información para ser analizada en el paquete estadístico STATA 12[®] y graficada en Excel[®]. Para el análisis ocupacional correspondiente, se cruzaron cargos y ocupaciones con la base de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, disponible en el Sistema Nacional de Aprendizaje –SENA-, versión 2014.

2.4.5 Información de formadores

Este proceso parte identificando la oferta de formación presentada en el Plan de Competitividad Provincial (CCB, 2010) y se enriquece con la consulta de programas académicos inscritos en el Sistema Nacional de Educación Superior del Ministerio (SNIES)⁵¹, la revisión de convenios entre el SENA y otras instituciones de formación, especialmente con la secretaría de educación, la revisión de los programas disponibles en el sistema Sofía Plus del SENA⁵² (seleccionando los cursos de la regional Soacha); y la revisión de cada página Web de los centros de formación para el trabajo presentes en el municipio. No se recopila la oferta de formación global, sino solo se presentan los programas asociados con el Sector Industrial y Manufacturero.

⁵⁰ Disponible en: <http://acrip.org/index.php/productos-servicios/investigacion-nacional-de-salarios#.VIR61TGUde8>

⁵¹ Disponible en: <http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.6594839959168471>

⁵² Disponible en: <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa.html>

3 Juventud y empleo: aproximación a la caracterización de Soacha

3.1 Variables de la inserción económica Juvenil en Soacha

Al contextualizar la situación socioeconómica de Soacha se mencionó la dificultad de considerar tasas estables de desempleo ante el estancamiento de la economía. Sin embargo, además del posible aumento de la inactividad hay una variable asociada que mediar en esta situación y es el hecho de que en el periodo analizado, su ciudad vecina Bogotá D.C, presentó crecimientos y reducción en el desempleo⁵³; suponiendo beneficios para muchas personas de municipios aledaños, en especial de Soacha, donde varias de sus comunas son consideradas “dormitorio”.

Además de los estudios ya mencionados de Farné y Cataño, Soacha no dispone de información periódica de indicadores laborales (la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH- del DANE, de la cual se extraen estos, no se aplica a municipal), aunque la encuesta SISBEN (que a 2013 se calcula incluyó el 65% de la población del municipio) ha servido para obtener algunas aproximaciones del mercado laboral⁵⁴.

Así, para beneficio del estudio se asume que los jóvenes de Soacha enfrentan indicadores de mercado laboral⁵⁵ similares al promedio país, ya descritos, a los que se les suman características como el hecho de que sin determinar el sexo, 12 de cada 100 jóvenes trabaja en industria y manufactura (DANE; 2014_2; 5), que representa el cuarto reglón de la economía que más ocupa personal en el país; y que si los datos de informalidad no variaron frente a los cálculos de 2009, 50 de cada 100 trabajadores jóvenes, no aportan al sistema de pensiones o salud. Al no aportar a pensión, corren riesgos presentes ante casos graves fortuitos y acumulan riesgo futuro, por falta de cultura de ahorro para la adultez; y de quienes no aportan a salud, algunos pueden ser beneficiarios del régimen subsidiado pero seguramente no están cubiertos por riesgos profesionales y ocupacionales, ya sea por capacidad de pago o por desconocimiento.

Adicional a estos problemas asociados con el empleo, persisten situaciones más agudas, si de mirar factores asociados con su inserción económica se trata; en las que los ODM, como indicadores de calidad de vida y desarrollo humano, nos sirven de herramienta.

Como se puede apreciar en la tabla 3, el segundo ODM, relativo a la educación, ofrece cuatro indicadores: *las tasas de cobertura bruta en educación básica y en educación media, la tasa de analfabetismo; y los años promedio de escolaridad.*

Los dos primeros muestran una brecha entre el acceso de la educación de primer ciclo y la posterior deserción. El tercero, si bien muestra un bajo porcentaje, no se puede obviar, pues su lectura con el siguiente indicador permite hacerse a una idea de hasta dónde el

⁵³ Según el DANE (Trimestre móvil mayo-Julio de 2014), Bogotá D.C. registró una tasa de desempleo del 9,3%, manteniéndose en las cinco ciudades con menor desempleo en el país. Disponible en: <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sala-de-prensa/noticias-principales/1670-desempleo-en-bogota-desciende-a-9-3-jalonado-por-el-sector-servicios-en-el-ultimo-trimestre>.

⁵⁴ Con base en el SISBEN 2013, el proyecto ODM del PNUD se ha aproximado a fenómenos ocupacionales de niños y adolescentes, describiendo lo siguiente:

“Por su parte, de los y las adolescentes entre 12 y 17 años, el 93% se encuentra estudiando, el 5% sin actividad, el 0.98% en oficios del hogar, el 0.15% están buscando trabajo y el 0.29 están trabajando. Nuevamente las comunas 1 y 4 presentan los niveles más altos. De los y las jóvenes de 18 a 28 años, el 35.4% están trabajando, el 31.8% están estudiando, el 14.7% en oficios del hogar, el 9% está buscando trabajo y el 8.81% sin ningún tipo de actividad”. (PNUD, 2014)

⁵⁵ Soacha es un campo fértil para desarrollar investigaciones en este aspecto, que por su dimensión y alcance no pueden ser abordadas en este trabajo. Aquí solo se presenta un camino para aproximarnos a la situación que en términos laborales están enfrentando los jóvenes y poder relacionarla con los problemas socio económico que enfrenta el territorio.

capital humano juvenil del territorio se prepara de manera equitativa para competir. Además, este cuarto indicador deja de manifiesto que en Soacha, un significativo grupo de jóvenes no termina el ciclo de básica secundaria, y que la meta propuesta no solo no se alcanza, sino que es comparativamente inferior a los promedios del país y la capital, que se sitúan respectivamente⁵⁶ en 9.65 y 10.85

Tabla 3. Soacha. Estado de indicadores seleccionados ODM a 2014

ODM	Indicador	Línea base país	Último dato Colombia	Fuente	Línea base Soacha	Último dato Soacha	Meta país 2015
2. Lograr la enseñanza primaria universal.	4. Tasa de cobertura bruta en educación básica (preescolar, básica primaria, básica secundaria)	83.90%	105,92%	MEN, SEM Soacha	90%	98%	100%
		1993	2012			2013	
	5. Tasa de cobertura bruta en educación media	42.93%	75.54%	SEM Soacha	52%	77%	93%
		1993	2012			2013	
6. Tasa de analfabetismo para personas entre 15 y 24 años.	3.41%	1.80%	SEM Soacha	0.9%	0.9%	1%	
	1992	2012			2013		
4. Reducir la mortalidad infantil.	7. Escolaridad, años promedio de educación para personas entre 15 y 24 años.	7.18	9,47	SEM Soacha	8	8	10.63
		1992	2012			2013	
4. Reducir la mortalidad infantil.	18. Porcentaje de mujeres gestantes de 15 a 19 años.	12.80%	19.5%	Secretaría de Salud	22.6%	37%	<15%
		1990	2010			2013	

Fuente: PNUD (2014; 16-18). Ministerio de Educación Nacional -MEN- y Secretaría de Educación Municipal de Soacha -SEM-

La OEI (2001) cita que la CEPAL señala que el umbral mínimo para que la educación cumpla un papel significativo se situaba al iniciar el siglo en 10 años de escolaridad. Las mismas estimaciones, señalaron también que se requiere completar el ciclo medio (12 años de educación) para contar con 90% de probabilidades de no caer, o no continuar en la pobreza; y como se observa casi 15 años después, Soacha ni siquiera alcanza este umbral.

El último indicador seleccionado es parte del cuarto ODM, *porcentaje de mujeres gestantes de 15 a 19 años*, cuyo resultado, más que doblar la meta propuesta para 2015, son un claro exponente de la vulnerabilidad a la que están expuestas las presentes y las nuevas generaciones de caer o continuar en las trampas de pobreza.

Esta medición de avances en las dimensiones de salud y educación, puede tener una explicación práctica en el enfoque de Desarrollo Humano, si se asume que en la medida que la persona posea buena salud y preparación, tendrá mayores posibilidades de obtener y ejercer capacidades para acceder a un ingreso de vida digno, haciendo progresar su potencial y creando mejores condiciones generales para sí misma y su entorno.

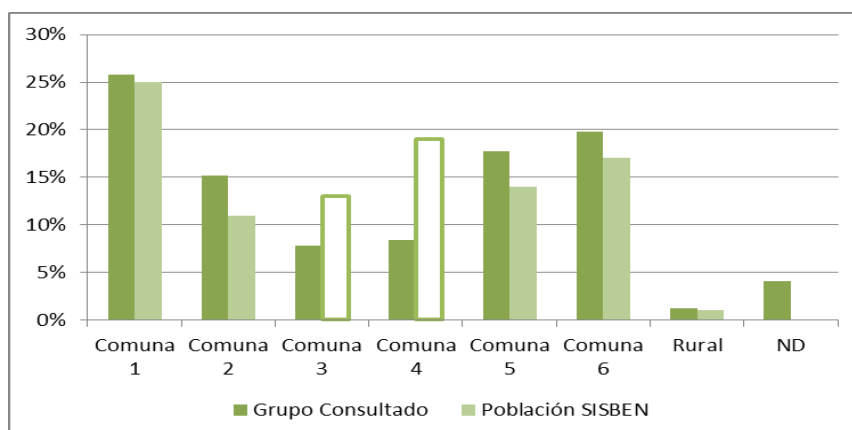
La juventud es un rango de edad ideal para sentar las bases de complementariedad futura de estas tres dimensiones, así que ya habiendo abordado las dos primeras (salud y educación), se propone ocuparnos de la tercera: la integración socioeconómica que el territorio ofrece y logra de sus jóvenes, a la cual se aproxima este estudio caracterizando variables asociadas de un grupo de jóvenes del municipio.

⁵⁶ Cálculos realizados por el Proyecto ODM del PNUD, con base en la GEIH de DANE.

3.2 Caracterización del grupo juvenil abordado

La encuesta de perfiles ocupacionales llegó a 395 jóvenes, aplicada en espacios que tenían algún grado de relación o interés con la formación para el trabajo en el sector industrial. En su análisis se encontró que la muestra adquirió una distribución por sexo en la que por cada 6 hombres (235) solo hubo 4 mujeres (160).

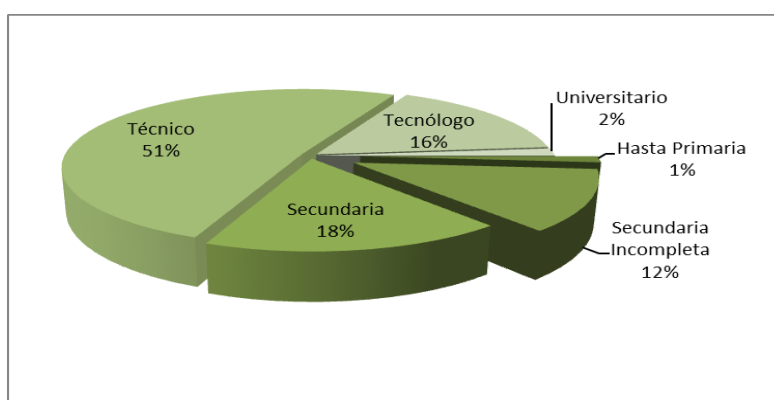
El promedio de edad del grupo poblacional se aproximó a los 20 años y la distribución de estratos socioeconómicos fue 19% en estrato uno⁵⁷, 57 % estrato dos y 23% estrato tres.



Gráfica 3. Soacha Jóvenes. Comparación de la distribución poblacional de la muestra y SISBEN.

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014) e información de SISBEN 2013.

Aunque un alto porcentaje de jóvenes no identificó el número de comuna y 16 casos no aportaron el barrio de residencia (barrio no determinado), se estableció que todas las comunas fueron representadas. Incluso, acorde con la distribución de población de Soacha, la comuna uno fue la más representada (29%), las comunas tres y cuatro (Despensa y Cazucá), con 8% y 9%, respectivamente estuvieron menos representadas, siendo este un sesgo del que se es consciente en el estudio, por cuanto fue más difícil el acceso geográfico y de seguridad que a las comunas centrales.

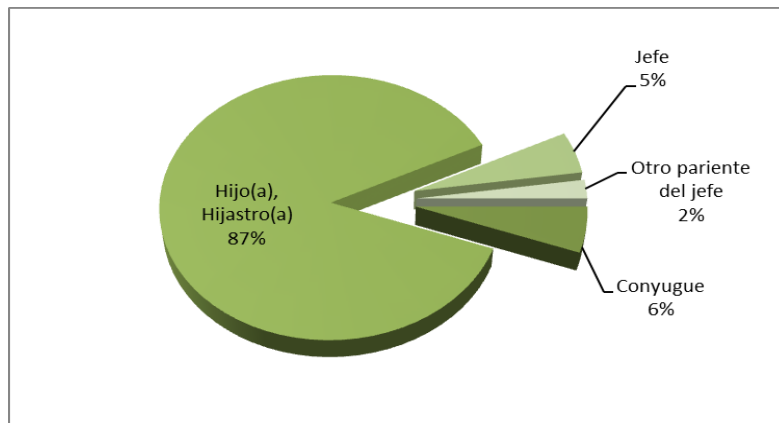


Gráfica 4. Soacha Jóvenes. Último nivel de formación alcanzado.

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

⁵⁷ La estratificación socioeconómica en Colombia, es una clasificación de los domicilios o viviendas a partir de sus características físicas y de su entorno, en seis grupos o estratos: 1. Bajo-bajo; 2. Bajo; 3. Medio-bajo; 4. Medio; 5. Medio-alto; y 6. Alto, para definir entre otros, los subsidios y costos de servicios públicos domiciliarios. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf.

El nivel *técnico* es el más frecuente en la muestra, lo cual se explica gracias a los convenios existentes entre colegios Distritales y el SENA, que permiten al estudiante finalizar su bachillerato y un curso de formación técnica a la vez. Aun así, el 13% no alcanza los 10 años promedio de escolaridad, siendo estos los más vulnerables. En inglés, 21 jóvenes señalaron que pueden sostener una conversación y leer textos de un tema específico, lo que los clasificaría en un nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.



Gráfica 5. Soacha Jóvenes. Parentesco con el Jefe del Núcleo Familiar.

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

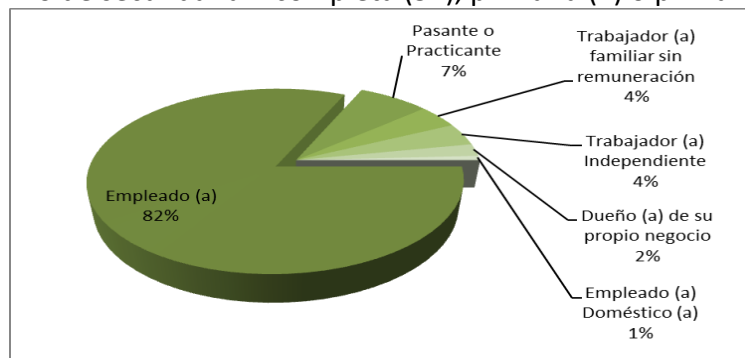
El grueso de jóvenes consultados son hijos que aún conviven con sus padres (grafico 5). Kliskberg & Sen (2008) señalan que en lo jóvenes Latinoamericanos *los periodos de permanencia en la familia no se han reducido sino aumentado, lo que puede estar ligado a las dificultades de inserción laboral*; caso que parece aplicar en Soacha.

Frente a su estado civil y en concordancia con el parentesco con el rol familiar, el 10% aseguró estar en unión libre y solo el 1% casado/a, un 5% señaló haberse separado y un 84% es soltero. No obstante, al preguntar por personas a cargo, el número se eleva a 76 jóvenes (19.2%) con esta responsabilidad. La mayoría (55 casos, 14%) de estos, indicaron tener a su cargo menores de 6 años; y 61 casos afirman que sus dependientes eran menores de edad.

En términos de Salud, el 3% de jóvenes señaló tener algún tipo de deficiencia o problema físico que le dificultaba el enganche o la permanencia en el trabajo.

3.3 Perfil ocupacional del grupo juvenil abordado

De los 395 jóvenes de la muestra, 171 no exhiben experiencia laboral alguna, donde 38 casos se configuran como los más vulnerables, pues no poseen experiencia y su nivel educativo es máximo de secundaria incompleta (34), primaria (2) o primaria incompleta (2).



Gráfica 6. Soacha Jóvenes. En esta labor se desempeñaba como...

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

De otro lado, 224 casos (56.7%) señalaron tener alguna experiencia y aportaron el cargo u ocupación desempeñada, la actividad económica ejercida, así como el tiempo laborado y el rol en el que se desempeñaron. Frente a esta última pregunta se observa en la gráfica 6 que muy pocos iniciaron su vida laboral en una posición diferente a empleados.

El grupo sumó un total de 503 experiencias laborales que al ser transformadas a la CNO pudieron ser agrupadas en 140 ocupaciones (disponible en el anexo 5). No obstante, 46 ocupaciones concentran casi el 75% de la experiencia global del grupo, estas se muestran en la tabla 4 con el número de experiencias halladas en cada una de ellas.

Tabla 4. Soacha. Ocupaciones del grupo juvenil con más experiencia laboral.

Casos	Cód	Ocupación u Oficio	Casos	Cód	Ocupación u Oficio
48	6311	Vendedores -Ventas no Técnicas	5	5223	Técnicos de Arte Gráfico
31	8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	5	1312	Auxiliares de Oficina
25	1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	4	9416	Operadores de Máquinas para la Fabricación de Otros Productos Metálicos (n.c.a)
24	6621	Ayudantes de Cocina y Cafetería	4	8413	Vidrieros
18	6612	Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas	4	8366	Pintores y Empapeladores
17	8611	Ayudantes y Obreros de Construcción	4	6611	Trabajadores de Estación de Servicio
13	1372	Auxiliares de Compras e Inventarios	4	6353	Meseros y Capitán de Meseros
12	6323	Cajeros de Comercio	4	1354	Auxiliares de Estadística y Encuestadores
12	6322	Mercaderistas e Impulsadores	4	1334	Auxiliares de Cartera y Cobranzas
11	1341	Auxiliares Administrativos	4	1331	Auxiliares Contables
10	6644	Otras Ocupaciones Elementales de los Servicios n.c.a.	3	9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal
8	9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	3	9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales
7	6631	Aseadores y Servicio Doméstico	3	9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química
7	6233	Vendedores -Ventas Técnicas	3	8622	Ayudantes de Transporte Automotor
7	1353	Auxiliares de Información y Servicio al Cliente	3	9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores
6	9351	Operadores de Máquinas para Coser	3	8473	Conductores de Vehículos Livianos
6	6367	Vigilantes y Guardias de Seguridad	3	8471	Conductores de Vehículos Pesados
6	4144	Orientadores Educativos	3	8343	Montadores de Estructuras Metálicas
6	1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación	3	6343	Operadores de Juegos Mecánicos y de Salón
5	9331	Operadores de Máquinas para Procesamiento de la Madera	3	6234	Agentes de Compras e Intermediarios
5	9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	3	6212	Administradores y Supervisores de Comercio al Por Menor
5	8415	Ayudantes Electricistas	3	5241	Diseñadores Gráficos y Dibujantes Artísticos
5	6321	Vendedores de Mostrador	3	5136	Pintores, Escultores y Otros Artistas Visuales

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014) e información de SISBEN 2013, Ocupaciones Homologadas al Código Nacional de Ocupaciones del DANE, Vr. 2012.

Las 15 ocupaciones que encabezan la tabla 4 concentran casi el 50% de las experiencias laborales halladas, en ellas se podría profundizar para determinar las capacidades que les han permitido adquirir a los jóvenes, pero aquí solo se analizarán a la luz del nivel de formación técnica y experiencia; como punto de comparación con las categorías ocupacionales buscadas por las empresas consultadas.

Tabla 5. Soacha. Principales ocupaciones de jóvenes bachilleres con experiencia laboral.

Cód.	Ocupación	≤ 6	>6 y ≤12	>13 y ≤24	>24	Total
6311	Vendedores -Ventas no Técnicas	11	3	1	1	16
6621	Ayudantes de Cocina y Cafetería	7	5	1	1	14

6323	Cajeros de Comercio	2	1	3		6
6612	Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas	4	1		1	6
8611	Ayudantes y Obreros de Construcción	3	1	2		6
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	1	2		1	4
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1	1	2		4
6644	Otras Ocupaciones Elementales de los Servicios n.c.a.	2	1	1		4
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	1	2	1		4
5223	Técnicos de Arte Gráfico	2			1	3
6353	Meseros y Capitán de Meseros			3		3
6611	Trabajadores de Estación de Servicio	1	1	1		3
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	3				3
5131	Productores, Directores Artísticos, Coreógrafos y Ocupaciones Relacionadas		1	1		2
5241	Diseñadores Gráficos y Dibujantes Artísticos	1		1		2
6212	Administradores y Supervisores de Comercio al Por Menor	1		1		2
6322	Mercaderistas e Impulsadores	1		1		2
6355	Cocineros		2			2
6367	Vigilantes y Guardias de Seguridad	2				2
9351	Operadores de Máquinas para Coser	1	1			2
	Otras (22 ocupaciones)	11	7	2	2	22
	Total	55	29	21	7	112

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

Tabla 6. Soacha. Ocupaciones más representativas de jóvenes técnicos con experiencia laboral.

Cód.	Ocupación	≤ 6	>6 y ≤12	>13 y ≤24	>24	Total
6311	Vendedores -Ventas no Técnicas	12	8	3	1	24
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	3	5	3	5	16
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	5	3	4	2	14
8611	Ayudantes y Obreros de Construcción	5	3	1		9
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios	3	3	1	1	8
6621	Ayudantes de Cocina y Cafetería	2	3	2	1	8
6233	Vendedores -Ventas Técnicas	3	2	2		7
6322	Mercaderistas e Impulsadores	4	1		2	7
1353	Auxiliares de Información y Servicio al Cliente	2	2	2		6
6323	Cajeros de Comercio	1	3	2		6
1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación		1	2	2	5
1312	Auxiliares de Oficina	3	2			5
1341	Auxiliares Administrativos	3	2			5
6321	Vendedores de Mostrador	2	1	1	1	5
4144	Orientadores Educativos	1	3			4
6367	Vigilantes y Guardias de Seguridad	2	1		1	4
6644	Otras Ocupaciones Elementales de los Servicios n.c.a.		2		2	4
9351	Operadores de Máquinas para Coser	1	1	2		4
1334	Auxiliares de Cartera y Cobranzas	2	1			3
6612	Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas	1	2			3
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1	2			3
8471	Conductores de Vehículos Pesados	1			2	3
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	1	1		1	3
9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores	2	1			3
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	1	1	1		3
1228	Organizadores de Eventos	1		1		2
1313	Recepcionistas y Operadores de Conmutador	1	1			2
1344	Auxiliares de Archivo y Registro	2				2
1354	Auxiliares de Estadística y Encuestadores	2				2
1362	Carteros y Mensajeros	1			1	2

3151	Enfermeros	1	1			2
3311	Auxiliares de Enfermería			1	1	2
5136	Pintores, Escultores y Otros Artistas Visuales	1	1			2
6234	Agentes de Compras e Intermediarios		1	1		2
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas	2				2
8324	Instaladores y Reparadores de Redes y Líneas de Telecomunicaciones		2			2
8366	Pintores y Empapeladores		1		1	2
8393	Ajustadores y Reparadores de Equipos Electrónicos	1	1			2
8394	Mecánicos de Otras Pequeñas Máquinas y Motores	2				2
8413	Vidrieros		1		1	2
9214	Supervisores, Fabricación de Productos de Plástico y Caucho	1			1	2
9331	Operadores de Máquinas para Procesamiento de la Madera	1			1	2
9416	Operadores de Máquinas para la Fabricación de Otros Productos Metálicos (n.c.a)			1	1	2
	Otras (59 ocupaciones)	21	15	11	12	59
	Total	98	78	41	40	257

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

Tabla 7. Soacha. Principales ocupaciones jóvenes tecnólogos y universitarios con experiencia laboral.

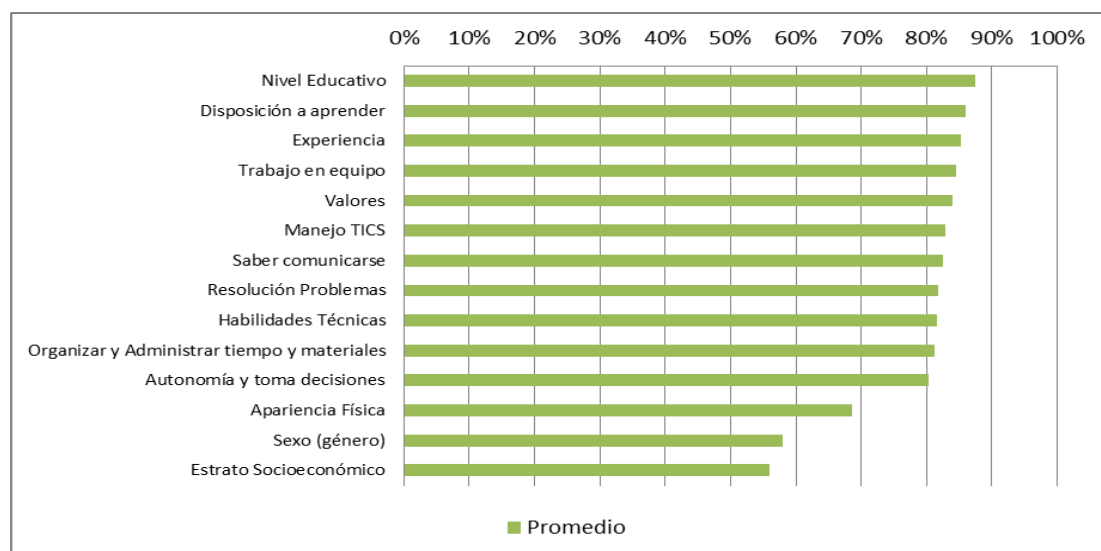
Cód.	Ocupación	≤ 6	>6 y ≤12	>13 y ≤24	>24	Total
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	4	4		3	11
6311	Vendedores -Ventas no Técnicas	5	1	1	1	8
1341	Auxiliares Administrativos	3	1		2	6
6612	Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas	3	3			6
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	2	2	1		5
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios		1		4	5
1331	Auxiliares Contables	1	1		2	4
8415	Ayudantes Electricistas	3		1		4
9331	Operadores de Máquinas para Procesamiento de la Madera		1	2		3
2321	Auxiliares en Instrumentación Industrial	1	1			2
6213	Supervisores de Servicios de Alimentos		1	1		2
6342	Recreacionistas	2				2
6343	Operadores de Juegos Mecánicos y de Salón			2		2
6621	Ayudantes de Cocina y Cafetería	2				2
6644	Otras Ocupaciones Elementales de los Servicios n.c.a.			1	1	2
8343	Montadores de Estructuras Metálicas	2				2
8372	Mecánicos de Maquinaria Textil	2				2
8413	Vidrieros	1			1	2
8441	Operadores de Grúa				2	2
8611	Ayudantes y Obreros de Construcción	1	1			2
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	1		1		2
9395	Operarios de Recubrimientos Metálicos	1	1			2
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	1	1			2
9416	Operadores de Máquinas para la Fabricación de Otros Productos Metálicos (n.c.a)	1			1	2
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	1		1		2
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química	2				2
	Otras (41 Ocupaciones)	20	6	8	7	41
	Total	59	25	19	24	127

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

No se presenta este cuadro de información para las experiencias del personal con nivel educativo primaria e inferior. Estas solo sumaron siete experiencias en cuatro ocupaciones: *Mercaderistas e Impulsadores, Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas, Recolectores de material para reciclaje y Operarios de Cargue y Descargue de Materiales.*

3.4 Perspectiva del grupo juvenil abordado, frente al mercado laboral

Los jóvenes tienen una perspectiva y entendimiento del mercado laboral; para aproximarse a ella, se les solicitó calificar criterios que consideraban que los empleadores les calificarían y tendrían en cuenta al vincularlos. Para ello, se tomó como referencia el instrumento que PNUD aplicó a las empresas en Zona Franca Bogotá (PNUD, 2012; 155) y se sumaron variables transversales del proyecto *Tuning*⁵⁸ completando una lista de 14 criterios, cuyo resultado se muestra en la gráfica 8.



Gráfica 7. Soacha. Calificación de los jóvenes, frente a criterios de posible vinculación laboral.

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

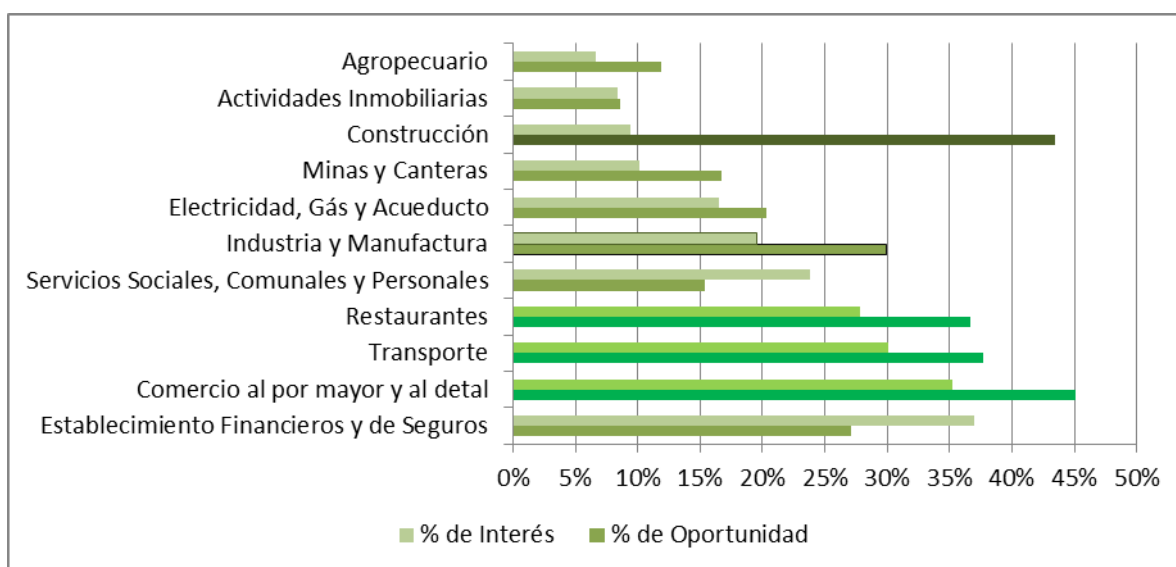
Los resultados ubicaron al *nivel educativo* como la variable que el grupo juvenil considera prioritaria a la hora de ser evaluados para una vacante. Quizá no sea el único aspecto por el cual logra esta calificación. Klisksberg & Sen (2008) indican que la educación adquiere *un significado especial para los jóvenes. Sus experiencias educativas, las posibilidades de acumular capital educativo relevante, van a condicionar de forma importante su vida futura. También va a incidir en su capital de relaciones.*

Solo tres variables no alcanzaron más del 80% en importancia, estos son: *La apariencia física*, *el sexo de la persona* y *el estrato socio económico*, lo que indica que por lo general no se sienten discriminados laboralmente.

De igual forma, se consultó al grupo poblacional sobre las ramas de actividad que consideraban, generaban u ofrecían mayor número de oportunidades de empleo y en cuáles les interesarían llegar a trabajar. La gráfica 8 permite apreciar las brechas que el grupo juvenil percibe.

⁵⁸ El Proyecto Alfa Tuning AL, inicialmente desarrollado entre 2004 y 2008, tiene a disposición en su página web un Informe final en castellano, inglés y portugués con el título *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Entre 2011 y 2013, amplía su espectro de 12 a 15 áreas temáticas y publica informes por cada área temática, destacándose un documento central denominado: *Un modelo de evaluación de Innovación Social Universitaria Responsable (ISUR)*. Entre sus objetivos se destaca el hecho de presentar perfiles profesionales en términos de **competencias genéricas y relativas a cada área de estudios** incluyendo destrezas, conocimientos y contenido en las cuatro líneas de trabajo: Competencias (genéricas y específicas), enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, créditos académicos; y calidad de los programas. Más información Recuperado de: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1 y <http://www.tuningal.org/>

La mayor brecha se presenta en *Construcción*, donde se denota poco interés, frente a muchas oportunidades percibidas. Las que parecen ser más afines son *comercio al por mayor y al detal*, *transporte*; y *Restaurantes y Hoteles*. La rama de mayor interés es establecimientos financieros y seguros; mientras el sector estudiado, el *industrial y manufacturero*, se posiciona la mitad de las alternativas, donde de cada 100 jóvenes 30 consideran que genera oportunidades y 20 muestran interés de trabajo.



Gráfica 8. Soacha. Oportunidades e interés de enganche laboral, según rama de actividad

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

Frente al comportamiento del mercado laboral por rama de actividad, Bogotá es un referente útil para Soacha. En tal sentido en 2014, de acuerdo con el DANE (2014)⁵⁹ se encuentra que en Bogotá el Comercio, restaurantes y hoteles ocuparon de manera conjunta la primera posición, pero no se destaca en la ciudad la rama de *establecimientos financieros y seguros*, mientras a nivel nacional, Fedesarrollo (2013) ubicó esta rama, como la de mayor tasa de crecimiento en la última década. Por lo cual se puede decir que la muestra de jóvenes hace una buena lectura del mercado del trabajo.

Complementando la revisión de ramas de actividad se consultó sobre capacitaciones que desearían tomar, tiempos y jornada estimada que dedicarían. Esta información, además de brindar elementos para posibles inversiones en capacitación, nos aproxima a establecer áreas de competencias que al parecer están haciendo tránsito de lo específico a lo transversal. Al respecto, con 307 respuestas, el comportamiento fue el siguiente:

Se establecieron un total de 61 intereses, que agrupados fueron liderados por *ciencias económicas y administrativas*, con cerca del 20% de jóvenes, en materias que en su orden fueron: *contabilidad, banca y finanzas, administración de empresas y de personal, logística, comercio internacional*; y *ventas y comercio en general*; seguido del grupo de *informática*, donde *la ingeniería de sistemas, la programación, el desarrollo de Software o el manejo de aplicativos específicos*, sumaron más del 12% de la muestra; le continúan los *idiomas* (especialmente *Inglés*); luego las *ingenierías*, donde la *industrial* es la de mayor preferencia; y otras áreas con frecuente interés son: *salud, artes gráficas, gastronomía y restaurantes, hotelería y turismo; belleza, electricidad, pedagogía* (especialmente la infantil) y la *educación física, el baile y el deporte*.

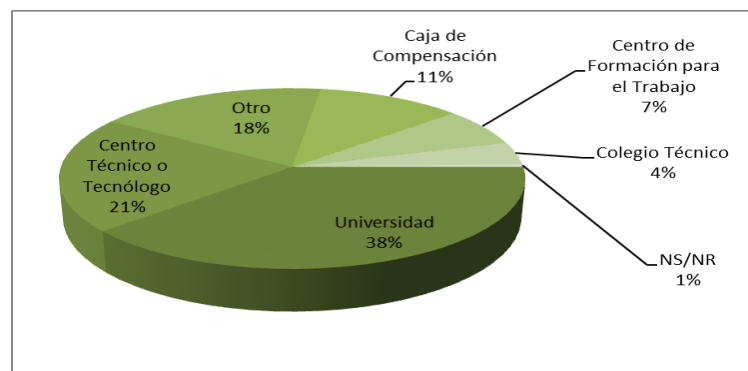
⁵⁹ Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/esp/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

La segunda línea de interés aquí elegida por los jóvenes (informática), resulta una oportunidad para Soacha. INFOSYS & EAFIT (2013) en su informe sobre brechas en talento digital indican que las industrias de tecnologías de la información, requieren desarrolladores y programadores de calidad y alertan a Colombia indicando que las empresas del sector de las TIC's en Colombia están buscando personal fuera del país y la brecha, incluso en escenarios conservadores, se agudizará a partir de 2016.

El grupo consultado, indicó que para prepararse en estas áreas, invertirían cerca de 15,4 horas semanales; y al elegir entre jornadas, la mañana es la de su predilección (lo cual concuerda con el hecho de que el 84% sean solteros y el 87% tengan soporte familiar), la segunda jornada es fines de semana, al parecer por ser un complemento para la formación que actualmente están recibiendo luego siguen tarde y noche.

Quienes no contestaron esta pregunta (88 personas que representan el 22%) indicaron que en el momento asistían a procesos de formación de mediano y largo plazo, o por su ocupación no tenían disponibilidad de tiempo.

Los jóvenes de la muestra dieron su voto de confianza a la formación recibida. El 74% dijo que le serviría para emplearse, el 10% para crear empresa, el 13% que para ninguna de las anteriores (quizá en correspondencia con quienes tiene nivel de educación inferior a secundaria) y un 3% no sabe o no responde.



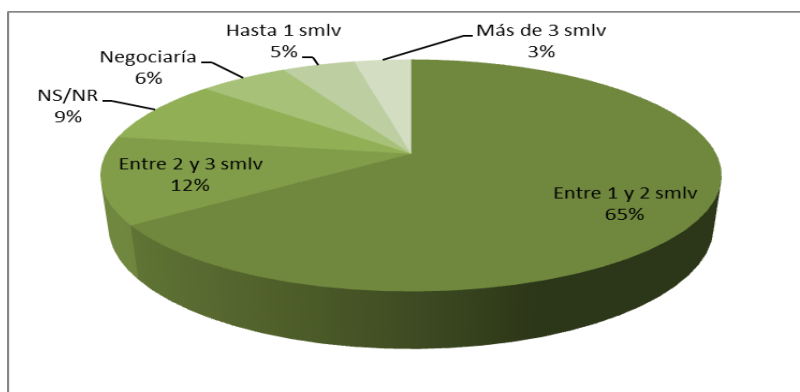
Gráfica 9. Soacha. Entidad en la que se capacitaría

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

En las entidades de formación en las cuales el grupo juvenil considera se brinda capacitación de calidad, la Universidad toma la delantera, seguida por centros de formación técnica o tecnológica (en este caso el SENA) y aparecen nuevos actores territoriales como las cajas de compensación. Como se indicó previamente hay un solo colegio técnico en el territorio, pero alcanza reconocimiento.

Para vincularse con una empresa, 39 de cada 100 jóvenes consultados buscarían un *contrato a término indefinido*, 33 optarían por un *término fijo*, 13 se vincularían con contrato *de aprendizaje*, 8 lo harían por contrato de *obra o labor*; y las demás alternativas (*contrato de prestación de servicios, por temporada, informal sin vinculación; y le es indistinto*) no suman más del 4%. Esta pregunta tenía opción de múltiple selección, pero al aplicarla fue necesario explicar los tipos de contratación, por lo cual se sugiere revisar hasta dónde los jóvenes conocen los sistemas de contratación permitidos por la ley y más importante aún, el significado de trabajo decente⁶⁰.

⁶⁰ Si bien se trata de un concepto amplio y con literatura desarrollada, para efectos del presente estudio acogemos la explicación universalmente aceptada, expuesta por la OIT, en la que indica que aunque:



Gráfica 10. Rango de salario que busca para trabajar

Fuente: Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

La variable final capturada a nivel poblacional, fue el salario por el cual estaría dispuesto a ingresar o cambiar de trabajo, buscando aproximarse a lo que en economía se conoce como salario de reserva⁶¹. Para facilitar el análisis, las respuestas se categorizaron por rangos de salarios mínimos legales mensuales vigentes -smlmv-, cuyo valor oficial en 2014 en Colombia se fijó en \$ 616.000 (esto es U\$ 308 aproximadamente, a una tasa de cambio de \$ 2.000 por dólar⁶²); y se encontró que el grupo consultado busca trabajos que ofrezcan más de un smlmv, ya que el 65% de los casos señaló el rango entre uno y dos Smlmv como su objetivo, seguido de un 12% que buscan entre dos y tres smlmv, mientras solo un 4% optaría por salarios inferiores al mínimo.

3.5 Conclusiones frente al grupo juvenil abordado

Los ODM de Soacha evidencian una brecha de 21 *pp* entre las tasas de cobertura bruta de educación básica y las de educación media; y los jóvenes consultados dan cuenta de ello al arrojar que un 13% de ellos no alcanzan la escolaridad recomendada por la CEPAL (12 años) para lograr una buena inserción en el mercado de trabajo. Además, si tenemos en

Los términos "empleo" y "trabajo" se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Disponibles en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

⁶¹ El concepto se puede presentar como el salario más alto al que una persona decide no ingresar al mercado de trabajo o, el salario más bajo al que una persona decide trabajar. Cabe decir, que en esta decisión inciden variables importantes, por ejemplo, la utilidad que las personas conceden al tiempo no remunerado (estudios universitarios, cuidado de los hijos, ocio, etc.), que la persona posea un ingreso no laboral, gracias a sus padres, cónyuge, pensiones, asistencia social, entre otros; o el costo de oportunidad que la persona percibe de no trabajar, es decir, su valoración de que tan alto o bajo es el salario que puede obtener en el mercado de trabajo. Disponible en: www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/distancia/economia/modulo_4.doc.

⁶² Para el año 2015 se decretó un incremento al Smlmv del 4,6% ubicándose en \$ 644 350 COP. Sin embargo, la tasa representativa del mercado en Colombia en un promedio móvil que se ajusta al mercado y la apreciación del dólar ha continuado ubicando este salario, por ejemplo a 2 de Enero de 2015, en un estándar internacional de U\$ 270,33.

cuenta que solo el 1% de los consultados que no tenían este nivel de educación tampoco tenía experiencia, la deserción puede asociarse a la necesidad de trabajar.

Sea que trabajen o estudien, un alto número de jóvenes consultados viven con su familia, incluso varios de quienes indicaron tener hijos, lo que puede estar ligado a dificultades de vinculación laboral. Continuar con la familia puede ser una útil herramienta para prolongar el ingreso al mercado laboral, buscando mejorar la cualificación; como también para reducir la incidencia de mujeres gestantes de 15 a 19 años, cuyos resultados en Soacha doblan la meta del milenio. Como es sabido, en situaciones como estas, madre e hijo quedan expuestos a caer o perpetuar los ciclos de pobreza.

Gracias al convenio con el SENA, en Soacha los bachilleres también serán técnicos y en los próximos años demandarán oportunidades de este nivel. En este capital humano el manejo del inglés no superó ni en el 1%, pero el 57% de la muestra indicó tener experiencia laboral, es su mayoría como empleados u obreros; y 46 ocupaciones explican el 75% de todas las experiencias del grupo. Pareciera ser una situación en la que se posibilita crear *capabilities* internas en los jóvenes, pero el reto venidero es armonizar acciones para que estas se conviertan en *capabilites* combinadas.

Los jóvenes parecen estar al tanto del mercado de trabajo, pues los sectores que consideraron como los mayores generadores de empleo tienen un buen grado de correspondencia con las estadísticas que muestran Bogotá y el país; además, al consultarles por los criterios que consideraban significativos para vincularse laboralmente, ubicaron al nivel educativo en primer lugar, seguido de la disposición a aprender, la experiencia y el trabajo en equipo. Sin embargo, no parecen conocer los mecanismos de contratación.

En ese orden, aspiran a seguirse formando, un 20% en áreas relacionadas con ciencias económicas y un 12% en informática. Para este 12% se tiene quizá una de las mayores oportunidades para Soacha, tomando como base a INFOSYS & EAFIT (2013) que señalan que la industria de tecnología de la información, requiere desarrolladores y programadores de calidad y alertan al país indicando que están tendrán brechas de capital humano, que incluso en escenarios conservadores se agudizarán a partir de 2016. INFOSYS & EAFIT (2013) explican que en la práctica los jóvenes de estratos medios y bajos no tienen oportunidad de prepararse en estas áreas y los de mayores estratos no tienen el interés.

Los jóvenes consultados dieron su voto de confianza a la educación que están recibiendo como mecanismo de inserción efectiva al mercado de trabajo y su expectativa de ingresos al finalizar su formación se concentra entre uno y tres smmlv.

4. Análisis de la demanda, el sector manufacturero en Soacha

El Índice de Desarrollo Humano -IDH- global en 2014, hace del pleno empleo una de las prioridades de la agenda de política pública mundial⁶³. En tal sentido, la industria manufacturera colombiana, de acuerdo con los últimos datos desagregados disponibles, aportó en 2012 el 13.4% del total de empleo del país y creció un 6.6% en nuevos puestos de trabajo⁶⁴. Como se observará más adelante, aunque en Soacha los datos parecen indicar que el peso económico sectorial es mayor al promedio nacional, su participación laboral al parecer es muy similar (12%), pero con potencialidades por desarrollar.

Para aproximarnos a estas potencialidades, se adelantó la presente caracterización, con énfasis en oportunidades de inserción socioeconómicas y el peso que en estas pueden alcanzar los jóvenes que presentan situación de vulnerabilidad y pobreza en el territorio, intentando evidencias de rutas en las que el Sector puede aportar al Desarrollo Humano.

4.1 Estructura del sector industrial manufacturero en Soacha.

De acuerdo con PNUD (2012), en 2005 la mitad del PIB de Soacha fue aportado por la industria manufacturera, un sector que a nivel municipal se compone de pequeñas y medianas empresas que van desde las intensivas en mano de obra (confecciones, amasijos y dulcerías) hasta las intensivas en capital (metalurgia, plásticos, pinturas, ladrilleras, agroquímicos, productos de vidrio, espumas y relacionados, cosméticos, entre otros) y que en 2003, según el Censo Experimental del DANE, generó el 12% del empleo municipal.

Sin embargo, una revisión de datos económicos municipales posteriores indica que el sector ha perdido peso en ambos aspectos. De un lado FUPAD (2013) explica que entre 2005 y 2013 el empleo municipal registró caídas en todos los sectores económicos, excepto el de gobierno y actividades no especificadas. Asimismo, el registro mercantil municipal a 2008 mostró que solo el 29% de las empresas inscritas eran manufactureras (CCB, 2010), mientras Cataño (2009) solo les dio un peso cercano al 20%. No obstante, ninguno de los informes le restó importancia. Para Cataño (2009) las actividades industriales, aunque con menor número de establecimientos, generan mayor riqueza⁶⁵; y la Cámara de Comercio continua ubicando actividades manufactureras en las vocaciones productivas de la provincia, entre estas: los productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y generadores de vapor, otros productos químicos como los de uso agropecuario, pinturas, farmacéuticos, jabones y detergentes, etc.; y la fabricación de prendas de vestir y los productos de plástico.

Estas vocaciones industriales, si bien no cuentan con información municipal actualizada, tienen una fuerte dinámica en el país, que se espera incida en el territorio. Para Colombia el 20% de las iniciativas *cluster* y/o apuestas productivas bajo la Red *Cluster* se agrupan en el Sector Manufactura e Industria (CPP; 2014; 48); y la Oficina de Aprovechamiento del Tratado de libre Comercio de Colombia -TLC-, al listar las actividades que más crecen en ventas en 2014 en el mercado norteamericano, ubicó al menos siete actividades económicas presentes en el sector manufacturero de Soacha: *vidrio* (27,6%);

⁶³ Disponible en: <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2014/07/24/informe-sobre-desarrollo-humano-2014/>

⁶⁴ Recuperado de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;20166889;-20166889;&x=20166889>

⁶⁵ Este tipo de argumento, junto al hecho de generar empleo, fueron destacados por la Universidad Nacional de Colombia como antesala del foro: ¿Cómo Afianzar el Desarrollo Industrial en Colombia?, que tuvo lugar el 27 de junio de 2013 en la citada Universidad en Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/ndetalle/article/desindustrializacion-realidad-o-mito.html>.

partes, repuestos y piezas para automotores (17,3%); productos farmacéuticos (61,5%), aparatos eléctricos (167%); aluminio (59%); aceites minerales (243%); y textiles (20,2%)⁶⁶.

Tanto la Red Cluster, como la oficina de Aprovechamiento del TLC son muestras de interés gubernamental nacional, que se pueden considerar oportunidades para la administración y los empresarios locales, en especial, cuando se sabe que en todo el país la manufactura basada en recursos, mano de obra, calificación e intensidad tecnológica se han reducido ostensiblemente en la última década (CPC, 2014;31); y que de reinventarse, sería una fuente de empleo y generación de riqueza aprovechable en los años venideros.

Con todo lo anterior, la apuesta por el sector manufacturero y por explotar sus potencialidades, traduciéndolas en Desarrollo Humano, parece viable en Soacha.

4.2 Análisis desde la demanda

Como se indicó en el aparte metodológico, un cálculo previo indicaba la existencia de 69 pequeñas, medianas y grandes empresas del sector manufacturero en el territorio, no obstante la base depurada terminó con un directorio de 53 empresas para el estudio, de las cuales 38 atendieron la entrevista, posibilitando una muestra por conveniencia sobre la cual se presenta el siguiente análisis:

4.2.1 Aproximación al mapa de personal de la industria en Soacha.

De las empresas que atendieron, 29 facilitaron la distribución de su personal por sexo, nivel educativo y área de desempeño.

Tabla 8. Soacha Str. Manufactura. Personal por sexo, área de desempeño y nivel educativo.

Nivel Educativo	Tipo de Vinculación	Cantidad de empleados por Sexo		Cantidad de empleados por área de trabajo			Total
		Hombres	Mujeres	Administrat	Operativo	Otras áreas	
Primaria o sin educación	Planta	494	118	5	605	2	612
	Temporales	104	24	0	128	0	128
Secundaria	Planta	1.185	180	23	1336	6	1365
	Temporales	180	34	6	202	6	214
Técnica	Planta	294	61	182	173	0	355
	Temporales	21	6	15	12	0	27
Tecnológica	Planta	88	44	79	52	1	132
	Temporales	1	7	2	6	0	8
Profesional	Planta	274	111	327	55	3	385
	Temporales	31	20	13	1	37	51
Total		2.672	605	652	2.570	55	3.277

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Como se puede apreciar estas empresas impactan más de tres mil familias y dejan ver un sector con una elevada concentración en niveles de formación básica: primaria (22.5%) y secundaria (48.1%).

De otro lado, si se analiza en términos relativos, es evidente que se trata de un mercado laboral marcadamente masculino (81.5%) y altamente operativo (78.4%). La participación femenina es del 18.4% en promedio. La participación femenina aumenta un poco en la medida que los cargos exigen mayor nivel académico, así las tecnológicas de planta representa un 33.3% y las profesionales de planta un 28.8%.

⁶⁶ Disponible en: <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=2818>

4.2.2 Mecanismos de Selección y vinculación de Personal.

En sus mecanismos de búsqueda y reclutamiento de personal los empresarios de Soacha y el Muña reflejan la heterogeneidad del municipio, estos procesos transitan desde lo tradicional, como bancos de hojas de vida, publicación de cargos en carteleras de la empresa, recomendación directa de jefes, referenciación de otros empleados o recurrir a la alcaldía municipal más cercana (algunas empresas de ASOMUÑA recurren a la Alcaldía de Sibaté), hasta usar nuevos medios, como los servicios de publicación de vacantes en periódico y páginas Web, recurrir a sus asociaciones empresariales (AINCA – ASOMUÑA) o a gremios por actividad económica (V. gr. Asopartes para autopartes), a la intermediación laboral de la agencia de empleo de Compensar (que completa 6 meses de operación en el territorio), al SENA, e incluso, a empresas cazatalentos.

Tabla 9. Soacha Str. Manufactura. Preferencia en mecanismos de selección y vinculación de personal.

	Selección de Personal			Vinculación de Personal		
	Ad/tivos	Operativos	Otra áreas	Ad/tivos	Operativos	Otras áreas
Portal Web	24	21	2			
Directamente por la empresa	27	30	3	32	27	2
Por empresa temporal	6	11	3	6	11	1
Otro mecanismos		12			0	

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Se destaca la preferencia de las empresas manufactureras de seleccionar y reclutar personal administrativo y operativo de manera directa, como también el hecho que los nuevos medios (Portal WEB) estén presentes en la selección superando a las empresas temporales. Por último, en los otros mecanismos se encontró que casi la mitad de empresas que seleccionan esta alternativa lo hacen mediante referidos. Solo tres empresas indicaron requerir personal para áreas diferentes a las administrativas y operativas.

Tabla 10. Soacha Str. Manufactura. Proceso y ruta de selección de personal.

	Ruta para elegir Personal			Porcentaje		
	Administrativos	Operativos	Otras Áreas	Administrativos	Operativos	Otras Áreas
Convocatoria	30	31	3	79%	82%	8%
Entrevista	34	37	2	89%	97%	5%
Prueba Escrita	25	16	2	66%	42%	5%
Prueba Práctica	14	24	1	37%	63%	3%
Capacitación precontractual	6	7	0	16%	18%	0%

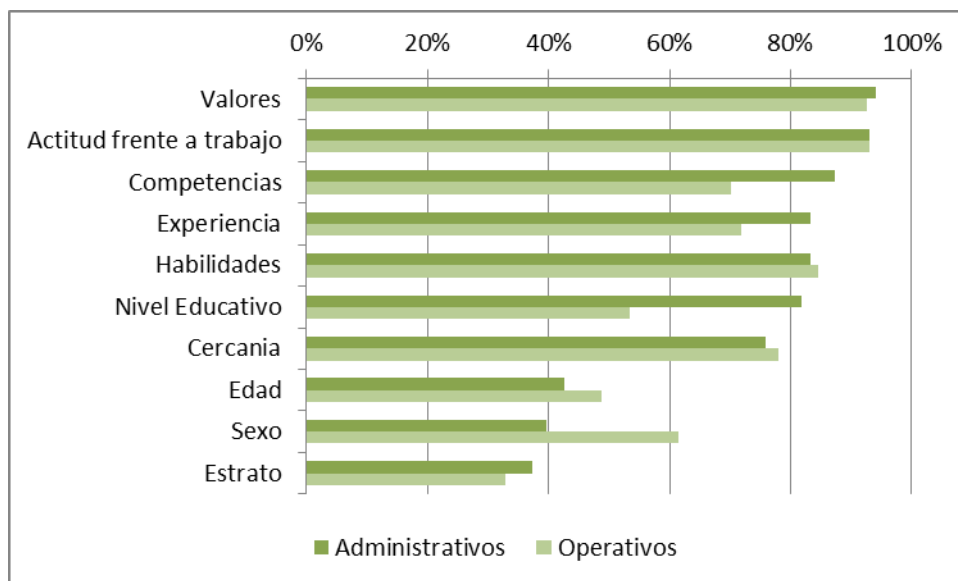
Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Si bien todas las empresas convocan para llenar sus vacantes algunas han optado por estrategias que hacen más eficiente este proceso, como las ya mencionadas de los bancos de hojas de vida y el personal referido, en ocasiones incluso, por parte de directivos de las empresas. Por tanto, la convocatoria y entrevista no se realizan en todos los casos. No obstante, la captura de esta información permitió establecer que al menos 6 de cada 10 empresas realizan pruebas escritas a sus postulantes administrativos y pruebas prácticas a sus postulantes operativos, como también se encontró que la capacitación “precontractual” no supera el 20% de los casos en ninguna de las dos áreas y en ningún caso se encontró que se brindara apoyo económico para capacitaciones previas a la firma del contrato.

Ahora, empíricamente es conocido que la pérdida o rotación de personal eleva los costos de la empresa. Los procesos de selección/reclutamiento, la capacitación de personal, así como la pérdida de memoria institucional por renuncias de personal experimentado, son todos procesos con costos implícitos, que vale la pena sean abordados

en otras investigaciones. Para el presente estudio, partiendo del hecho que requerir una vacante incluye todo lo anterior (a menos que sea una nueva plaza, planeada), se presentaron tres preguntas que buscaban establecer si las empresas vivían estas situaciones, encontrando lo siguiente:

- 30 empresas informaron el número de personas que convocaban para llenar una vacante administrativa, obteniendo cerca de siete postulantes por cada cargo administrativo disponible; nueve empresas consideran que su rotación administrativa es mínima, insistiendo en que no convocan personal sino que, en caso de requerir, utilizan mecanismos como los ya mencionados. Ocho empresas superaron las 10 personas convocadas por cada vacante administrativa disponible.
- Para las vacantes operativas solo una empresa indicó que no requería convocar, la que más lo hace llega hasta 15 convocados y el promedio es menor al de administrativos, al ser de 5 personas por cargo disponible.
- Solo tres empresas señalan que adelantan procesos para otras área como mercadeo, ventas o incluso, servicios generales, no se capturó si las demás lo subcontratan.
- Las empresas analizadas tardan cerca de 13 días promedio en llenar vacantes administrativas y 8 en llenar vacantes operativas. En la parte superior, tres empresas indicaron que sus cargos administrativos disponibles tardaban hasta 30 días en ser ocupados; y una de ellas indicó, que recibía postulaciones de empresas cazatalentos en algunos de sus cargos (administrativos y operativos), tardando hasta 45 días en llenar esas vacantes. En la parte inferior, dos empresas resuelven la vinculación de administrativos en un solo día y una empresa lo hace en el mismo lapso, con sus operativos.
- Frente a la deserción, una empresa facilitó sus indicadores, siendo estos de 1,25% en Administrativos y 1,98% en Operativos. Diez empresas no mencionaron causas de deserción alguna. De las 28 que lo hicieron, seis la consideran mínima; 17 incluyen dentro de la multiplicidad de causas de deserción la oportunidad que tiene las personas de mejorar sus condiciones laborales; siete consideran que las personas no se adaptan a las condiciones de trabajo; tres, que lo hacen por distancia geográfica y el mismo número considera el salario causa central; y dos más ubican las opciones de estudio y la capacitación como causa de renuncias. Otras causas halladas son: la falta de apoyo en el cuidado de niños, el bajo interés, falta de constancia y falta de ganas de trabajar, especialmente de los más jóvenes, el cambio de vivienda, las crisis económicas reflejadas en bajas ventas y una empresa indicó que se le dificultaba retener el personal porque solo podían ofrecer contratos temporales.



Gráfica 11. Soacha Str. Manufactura. Criterios valorados por las empresas al seleccionar personal

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Al posibilitar a los empresarios 10 criterios a tener en cuenta al momento de seleccionar personal, tanto administrativo como operativo, y solicitarles calificar su nivel de importancia, se encontró fuerte preferencia por la *Actitud frente al trabajo* y los *Valores de las personas*. La calificación se planteó en tres niveles: bajo (1-2), medio (3-4) y alto (5-6).

En lo administrativo le siguen en su orden, en nivel alto: las competencias, experiencia, habilidades técnicas, nivel educativo y la cercanía geográfica. De lejos en nivel medio/bajo: la edad, el sexo y por último el estrato socio-económico.

En lo operativo desde el tercer criterio, el orden de preferencias cambia: la actitud y los valores se ubican en rango alto con las habilidades, la cercanía geográfica, la experiencia y las competencias; en un rango medio están el sexo y el nivel educativo; y en rango bajo: la edad y el estrato socio-económico.

4.2.3 Variación de demanda de personal

Frente a la pregunta sobre la posibilidad de aumento de personal en meses específicos del año, ocho empresas consideran que no aplica o que su demanda de personal no varía, dos no respondieron la pregunta; y dos más indicaron que tenían meses especiales según contratos. 14 empresas ubican a enero como el mes de mayor cantidad de enganches y a mayo como el menor. Pero el análisis así, resulta menos completo que al hacerlo desde el trimestre móvil, donde el mayor número de personal vinculado se presenta en los trimestres diciembre-febrero y noviembre-enero; mientras el menor en los trimestres de marzo-mayo y abril junio.

19 empresas indicaron que estas personas se vincularían de planta, mientras 3 los ubican como personal temporal; 17 no lo especifican.

En la otra mirada, sobre la posible reducción de personal en algunos meses del año, encontramos que siete empresas no responden la pregunta e igual número señalan que en ningún mes o que no aplica, en total, 14 de las 38 empresas no consideraron meses especiales de reducción de personal. Una indicó que dependía de los contratos; y de las 24 que consideraron meses especiales de reducción de personal, el trimestre diciembre-febrero

se ubicó como el de mayor salida de personal, seguido del trimestre enero-marzo; mientras los de menor retiro son los de septiembre-noviembre y agosto-octubre.

12 empresas indicaron que su reducción de personal era en planta y solo 3, en temporales, 11 de las empresas que señalaron meses de reducción no especificaron si estos serían de planta o temporal.

Por último, si el análisis es semestral, la reducción de personal estimada en las empresas es mucho menor en el segundo semestre del año, situación no tan marcada en los enganches. En sintonía con lo ya indicado, para Soacha el trimestre diciembre-febrero, con enero a la cabeza, representa los mayores picos tanto en enganches como en salidas de personal, siendo el de mayor rotación laboral para el sector.

4.2.4 Preferencias en nuevos enganches

Ante la pregunta de si al momento de vincular personal tiene preferencias, las empresas consultadas indicaron lo siguiente:

- Como se advirtió, se trata de un sector marcadamente masculino y la tendencia continúa en esta línea: 26 empresas optan por hombres, siete lo consideran indistinto y el mismo número prefieren mujeres.
- 21 empresas prefieren personal con experiencia, 13 darían la oportunidad de que la adquieran allí y a cuatro les resulta indistinto.
- 15 empresas muestran preferencia por personal capacitado, 18 no consideran la falta de capacitación una barrera para el ingreso; y a cinco esta variable le es indistinta.
- Estas dos últimas descripciones, inducen a pensar que entre 17 y 23 empresas, de las 38, estarían dispuestas a entrenar su personal para el cargo en el cual los requieran, lo cual es una oportunidad de inclusión socio-económica para personas en vulnerabilidad y pobreza, pero a la vez plantea preguntas frente a la competitividad, entre otras, porque el entrenamiento y reentrenamiento es costoso para el sector.
- Por último, frente a la preferencia entre adultos y jóvenes, se encontró que para nueve empresas este criterio no resulta relevante, 16 de ellas se guiarían hacia los primeros y 13 prefieren vincular personal joven en sus vacantes disponibles. Por tanto, los jóvenes tienen cabida directa en 22 de las 38 empresas.

4.2.5 Políticas especiales de inclusión laboral

Ante esta pregunta, 14 empresas señalaron tener políticas de oportunidades laborales enfocadas a grupos poblacionales, especialmente con madres cabeza de familia, personas con residencia cercana a la empresa; desplazados por la violencia y discapacitados; de otro lado, 24 empresas indicaron no tener este tipo de políticas.

Intentando detectar oportunidades de renovación de personal, se consultó si la empresa tendría personal próximo a pensionarse, 13 respondieron negativamente, 14 no aportaron respuesta y 11 lo hicieron afirmativamente. Si bien se trata de un estudio de caso, un porcentaje cercano al 29%, decididamente representa una oportunidad de inclusión.

4.3 Ocupaciones

La consulta a las áreas de talento humano sobre los cargos de mayor rotación en el sector, facilitó conocer su descripción, áreas de desempeño, tipos de contratación ofrecidos, edad de preferencia del personal a vincular, experiencia general y específica requerida, competencias consideradas relevantes y otras características adicionales, permitiendo construir los perfiles requeridos.

Esta descripción de cargos cualitativa, que diverge según empresa, exigió utilizar variables asociadas como la actividad económica de la empresa o la experiencia específica, para convertirlas en categorías ocupacionales de los CNO; y así intentar identificar patrones.

Realizada la homologación, se advirtió que las empresas consultadas tuvieron a disposición, entre mayo y octubre de 2014 un total de 426 oportunidades laborales (vacantes), sin incluir cargos directivos, que se agruparon en 40 categorías ocupacionales. Sin embargo, la tabla 12 permite observar que 15 de ellas agruparon el 85% de las vacantes, al acumular 364 de estas.

Tabla 11. Soacha Str. Manufactura. Categorías ocupacionales más demandadas (May-Oct de 2014).

CNO	Vacantes	Cargo CON
9616	122	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.
8492	50	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales
8342	30	Soldadores
9353	20	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería
9611	18	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales
6322	18	Mercaderistas e Impulsadores
9322	17	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos
9311	16	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales
6233	15	Vendedores -Ventas Técnicas
9413	12	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal
9351	10	Operadores de Máquinas para Coser
8311	10	Ajustadores de Máquinas-Herramientas
9613	9	Obreros y Ayudantes de Planta Química
8471	9	Conductores de Vehículos Pesados
9615	8	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Igualmente, se destaca el hecho que la ocupación *“Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento (No clasificados anteriormente) n.c.a.”* reunió 122 vacantes (28%), la cual, de acuerdo con la CNO *“Incluye obreros que no han sido clasificados en ningún otro lugar, que manipulan, limpian, empaican materiales y realizan otras actividades elementales de procesamiento, fabricación y mantenimiento de instalaciones. Son empleados por empresas que fabrican productos como calzado, muebles; productos eléctricos, de plástico, de caucho, textiles, confecciones y empresas de impresión y empaque”*. Ocupaciones de estas características representa una oportunidad de inclusión económica para jóvenes pobres o vulnerables; aunque debe enriquecerse con un análisis complementario de variables como formación requerida y experiencia.

4.3.1 Ocupaciones requeridas por nivel de educación y experiencia requerida

Analizando las oportunidades laborales compiladas, según nivel educativo, se encuentra que por cada 100 vacantes de alta rotación, una exigía título de profesional, ocho formación de técnico o tecnólogo, 34 requerían al menos básica secundaria y 58 solo exigían hasta primaria finalizada.

De otro lado y como se advierte en la tabla 12, al hacer el análisis para las vacantes requeridas se encontró que en la medida que en estos, aumentaba el nivel educativo requerido, también lo hacía el tiempo de experiencia, mostrando la relación existente entre nivel educativo y experiencia.

Tabla 12. Soacha Str. Manufactura. Experiencia requerida por nivel educativo.

Experiencia Requerida	Nivel Educativo			
	Primaria o menos	Bachillerato	Técnico o tecnológico	Profesional
Sin experiencia	50%	18%	12%	0%
De 0 a 6 meses	28%	24%	6%	0%
De 6 meses a 1 año	10%	55%	15%	0%
Superior a 1 año	12%	3%	67%	100%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Sorprende el porcentaje de vacantes del sector en las que empresas indican que solo se exige primaria o menos y a la vez, no exigen experiencia. Esto es, 123 vacantes para el periodo de consulta, que permiten pensar que hay oportunidades de inclusión laboral de jóvenes vulnerables o en situación de pobreza; y que si el sector puede sostener un ritmo de vinculación similar, puede impactar positivamente más de 260 familias al año. Este hallazgo corresponde con afirmaciones verbales dadas durante la entrevista a las empresas, en las que se indicaba que más allá del ciclo de educación terminado, observar la actitud hacia el trabajo, los valores y el respeto, generaba mayor posibilidad de vinculación al postulado/a; y una vez vinculado, la empresa estaría dispuesta a invertir en capacitar en competencias específicas del oficio.

De acuerdo con el nivel educativo y experiencia requeridos, las ocupaciones en las que buscaban personal las empresas del sector, mostraron el siguiente comportamiento:

Tabla 13. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo primaria.

CON	Descripción Ocupación	Experiencia en meses				Total
		0	≤ 6	>6 y ≤12	>12	
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	90		15		105
9353	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería		20			20
6233	Vendedores -Ventas Técnicas		15			15
8342	Soldadores				15	15
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	3	12			15
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales				15	15
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	10		4		14
6322	Mercaderistas e Impulsadores		10			10
9351	Operadores de Máquinas para Coser		9			9
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	8				8
9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	8				8
9343	Operadores de Máquinas de Tintura y Acabado Textil		3			3
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	2				2
9397	Otros Ensambladores e Inspectores n.c.a.			2		2
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química			2		2
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1				1
9312	Trabajadores de Fundición			1		1
9352	Cortadores de Tela, Cuero y Piel		1			1
	Total	122	70	24	30	246

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Tabla 14. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo bachiller.

CON	Descripción Ocupación	Experiencia en meses				Total
		0	≤ 6	>6 y ≤12	>12	
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales			35		35
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	10	7			17
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos		11	4		15
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal		5	7		12

9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	10				10
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas			9		9
8471	Conductores de Vehículos Pesados			5	4	9
6322	Mercaderistas e Impulsadores			8		8
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química	3	4			7
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega		2	2		4
9321	Operadores de Máquinas de Planta Química		3			3
9355	Inspectores de Control de Calidad, Fabricación de Productos de Tela, Piel y Cuero		3			3
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios			2		2
9392	Ensambladores e Inspectores de Muebles y Accesorios	2				2
9412	Operadores de Máquinas para el Trabajo de la Madera			2		2
1221	Asistentes Administrativos	1				1
8441	Operadores de Grúa			1		1
9234	Operadores de Control de Procesos, Fabricación de Papel			1		1
9351	Operadores de Máquinas para Coser			1		1
9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores			1		1
		26	35	78	4	143

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Tabla 15. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo superior.

CON	Descripción Ocupación	Experiencia en meses				Total
		0	≤ 6	>6 y ≤12	>12	
8342	Soldadores				15	15
6213	Supervisores de Servicios de Alimentos	4				4
1112	Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas (profesional)				1	1
1231	Asistentes Contables y Financieros			3		3
2241	Técnicos en Electricidad				2	2
2243	Técnicos en Instrumentos Industriales				2	2
8392	Mecánicos Electricistas		1	1		2
1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación				1	1
5243	Diseñadores de Teatro, Moda, Exhibición, y Otros Diseñadores Creativos		1			1
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas				1	1
8321	Electricistas Industriales				1	1
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales			1		1
9315	Inspectores de Control de Calidad, Tratamiento de Metales y Minerales. (profesional)				3	3
	Total	4	2	2	26	37

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Solo dos ocupaciones del nivel superior exigían ser profesionales, el resto de ocupaciones eran homologables a los niveles técnicos o tecnólogo.

4.3.2 Personal requerido por área de desempeño

Como ya se indicó, el peso de los perfiles requeridos en “otras áreas” no resultó significativo, pues se registraron solo ocho vacantes relacionadas con la fuerza de ventas de la empresa, las cuales se homologan y analizan como misionales del área operativa.

De otro lado, se estableció que la muestra de empresas consultadas no presenta alta rotación en perfiles administrativos o al menos no lo consideran así (posiblemente porque cuentan con mecanismos eficientes para suplirlos). Las vacantes para esta área, en el periodo de análisis, representaron tan solo un 2,3% de total de las recopiladas en el proceso. El grueso de ocupaciones requeridas se registra en el área operativa.

Tabla 16. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas en el área administrativa.

CON	Ocupación	Vacantes
1231	Asistentes Contables y Financieros	3
9315	Inspectores de Control de Calidad, Tratamiento de Metales y Minerales	3
1112	Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas	1
1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación	1
1221	Asistentes Administrativos	1
5243	Diseñadores de Teatro, Moda, Exhibición, y Otros Diseñadores Creativos	1
Total		10

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Tabla 17. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas en el área operativa.

CON	Ocupación	Vacantes
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	122
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	50
8342	Soldadores	30
9353	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería	20
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	18
6322	Mercaderistas e Impulsadores	18
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	18
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	17
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	16
6233	Vendedores -Ventas Técnicas	15
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	12
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas	10
9351	Operadores de Máquinas para Coser	10
8471	Conductores de Vehículos Pesados	9
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química	9
9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	8
6213	Supervisores de Servicios de Alimentos	4
9321	Operadores de Máquinas de Planta Química	3
9343	Operadores de Máquinas de Tintura y Acabado Textil	3
9355	Inspectores de Control de Calidad, Fabricación de Productos de Tela, Piel y Cuero	3
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios	2
2241	Técnicos en Electricidad	2
2243	Técnicos en Instrumentos Industriales	2
8392	Mecánicos Electricistas	2
9392	Ensambladores e Inspectores de Muebles y Accesorios	2
9397	Otros Ensambladores e Inspectores n.c.a.	2
9412	Operadores de Máquinas para el Trabajo de la Madera	2
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1
8321	Electricistas Industriales	1
8441	Operadores de Grúa	1
9234	Operadores de Control de Procesos, Fabricación de Papel	1
9312	Trabajadores de Fundición	1
9352	Cortadores de Tela, Cuero y Piel	1
9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores	1
Total		426

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

4.3.3 Personal requerido por tipo de vinculación ofrecida

Para el periodo de tiempo del estudio fueron superiores las oportunidades laborales disponibles en planta (58%), a las temporales (42%). Sin obviar el hecho que dos empresas especificaron que su demanda laboral tenía meses especiales según contratos.

Tabla 18. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas con opción de vinculación de planta.

CNO	Descripción	Vacantes
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	62
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	50
9353	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería	20
6322	Mercaderistas e Impulsadores	18
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	13
8471	Conductores de Vehículos Pesados	9
9351	Operadores de Máquinas para Coser	9
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química	9
9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	8
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas	7
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	7
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	4
1231	Asistentes Contables y Financieros	3
9321	Operadores de Máquinas de Planta Química	3
9343	Operadores de Máquinas de Tintura y Acabado Textil	3
9355	Inspectores de Control de Calidad, Fabricación de Productos de Tela, Piel y Cuero	3
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	3
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios	2
9412	Operadores de Máquinas para el Trabajo de la Madera	2
1112	Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas	1
1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación	1
1221	Asistentes Administrativos	1
5243	Diseñadores de Teatro, Moda, Exhibición, y Otros Diseñadores Creativos	1
8392	Mecánicos Electricistas	1
8441	Operadores de Grúa	1
9234	Operadores de Control de Procesos, Fabricación de Papel	1
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	1
9312	Trabajadores de Fundición	1
9352	Cortadores de Tela, Cuero y Piel	1
9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores	1
Total		246

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Tabla 19. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas con opción de vinculación temporal.

CON	Descripción	Vacantes
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	60
8342	Soldadores	30
6233	Vendedores -Ventas Técnicas	15
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	15
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	15
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	14
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	5
6213	Supervisores de Servicios de Alimentos	4
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	4
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas	3
9315	Inspectores de Control de Calidad, Tratamiento de Metales y Minerales	3
2241	Técnicos en Electricidad	2
2243	Técnicos en Instrumentos Industriales	2
9392	Ensambladores e Inspectores de Muebles y Accesorios	2
9397	Otros Ensambladores e Inspectores n.c.a.	2
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1
8321	Electricistas Industriales	1
8392	Mecánicos Electricistas	1
9351	Operadores de Máquinas para Coser	1
Total		180

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Otra característica que complementa el análisis de perfiles es la edad promedio, que se advierte oscila entre 22 y 44 años. En este rango, la menor edad más usual es 18 años y la superior, 40 años, dejando ver oportunidades para los más jóvenes.

Ahora, para finalizar este aparte, retomamos las 15 ocupaciones que se indicaron consolidan la mayoría de oportunidades y se presenta para ellas, una compilación cualitativa de las competencias y “otros” requisitos que los departamentos de selección de personal consideraron importantes:

Tabla 20. Soacha Str. Manufactura. Competencias recurrentes en los cargos más requeridos.

Ocupación Requerida	Competencias esperadas	“Otros” requisitos
Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	Actitud de aprender, ganas de trabajar, trabajo en equipo, comunicación, capacidad física, cumplimiento, responsabilidad, orden, aseo y seguimiento a ordenes	Cercanía geográfica y buen estado de salud (exámenes médicos) y muestra de estabilidad laboral.
Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	Responsabilidad, orden, trabajo en equipo, comunicación, polivalencia, honestidad, creatividad, honestidad, disponibilidad de tiempo y seguimiento de órdenes.	Fuerza, buena salud, no alérgicos, contextura física adecuada y cercanía geográfica.
Soldadores	Conocimientos técnicos en su área, cumplimiento, responsabilidad, atención al detalle, precisión, buena comunicación, seguir órdenes y tener autocuidado.	Certificado de trabajo en alturas, conocimiento de las normas de seguridad.
Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería	Conocimientos técnicos en su área, seguir instrucciones responsabilidad y cumplimiento.	Cercanía geográfica al lugar de trabajo.
a) Obreros y Ayudantes, b) Operadores de Máquinas y c) Operadores de Máquinas para el Trabajo y el Tratamiento de Metales y Minerales	Personas proactivas con cumplimiento y responsabilidad, orden, trabajo en equipo, buena comunicación, seguir órdenes, tener destreza y autocuidado.	Conocimientos en metrología o medición, cumplir normas de seguridad y cercanía geográfica. Preferencia por hombres.
Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	Responsabilidad y cumplimiento, orden, seguimiento de instrucciones, agilidad, concentración, buen nivel de trabajo en equipo, pertenencia hacia la empresa, confidencialidad, conocer e integrar los procedimientos internos de la empresa, habilidad manual, visual y toma de decisiones.	Se prefieren mujeres, cercanía geográfica.
Mercaderistas e Impulsadores	Servicio al cliente, habilidad comunicacional, orientación al logro, trabajo en equipo, actitud, capacidad física, Buena presentación, que valoren el trabajo y esto se refleje en responsabilidad.	Conocimiento del producto, además de las pruebas y entrevistas, debe tener el aval del jefe/a de área.
Vendedores -Ventas Técnicas	Matemática básica, agilidad, actitud, presentación, personal y trabajo en equipo.	No fumar en el trabajo.
Operadores de Máquinas para Coser	Habilidad Técnica (conocimiento en confección), actitud para el trabajo, trabajo en equipo, responsabilidad, cumplimiento y seguimiento de órdenes.	N/A
Ajustadores de Máquinas-Herramientas	Habilidades técnicas, responsabilidad, cumplimiento, compromiso, concentración, habilidades manuales y seguimiento de órdenes.	Cercanía geográfica, sin problemas de espalda.
Obreros y Ayudantes de Planta Química	Habilidad matemática, precisión visual, agilidad manual, concentración, rapidez, puntualidad, trabajo en equipo, disciplina (seguir instrucciones) y trabajo en equipo.	No fumar en el trabajo y debe tener el aval del jefe/a de área.
Conductores de Vehículos Pesados	Habilidad técnica en conducción, disponibilidad de horarios, cuidadosos, responsables y comprometidos.	Cercanía geográfica, preferencia por hombres.
Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	Destreza para las actividades manuales, responsabilidad, higiene y seguimiento de órdenes.	Hombres que tengan compromisos, cercanía geográfica

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

4.4 Contratación de jóvenes

4.4.1 Problemas asociados con jóvenes

De las empresas de la muestra, 35 afirmaron haber presentado factores que retrasaron o impidieron contrataciones de jóvenes a la empresa. Esta pregunta fue estructurada teniendo en cuenta la investigación realizada por ManpowerGroup (2012) que destaca cuatro, entre varios factores, como los de mayor incidencia al retrasar o impedir la incorporación de jóvenes a la fuerza laboral. A estos factores, luego del pilotaje de la encuesta, se les sumó el factor de *falta de constancia o abandono del proceso*. La calificación de los mismos por parte de las empresas adquirió para Soacha el orden de importancia que se sigue en la tabla 23.

Tabla 21. Soacha Str. Manufactura. Problemas asociados a la vinculación laboral de Jóvenes.

Problemática Asociada	Alto	Medio	Bajo
Falta de constancia	23	6	6
Falta de experiencia	15	9	11
Falta de habilidades necesarias para el cargo	10	13	12
Bajo capital social e información disponible para que puedan acceder a las vacantes disponibles	9	11	15
Falta de oportunidades disponibles para las capacidades que ya poseen estos jóvenes	7	12	16

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

De igual forma y para contrastar o complementar esta información, se indagó de manera abierta sobre las principales dificultades que un joven podría tener para ser vinculado a la empresa consultada, permitiendo también identificar particularidades del territorio. Las respuestas obtenidas ubican a la *falta de compromiso y la irresponsabilidad* a la cabeza de la lista, seguidas por la *deficiente formación, malas actitudes frente al trabajo, la presentación de documentación falsa o incompleta, la problemática social asociada (antecedentes judiciales, consumo de alucinógenos o pertenencia a grupos al margen de la ley)* con la que llegaban a los trabajos, la *falta de experiencia o habilidades técnicas, la escasa estabilidad y constancia* (que se puede homologar a la primera de la lista), *los valores y el enfoque profesional, el respeto, la distancia geográfica, la baja vocación hacia el trabajo operativo, la falta de redes o bolsas de empleo* que los ayudara a obtener trabajo; y por último, *la disponibilidad de horario*.

4.4.2 Entidades de formación preferidas para la vinculación de personal

Con 31 de las 38 empresas, los Centros Técnicos o Tecnológicos y en específico el SENA, se sitúan como el tipo de institución preferida por empresarios para localizar personal a vincular, le siguen con una amplia brecha (5 empresas) los Centros de Formación para el Trabajo, y ahora, la Caja de Compensación Familiar. Solo hay un colegio técnico en el municipio, pero logra más votos que las Universidades, esto se explica porque los cargos de alta rotación son más operativos y no exigen niveles altos de formación.

4.4.3 Contratación ofrecida

El *contrato a término indefinido* y el *contrato a término fijo*, con 14 y 13 empresas, son las alternativas más citadas en la contratación ofrecida. Aunque 4 empresas no señalan oferta alguna, las alternativas de contratación que siguen en su orden son: *contratos de aprendizaje, temporales, de obra o labor* y por último, *de prestación de servicios*.

4.4.4 Recomendaciones para mejorar las alternativas de enganche laboral juvenil

En este aparte las jefaturas de talento humano podían hacer sugerencias y recomendaciones para hacer de la vinculación laboral juvenil un proceso más eficaz y exitoso. Las respuestas aportadas pueden tener dos grupos objetivo, los jóvenes y quienes acompañan sus procesos de vida, entre ellos la vinculación socio-laboral.

Para los primeros se encontró, que en consonancia con los problemas asociados con la vinculación laboral juvenil, son prioridad: *el mostrar compromiso, responsabilidad y buen nivel de formación* (lograr ciclos completos de formación, V. gr. graduarse como bachilleres o lograr manejar un segundo idioma), seguidas de: *mostrar mejor actitud hacia el trabajo, valorarlo; tener pertenencia y enfoque frente a lo que desea desarrollar en la vida*⁶⁷; *presentar documentación fidedigna; mostrar visión de futuro; estabilidad y constancia; mejorar su presentación personal; ser respetuosos; desarrollar habilidades comunicativas; y estar dispuestos a empezar en cargos operativos, para luego ir avanzando.*

Otras importantes sugerencias son: *qué desde el hogar se fortalezcan en ética y valores; lograr calidad en la formación; desarrollar en los jóvenes una cultura del logro; fijar en ellos compromiso personal y social; ofrecer formación pertinente y facilitar canales para que estos puedan buscar las posibilidades de empleo o capacitación disponibles.* Una empresadel sector vestido y confección expresó su intención y disponibilidad de hacer capacitación en sus instalaciones con su propia maquinaria. Este tipo de acuerdos al parecer resultan viables con más empresas de la industria manufacturera.

El primer gerente que atendió directamente la entrevista, a cargo de una de las más grandes empresas del territorio y con más de una década frente a la misma, enfatiza en la diferencia del grado de responsabilidad laboral entre mujeres y hombres; y recomienda a los segundos tener la dedicación, entrega y calidad de las primeras, competencias que representan valor agregado para cualquier actividad económica.

Quizá esto muestre que hasta ahora los hombres han tenido la ventaja de dirigir la industria manufacturera, pero hay una transición donde resulta relevante lo expuesto por Qizilbash y mencionado por Vethencourt (2007), al decir que la igualdad debe estar en lo básico, y al exponer como la adversidad y la privación muchas veces son impulso para desarrollar posibilidades y habilidades (quizá competencias) y la ventaja, por el contrario, puede infundir flojera.

Como también el hecho de que *las mujeres han dejado de ser receptoras pasivas de la ayuda destinada para mejorar su bienestar y son vistas, tanto por los hombres, como por ellas mismas, como agentes de cambio: como promotoras de transformaciones sociales que puedan alterar tanto la vida de las mujeres, como la de los hombres.* (Sen, 2000a),

El segundo gerente, un innovador no solo en reutilización de material de alto costo, explicó que la vinculación de jóvenes y personas referenciadas, vecinos del sector, era una estrategia de confianza y control que le ha generado un muy buen nivel de compromiso; y bien reconoce que para el sector, varios de sus mejores trabajadores no cumplirían con la documentación y requisitos que exige cualquier empresa de selección de personal.

Este gerente explica que su estrategia consiste en rotar en todo su personal operativo la administración de la planta. En la empresa, cada semana una persona tiene a cargo todo el liderazgo del equipo, evitando desbalances de poder y haciendo cooperativo al grupo, permitiéndoles entender el grado de responsabilidad de cada cargo y por tanto, facilitándoles adquirir pertenencia y entendimiento de la empresa. Salas (2004) indica que la

⁶⁷ Esto se enlaza con la idea de Conación de Nussbaum explicada en el marco teórico.

actitud puede ser inversamente proporcional a la aptitud, por un mecanismo de compensación de debilidades, algo notable en esta situación y que invita a empresas similares, no solo a pensar en el grado de desinterés existente en los jóvenes, sino también en qué medida, los jóvenes están siendo destinados a labores poco retadoras frente a sus capacidades.

4.5 Negocios inclusivos

Los ejemplos que ofrecieron los dos gerentes citados brindan elementos para introducir este aparte. En el primero los resultados de las mujeres les han acreditado confianza y les han permitido ganar preferencia en la organización; y en el segundo, la gente asume retos y responsabilidades, valores que aunque intangibles, adquieren mayor peso frente a la mercancía que manejan, impulsándolos a actuar de modo diferenciado (creando valor). Juntos, como se puede apreciar, pueden considerarse ejemplos o aproximaciones al empleo incluyente, concepto que vale la pena afianzar en nuestra cultura.

Sin embargo, el estudio se centró en determinar posibilidades de negocios inclusivos con las empresas consultadas, incluyendo tres preguntas específicas, a las cuales respondieron 36 de las 38 empresas; y 23 de ellas, frente a la pregunta introductoria, manifestaron su interés de recibir propuestas de nuevos proveedores sin importar si estos eran empresas unipersonales, micro o pequeñas.

4.5.1 Barreras de entrada como proveedores

La segunda pregunta quiso abordar las que, en consideración de los empresarios, serían las mayores barreras para poder ser sus proveedores, encontrando que en su orden, variables como *la calidad* (representada en certificaciones y en el cumplimiento de la especificidad del producto), *la puntualidad, el cumplimiento*, junto a *alcanzar los volúmenes requeridos, brindar garantía o respaldo* (también visto como *falta de experiencia y buen nombre en el sector*), *la falta de competitividad en precios, la falta de capacidad económica* de estas empresas nacientes, *la baja flexibilidad* frente a demandas cambiantes y algo tan básico como *cumplir con los requisitos de ley*; fueron las que estructuraron la lista.

4.5.2 Productos o servicios dispuestos a contratar

Las empresas interesadas en proveeduría dieron a conocer sus intereses en productos y servicios, los cuales, sin desagregar por categoría, arrojaron el siguiente orden de prioridad: *Dotaciones y elementos de protección y seguridad industrial, papelería, materias primas* pequeñas (como empaques y envases), *mantenimiento industrial y repuestos, servicios de alimentación, soldadura y asociados* (lámina, fundente, etc.), *aseo y cafetería, productos de ferretería, transporte de personal, servicios metalmecánicos, insumos agrícolas, aceites de cocina, telas e insumos textiles, productos químicos y otros insumos* de línea de producción como el carbón, los palos de balsa o los palos de la caña de azúcar.

Cómo se puede apreciar, algunos son de la cadena de valor de las empresas, otros de la cadena ampliada⁶⁸, mostrando oportunidades de desarrollo de proveedores, especialmente en una zona geográfica como en la que están ubicados, donde por razones de movilidad (distancia, flujo vehicular e infraestructura vial) las empresas pueden estar incurriendo en altos costos de oportunidad.

⁶⁸ Isaza (2005), señala que para Michael Porter la generación de ventajas competitivas al interior de la empresa se debe, entre otros, a una eficiente articulación de la misma alrededor de una "cadena de valor" que va desde los proveedores de materias primas e insumos y termina con los servicios encargados de garantizar las satisfacciones del consumidor final.

4.6 Otros hallazgos

El ausentismo no fue citado frecuentemente, pero quienes lo mencionaron lo relacionan con otra problemática que resultó recurrente: *la inseguridad en el entorno*. De igual modo, algunas de las empresas consideran que las condiciones socio-culturales que vive la juventud en Soacha (V. gr. los subsidios, las amistades, los ejemplos o los problemas familiares) inciden en el ausentismo en el trabajo. Estas mismas condiciones también lo hacen al parecer, en otras situaciones citadas por los empresarios como son la entrega de documentación falsa y la imposibilidad de poder vincular a jóvenes que al cumplir su mayoría de edad, ya poseen antecedentes judiciales relacionadas con pandillismo, barras bravas u otros. El pandillismo y la inseguridad son un problema mayor⁶⁹, como lo indica Ramos (2004) al vincular en su estudio a Soacha como la localidad 21 de Bogotá.

Por último, se encontró una empresa que señaló requerir, hasta ocho veces al año, profesionales con experiencia en finanzas. El motivo mencionado para esta alta rotación fue la distancia geográfica y no se consultó si la empresa ha medido impactos por búsqueda y reinicio de capacitación de nuevo personal. Otras empresas del sector que estén enfrentando situaciones similares pueden estar interesadas en acoger estrategias de retención de personal, formación de profesionales del territorio u otras, que se pueden integrar en una alianza local por el empleo.

4.7 Conclusiones frente al sector manufacturero en Soacha

Tradicionalmente el sector industrial manufacturero ha sido importante para la economía de Soacha y aunque no se cuentan con información municipal específica actualizada, se observa en el país interés de apoyar iniciativas del mismo; además, entre las actividades colombianas que más crecían en ventas en Estados Unidos, al iniciar 2014, se ubicaron siete actividades económicas presentes en el sector manufacturero de Soacha. Esto, sumado al hecho de ser un sector reconocido como generador de empleo y riqueza condujo a elegirlo para analizar en él oportunidades laborales para los jóvenes del territorio.

En su estructura tiene un alto componente de participación laboral masculina, pero la femenina aumenta su participación en los cargos donde se requiere más cualificación. La mayoría de personas vinculadas son de planta (contratos de larga duración) y la vinculación se realiza, en su mayoría, directamente por la empresa (no se utilizan casi intermediarias para estas vacantes).

Las empresas reciben en promedio siete postulantes por cada cargo administrativo y tardan cerca de 13 días para ocuparlas. Para los cargos operativos se postulan cinco personas por vacante y estas se llenan en ocho días promedio. La deserción solo es considerada mínima en seis empresas, las demás consideran que esta se da por búsqueda de mejores oportunidades, imposibilidad de adaptarse a las condiciones laborales y distancias geográficas.

Los criterios que las áreas de recursos humanos consideran relevantes al seleccionar personal son los valores y la actitud frente al trabajo. El nivel educativo resulta poco importante en los cargos operativos. Las empresas permitieron conocer altas y bajas de contratación. Diciembre, enero y febrero se ubican a la vez, como los meses de mayor salida

⁶⁹ El estudio calculó en 2004, un total de 112 pandillas en Soacha, siendo superada solamente por una localidad de Bogotá, Ciudad Bolívar, con 204 pandillas.

e ingreso de personal, es decir, probablemente es un trimestre de rotación de personal entre sus empresas.

Una tercera parte de las empresas indicó que daría oportunidad a personal sin experiencia y casi la mitad no consideran la falta de capacitación una barrera de acceso, incluso, más de la mitad estarían dispuestas a capacitar su personal para su cargo en específico. Esta noticia se complementa con el hecho de que más de la mitad de las empresas consultadas no tienen reparo en vincular jóvenes y una tercera parte les prefieren para sus vacantes. Esto queda en firme al observar que el promedio de edad de las vacantes de mayor rotación oscila entre 22 y 44 años, donde la edad más solicitada es 18 años.

Las empresas indicaron que entre mayo y noviembre de 2014, publicarían un total de 426 oportunidades laborales, que se agruparon en 40 categorías ocupaciones, donde 15 concentraron el 85% del total de vacantes y por tanto en ellas se detallaron sus competencias esperadas y requisitos. Al analizar la experiencia y nivel educativo requeridos, se encontró que en muchas vacantes no se solicita alto nivel de formación o experiencia, es decir, hay posibilidades de inclusión económica, pero también se observa que al aumentar el nivel educativo requerido, aumenta la experiencia requerida, lo cual juega en contra de quienes tienen la posibilidad de calificarse y luego salir a laborar.

Los empresarios tienen sus propias estrategias para potenciar su personal, como quedó de manifiesto en las recomendaciones que ofrecieron para mejorar las alternativas de enganche laboral juvenil, dando muestra de las empresas como actores del desarrollo, pues no solo crean, sino permiten a los jóvenes ejercer capacidades y habilidades para llegar a elegir lo que desean ser y hacer.

El mayor problema asociado con la vinculación laboral de jóvenes es la falta de constancia, pero además, al consultar sobre las barreras que se han observado en la práctica fueron relevantes: la deficiente formación, las actitudes frente al trabajo, la presentación de documentación falsa o incompleta y la problemática social asociada (antecedentes judiciales, consumo de alucinógenos o pertenencia a grupos al margen de la ley). Las recomendaciones de las empresas hacia los jóvenes fueron prácticas, al indicar que debían superar estas situaciones.

Por último, en este aparte, más de la mitad de las empresas se mostró abierta a la posibilidad de recibir nuevos proveedores y ofrecieron ideas iniciales de áreas en las que podían llegar a necesitarlos.

5. Brechas ocupacionales y oportunidades de formación en jóvenes.

Una vez compiladas por nivel educativo y experiencia, las categorías ocupacionales requeridas por las empresas y disponibles en la muestra juvenil, se presenta aquí un ejercicio de armonización (encuentros y desencuentros entre demanda y oferta), buscando opciones que con déficit de cobertura puedan considerarse oportunidades de formación pertinente en el sector abordado.

Con las restricciones y la simplificación que se tiene en un estudio de caso, para cada proceso de comparación se consideran una **oportunidad** de formación a aquellas ocupaciones donde la demanda es superior en 10 vacantes a la oferta. Las ocupaciones donde la demanda es superior a 3 vacantes, pero inferior a 10 vacantes se consideran **disponibles**.

Las que tengan una relación positiva o negativa que no supera dos, se consideran en **equilibrio**, aquellas en las que la oferta supera a la demanda en más de tres pero en menos de 10 se consideran **atendidas**; y por último, cuando la demanda es superior a la oferta en 10 se consideran en sobreoferta.

5.1 Armonización de perfiles con nivel educativo primaria o inferior.

Para este nivel educativo, las empresas consultadas (para el periodo correspondiente de mayo a octubre de 2014) tuvieron a disposición siete ocupaciones con 122 vacantes operativas en las cuales no se requería experiencia; y dos ocupaciones con 22 vacantes que exigían experiencia inferior a seis meses. Al menos en términos de la muestra esto significa un superávit de demanda, pues solo 37 jóvenes indicaron no tener experiencia y tener un nivel educativo inferior a secundaria; mientras 3 jóvenes tenían experiencia específica en las dos ocupaciones que así lo exigían.

Tabla 22. Soacha. Armonización para el nivel educativo primaria e inferior.

CON	Descripción Ocupación	Demanda		Oferta		Resultado
		0	> 6	0	> 6	
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	90	15	37		Oportunidad
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	10	4			Oportunidad
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	8				Sobreoferta
9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	8				Sobreoferta
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	2				Sobreoferta
6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1				Sobreoferta
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	3	12		2	Oportunidad
6322	Mercaderistas e Impulsadores		10		1	Oportunidad
Total		122	41	37	3	

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura e Instrumento de caracterización de jóvenes, Soacha Cundinamarca (2014)

Otras vacantes de este mismo nivel educativo no tuvieron contraparte de jóvenes de la muestra con similar nivel educativo, por tanto se recurre al mecanismo que tendría el mercado laboral, es decir, ampliar la muestra y determinar si hay cobertura por parte de jóvenes que con mayor nivel de educación, tengan experiencia en estas mismas ocupaciones.

Tabla 23. Soacha. Armonización para nivel educativo primaria e inferior, con jóvenes de mayor nivel educativo.

CON	Descripción Ocupación	Demanda		Oferta	Resultado
		Exper. ≤ 6	Exper. > 6	Otro Nivel educativo	
9353	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería	20		2	Oportunidad
6233	Vendedores -Ventas Técnicas	15		7	Oportunidad
8342	Soldadores		15	1	Oportunidad
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales		15	5	Oportunidad
9351	Operadores de Máquinas para Coser	9		6	Equilibrio
9343	Operadores de Máquinas de Tintura y Acabado Textil	3		-	Equilibrio
9397	Otros Ensambladores e Inspectores n.c.a.		2	-	Equilibrio
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química		2	3	Equilibrio
9312	Trabajadores de Fundición		1	-	Equilibrio
9352	Cortadores de Tela, Cuero y Piel	1		-	Equilibrio
		48	35		

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura e Instrumento de caracterización de jóvenes, Soacha Cundinamarca (2014)

5.2 Armonización de perfiles con nivel educativo secundaria.

Para este nivel educativo se compilaron 143 vacantes, repartidas en 20 ocupaciones. De ellas 26 no exigían experiencia alguna. A su vez, 31 jóvenes de la muestra tienen este nivel educativo y no poseen experiencia. Esto significaría un equilibrio, pero las dos ocupaciones que más suman casos se consideran una oportunidad.

Tabla 24. Soacha. Armonización para nivel educativo secundaria.

CON	Descripción Ocupación	Demanda		Oferta		Resultado
		Experiencia en meses				
		0	> 6	0	> 6	
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	10	7	31		Oportunidad
9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales	10				Oportunidad
9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química	3	4			Sobreoferta
9392	Ensambladores e Inspectores de Muebles y Accesorios	2				Sobreoferta
1221	Asistentes Administrativos	1				Sobreoferta
8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales		35		3	Oportunidad
6322	Mercaderistas e Impulsadores		8		2	Disponibilidad
1371	Auxiliares de Almacén y Bodega		4		16	Sobreoferta
1372	Auxiliares de Compras e Inventarios		2		8	Atendida
9351	Operadores de Máquinas para Coser		1		2	Equilibrio
	Total	26	61	31	31	

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura e Instrumento de caracterización de jóvenes, Soacha Cundinamarca (2014)

Tabla 25. Soacha. Armonización para nivel educativo secundaria, con jóvenes de mayor nivel educativo.

CON	Descripción Ocupación	Demanda		Oferta	Resultado
		Exper. ≤ 6	Exper. > 6	Otro Nivel educativo	
9322	Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	11	4	-	Oportunidad
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	5	7	1	Oportunidad
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas		9	2	Disponibilidad
8471	Conductores de Vehículos Pesados		9	3	Disponibilidad
9321	Operadores de Máquinas de Planta Química	3		-	Disponibilidad
9355	Inspectores de Control de Calidad, Fabricación de Productos de Tela, Piel y Cuero	3		-	Disponibilidad
9412	Operadores de Máquinas para el Trabajo de la Madera		2	-	Equilibrio
8441	Operadores de Grúa		1	-	Equilibrio

9234	Operadores de Control de Procesos, Fabricación de Papel		1	-	Equilibrio
9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores		1	3	Equilibrio
Total		22	34	9	

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

De las 20 ocupaciones de este nivel educativo, la mitad no presentó contraparte en la muestra de jóvenes, por lo cual se amplió la búsqueda al resto de la muestra. Los resultados se muestran en la tabla 27.

5.3 Armonización de perfiles con nivel educativo superior

En el estudio de caso la información compilada con las empresas mostró un comportamiento inverso entre nivel de formación y vacantes disponibles, solo un cargo con cuatro vacantes exige estudios mínimos de técnico y no solo experiencia: *Supervisores de Servicios de Alimentos*. Mientras tanto, la muestra juvenil permitió observar que en la medida que aumenta el nivel educativo, también lo hace el número de jóvenes sin experiencia laboral (103), es decir, en el territorio se puede estar presentando una tendencia a adquirir mejores niveles de educación sin prácticas laborales.

Por tanto, se procedió a compilar las vacantes que exigían niveles de educación superior, indistinto de si este se fijaba en técnico, tecnólogo o universitario y se compararon con los perfiles de jóvenes del mismo nivel educativo, para luego ampliar el rango de búsqueda al resto de la muestra. Los resultados se muestran en la tabla 28.

Tabla 26. Soacha. Armonización para nivel superior de educación, con jóvenes de mismo nivel y búsqueda ampliada.

CON	Descripción Ocupación	Demanda		Oferta			Resultado
		Experiencia en meses					
		0	> 6	0	> 6	Otro Nivel	
8342	Soldadores		15	-	-	1	Oportunidad
6213	Supervisores de Servicios de Alimentos	4		103	-	2	Sobreferta
1231	Asistentes Contables y Financieros		3	-	-	-	Disponibilidad
2241	Técnicos en Electricidad		2	-	-	-	Equilibrio
2243	Técnicos en Instrumentos Industriales		2	-	-	1	Equilibrio
8392	Mecánicos Electricistas		2	-	-	-	Equilibrio
1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación		1	-	5	-	Demandada
5243	Diseñadores de Teatro, Moda, Exhibición, y Otros Diseñadores Creativos		1	-	1	-	Equilibrio
8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas		1	-	2	-	Equilibrio
8321	Electricistas Industriales		1	-	-	1	Equilibrio
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales		1	-	2	3	Demandada
9315	Inspectores de Control de Calidad, Tratamiento de Metales y Minerales		3	-	-	-	Disponibilidad
1112	Analistas y Agentes de Inversiones y Finanzas		1	-	-	-	Equilibrio
Total		4	29	103	10	8	

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

5.4 Brechas y oportunidades de formación para el sector manufactura.

El proceso de comparación (demanda/oferta) arrojó brechas en ocho líneas:

1. Vendedores -Ventas Técnicas
2. Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería
3. Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos
4. Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales

5. Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal
6. Ajustadores de Máquinas-Herramientas
7. Soldadores sin formación
8. Soldadores técnicos⁷⁰

Estas, en caso de no estar cubiertas, son ventanas de oportunidad en términos de formación pertinente.

Un paso que se puede establecer para verificarlas, es evaluarlas con la agencia municipal de gestión para el empleo y determinar si sirven de insumo para planificación de formación. Cuando se trate de tiempos diferentes a la formación formal se debe definir estrategias que incluyan las ideas planteadas por las empresas, como son los tutores empresariales, las prácticas con maquinaria de la empresa o la utilización de espacios aportados para el aprendizaje *in situ*, entre otros.

5.5 La oferta de formación en el territorio.

Soacha hace parte de los seis municipios de Cundinamarca certificados en calidad educativa, es decir, su secretaría es autónoma en la dirección, planificación y administración de acciones en esta cartera. Un estándar de comparación que determina si esta certificación se traduce en calidad en educación la configuran los resultados de las pruebas aplicadas a los jóvenes que terminan el ciclo de educación secundaria: las pruebas *Saber 2014*, donde el municipio comparado con las ciudades intermedias se ubicó en el puesto 18⁷¹ y en la clasificación total del país, en el 29, con un total de 128 jóvenes becados por parte del gobierno nacional (14% de las becas del departamento).

Son muchas las variables que determinan la calidad en la formación; y al menos en secundaria, Soacha se ha propuesto explorarlas y en 2014 ha puesto en operación el Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha –CIPS–, iniciativa apoyada por PNUD y puesta en marcha por las Secretarías de Educación y de Cultura; *con un grupo de docentes investigadores de todas las instituciones educativas oficiales del municipio cuyo objetivo es el mejoramiento de la calidad educativa.*

De acuerdo con la dirección de calidad de la Secretaría de Educación, el Municipio cuenta con más de 180 colegios que brindan educación privada, 2 concesionados y 21 colegios oficiales, así que el abanico de investigación de este grupo resulta bastante amplio.

El SENA es la entidad de formación técnica y tecnológica de mayor posicionamiento en el territorio, además de poseer un Tecno-parque Industrial y dos sedes adicionales, ofrece en el marco del *Programa de Integración SENA con la Educación Media*⁷², en convenio con la Secretaria de Educación Municipal, oferta técnica en los colegios públicos del municipio.

Ahora, en términos de oferta de capacitación superior, justamente debemos empezar por estos últimos (los colegios oficiales), ya que ofrecen un total de 12 programas técnicos mediante convenio establecido con el SENA y cuyos graduandos finalizarán entre los años 2014 y 2015, como se muestra en la tabla 29:

⁷⁰ La calificación de soldadores es importante en muchos mercados laborales y se considera una competencia técnica bien paga en Estados Unidos. Recuperado de: <http://www.elmostradormercados.cl/destacados/sueldos-de-soldadores-en-estados-unidos-superan-los-de-muchos-banqueros-ante-escasez-de-mano-de-obra/>.

⁷¹ Este ranquin se establece tras medir el número de bachilleres que obtienen los mejores puntajes en la prueba, según el municipio de su colegio e indistintamente de la jornada (completa o media) o los recursos de inversión destinados (educación privada, oficial o concesionada). Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-347318_Presentacion.pdf.

⁷² Recuperado de: <http://mgportal.sena.edu.co/Portal/Portafolio+Programas+Estrat%C3%A9gicos/Integraci%C3%B3n+con+la+educaci%C3%B3n+media/>

Tabla 27. Soacha. Oferta Técnica de Colegios Oficiales, estudiantes a graduarse 2014/2015

Programa de Formación	Cobertura 2014/2015
Análisis de muestras químicas	142
Apoyo administrativo en salud	113
Asistencia administrativa	146
Comercio internacional	455
Contabilización de operaciones comerciales y financieras	217
Diseño e integración de multimedia	75
Instalaciones eléctricas residenciales	36
Logística empresarial	121
Manejo ambiental	178
Mantenimiento de equipos de cómputo	23
Nómina y prestaciones sociales	39
Operaciones comerciales en almacenes de cadena	108
Organización de eventos recreativos, turísticos y culturales	172
Programación de software	159
Sistemas	694
Venta de productos y servicios	45
Total General	2.723

Fuente: Dirección de Calidad, Secretaría de Educación, Alcaldía de Soacha

El SENA es la institución más reconocida en el territorio en formación técnica y tecnológica, que a su vez, completa su cobertura con cuatro sedes en la provincia: El Altico, Villa Clara, la Colonia y la sede principal, más conocida como el Tecnoparque.

Esta institución, en su primer convocatoria para 2015 en la provincia (registrada en noviembre 2014), publicó oferta en ocho programas técnicos directamente asociados con la industria manufacturera: *técnico en soldadura de productos metálicos (platina), automatización industrial, diseño elementos mecánicos para su fabricación, logística empresarial, mecanizado de productos metalmeccánicos, técnico en venta de productos y servicios; patronaje industrial de prendas de vestir; y trazo y corte en confección industrial*. A su vez, seis programas más se pueden considerar como de soporte (administrativo) para la cadena de valor manufacturera: *Asistencia administrativa, Contabilización de operaciones comerciales y financieras, Manejo ambiental, Recursos humanos, Análisis y desarrollo de sistemas de información; y Seguridad ocupacional*⁷³.

No obstante, la oferta del SENA es mucho más amplia, pues la consulta en su programa SOFIA PLUS⁷⁴ incluye cursos cortos de formación para el trabajo en plataforma virtual, pero al menos, de la oferta técnica mencionada, tres de las ocho áreas de oportunidad resultan cubiertas para el primer trimestre de 2015.

A su vez, el municipio cuenta con el Instituto Tecnológico los Andes, cuyos jóvenes se gradúan en las modalidades técnicas industriales, entre las cuales la *electromecánica* y *automatización* y el *diseño industrial* están directamente relacionadas con la manufactura.

De otro lado, la consulta al Sistema Nacional de Información de Educación Superior - SNIES⁷⁵ del Ministerio de Educación Nacional frente a la oferta disponible en Soacha y Sibaté, arroja un total de 21 programas, de los cuales son oferta directa para el sector, las tecnologías en *logística* y en *automatización industrial* de la Universidad Minuto de Dios

⁷³ Archivo digital en Excel. Recuperado de: <http://www.periodismopublico.com/SENA-inicia-convocatoria-2015>.

⁷⁴ Recuperado de: <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>.

⁷⁵ Recuperado de: <http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.6568751357884073>.

(Uniminuto) y la *Ingeniería Industrial* de la Universidad de Cundinamarca (UDEC); y son programas relacionados o de soporte, las tecnologías en *informática*, en *electrónica* y en *costos y auditoría* de la Uniminuto, la tecnología en desarrollo de Software de la UDEC, y las técnicas profesionales en *administración de empresas* e *ingeniería de sistemas* de la Corporación Unificada Nacional -CUN-.

El municipio también cuenta con centros privados de formación para el trabajo y el desarrollo humano, que ofrecen programas técnicos certificados por competencias, entre ellos los Institutos Triángulo, ARKOS y el Politécnico de Occidente. Los dos primeros solo mencionan en su oferta programas de soporte para el sector, como los ya citados; y en el último, la *electrónica industrial* y la línea de *mercadeo de productos* son programas de incidencia directa en el sector manufacturero del municipio.

Sin embargo, en torno a la formación, quizá la mayor novedad para el territorio es la puesta en marcha de la Ley 1636 de 2013⁷⁶, que ordena a las cajas de compensación familiar poner en operación Agencias de Gestión de Colocación para el Empleo, para brindar a las personas desempleadas o que requieren recalificar su perfil laboral, servicios para la consecución de nuevo empleo, entre los que se destaca la formación por competencias para cerrar brechas laborales. En este sentido y como se ampliará más adelante, solo dos cajas de compensación están presentes en el municipio y ofrecen servicios de formación para el trabajo.

Finalizada las pesquisas sobre oferta de formación, se concluye que solo las brechas de Vendedores y Soldadores Técnicos ofrecen alternativas para cubrir personal en el tercer trimestre, quedando seis ocupaciones que al parecer no tienen cobertura educativa.

5.6 Conclusiones frente a brechas ocupacionales

Soacha muestra que su oferta de formación incluye todos los niveles de formación, pero no incluye, por su magnitud, la oferta de la que disponen quienes viven en Soacha y pueden recibir formación en la Ciudad. A la oferta de formación del municipio se integran desde 2014 las cajas de compensación familiar, que en el devenir jugaran un papel relevante para lograr acoples entre oferta y demanda laboral.

Como estudio de caso, al cruzar la oferta y demanda laboral capturada, se detectan ocho áreas de alta rotación con oportunidad de formación: Vendedores técnicos; operadores de máquinas y trabajadores relacionados con la fabricación de calzado y marroquinería; operadores de máquinas para procesamiento de plásticos; operadores de máquinas, tratamiento de metales y minerales; operadores de máquinas para el trabajo del metal: ajustadores de máquinas-herramientas; soldadores sin formación; y soldadores técnicos. De estas, la primera y la última están cubiertas por el SENA, pero al parecer las otras seis plantean retos en términos de estrategias de formación porque por sus características pueden estar siendo áreas en las que las empresas están formando su personal *in situ*.

⁷⁶ Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes/404-junio-2013/2103-ley-1636-del-18-de-junio-de-2013.html>.

6. El Servicio Público de Empleo en Soacha

La ley 1636 de 2013, creó el mecanismo de protección al Cesante en Colombia, con el objeto de *articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante* al mercado laboral. El mecanismo incluye, entre otros, al Servicio Público de Empleo -SPE- (artículo 2° de la misma ley), que dirigido por una unidad administrativa tiene por misión: *administrar y promocionar la prestación del Servicio Público de Empleo, para hacer más eficiente el encuentro entre oferta y demanda de trabajo.*⁷⁷

El SPE está conformado por la agencia pública de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y las agencias públicas y privadas de gestión y colocación (que a su vez pueden ser privadas lucrativas, no lucrativas). Cabe indicar que al 2° semestre de 2015 no todas las agencias privadas de gestión y colocación del empleo aparecen vinculadas a la *red de prestadores* del SPE, ni todas las empresas del país reportan sus vacantes.

Soacha cuenta con tres prestadores: La agencia pública de empleo del SENA y dos agencias de gestión y colocación del empleo de las cajas de Compensación: Compensar (que hace presencia en el municipio con dos centros de atención) y Cafam (cuyas vacantes se registran en Bogotá D.C.). Si bien el SENA es tradicional en el territorio el SPE solo inició la consolidación de registros de vacantes y personas postulantes a partir del 1° de mayo de 2013; por tanto solo se cuenta con información disponible desde esa fecha y de Compensar, a partir de abril de 2014, mes en el que inició operaciones en el municipio.

6.1 Vacantes publicadas para Soacha, en el Servicio Público de Empleo -SPE-.

Con esto y partiendo del hecho que el presente estudio consultó empresas sobre sus vacantes disponibles, recientemente publicadas o con intención de ser publicadas en un lapso no mayor a tres meses, se solicitó al SPE la relación de vacantes registradas en el periodo comprendido del 1 de junio de 2014 al 28 de Febrero de 2015.

El archivo entregado por el SPE, que contenía vacantes publicadas en dicho periodo, incluyó 591 registros con la siguiente información de las vacantes requeridas por registro.

El archivo se modificó como se muestra en el anexo 7, estandarizando las variables de experiencia y nivel educativo, y transformando nombre y descripción de cada cargo a categorías ocupacionales de la CNO (siguiendo la metodología del estudio), y dado que las vacantes publicadas provenían de todos los sectores económicos, se determinó la rama de actividad por vacante, de acuerdo con la clasificación de actividades económicas – CIU revisión 4 adoptada para Colombia⁷⁸.

En el análisis de información permitió establecer que para el periodo analizado, la industria manufacturera fue la rama con mayor número de publicaciones ante el SPE.

⁷⁷ El Servicio de Empleo se crea por el Decreto 722 de 2013 del Ministerio del Trabajo, con el fin de organizar de la mejor manera el mercado laboral, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a las empresas a contratar trabajadores acordes a sus necesidades. La dirección, la coordinación y el control están a cargo del Estado, que debe asegurar la calidad, la cobertura, la prestación continua y la eficiencia del mismo. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1149-8servicio-publico-de-empleo-y-las-empresas-de-servicios-temporales.html

⁷⁸ Resolución 000139 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia –DIAN (12/11/2012). Recuperado de: http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/2012/Resoluciones/Resolucion_000139_21_Noviembre_2012_Actividades_Economicas.pdf

Tabla 28. Soacha. Publicaciones de vacantes ante el SPE por rama de actividad (01/06/14-28/02/15)

Ramas de Actividad	Publicaciones
Industrias manufactureras	195
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	85
Comercio al por mayor y al por menor	58
Educación	49
Construcción	41
Transporte y almacenamiento	36
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	25
Otras actividades de servicios	18
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	14
Actividades financieras y de seguros	13
Información y comunicaciones	12
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	8
Alojamiento y servicios de comida	5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	2
Actividades inmobiliarias	2
Explotación de minas y canteras	2
Total	571

Más no por esto y como se observa en las siguientes tablas, no fue la rama de mayor requerimiento de personal, ni la más incluyente en experiencia o nivel educativo:

Tabla 29. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14-28/02/15), rama de actividad y experiencia requerida.

Ramas de Actividad	Sin experiencia	Hasta 6 meses	Entre 6 y 12 meses	Entre 1 y 2 años	Más de 2 Años	Sin info.	Total
Educación	10	1810	7	7		2	1836
Comercio al por mayor y al por menor	145	40	515	45	11		756
Industrias manufactureras	91	141	397	24	10	8	671
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	115	149	127	11	4	1	407
Transporte y almacenamiento	18	191	83	5	14	1	312
Construcción	47	23	77	32	3	1	183
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	53	12	34	1			100
Act. de atención de la salud humana y de asistencia social	40	38	7	3	1	6	95
Información y comunicaciones	-	54	20	3		3	80
Actividades financieras y de seguros	3	29	12				44
Otras actividades de servicios	2	15	5				22
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3	1	19	2			25
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	19	1				20
Alojamiento y servicios de comida	9		11				20
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	-	12	1				13
Distrib. agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental		8	10				18
Actividades inmobiliarias	2		3				5
Explotación de minas y canteras		3					3
Total	538	2545	1329	130	43	22	4610

En términos de experiencia requerida, la industria público un 14% de vacantes en las que no requería experiencia, un 21% con menos de 6 meses y un 59% entre 6 y 12 meses.

Tabla 30. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14-28/02/15), rama de actividad y nivel educativo requerido.

Etiquetas de fila	Primaria y menos	Media	Técnica	Tecnológ	Profes.	Posg.	Sin Dato	Total
Educación	13	2	104	782	932	1	2	1836
Comercio al por mayor y al por menor	48	542	107	1	41		17	756
Industrias manufactureras	173	365	28	13	55	1	36	671
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	43	183	33	115	8	3	22	407
Transporte y almacenamiento	37	82					193	312
Construcción	87	78		1	5	1	11	183
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	41	36			23			100
Activ. de atención de la salud humana y de asistencia social	8	1	3	2	73		8	95
Información y comunicaciones	3	21	2	9	45			80
Actividades financieras y de seguros	2	20	13				9	44
Otras actividades de servicios	5						17	22
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4	19		1			1	25
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1				19			20
Alojamiento y servicios de comida	9	10					1	20
Distrib. agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión desechos y actividades de saneamiento ambiental		10	3		5			18
Actividades Artísticas, de entretenimiento y recreación	1		12					13
Actividades inmobiliarias	5							5
Explotación de minas y canteras				1	2			3
Total	480	1369	304	925	1208	6	317	4610

Frente a la educación solicitada, el 26 % de sus vacantes exigen primaria o menos y un 54% bachillerato (media). Algo acorde con lo observado en la obtención de información directa con las empresas (tabla 8), en cuya estructura el grueso de empleados tenía formación primaria (22.5%) y secundaria (48.1%).

Las tablas 29 y 30 permiten ver oportunidades de inclusión de esta rama de actividad, aunque al combinar las dos variables: educación y nivel de experiencia, se estableció que tan solo 26 vacantes publicadas no exigían experiencia, ni nivel educativo superior a secundaria.

No es posible comparar directamente los resultados del estudio con la información reportada ante el SPE, pues como se ha indicado, ni todas las empresas, ni todas las agencias están vinculadas al SPE. Además, las empresas consultadas indicaron tener mecanismos alternativos de selección y vinculación (bancos de hojas de vida, publicación en cartelera o mecanismos directos). Lo que sí queda de manifiesto es que incluso con la aplicación de estos mecanismos, hay empresas que deben publicar vacantes en las que ni la experiencia ni el nivel educativo son condiciones para su enganche laboral.

Por último, frente a las categorías ocupacionales de mayor rotación, se buscó determinar coincidencias entre las obtenidas en la consulta directa a las empresas (Tabla 11) y las del análisis de vacantes publicadas del SPE.

Tabla 31. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14-28/02/15), rama de actividad industria manufacturera. Categoría ocupacionales de mayor concentración

CNO	Ocupación	Descripción	Vacantes
9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	Incluye obreros que no han sido clasificados en ningún otro lugar, que manipulan, limpian, empaacan materiales y realizan otras actividades elementales de procesamiento, fabricación y mantenimiento de instalaciones. Son empleados por empresas que fabrican productos como calzado, muebles; productos eléctricos, de plástico, de caucho, textiles, confecciones y empresas de impresión y empaque.	245
9322	Operadores Máquinas para Procesamiento de Plásticos	Inician, operan y monitorean máquinas para la mezcla, prensado, extrusión y moldeo del plástico, usadas en la manufactura de partes y productos de plástico. Están empleados por empresas fabricantes de productos plásticos.	57

9411	Operadores de Máquinas Herramientas	Accionan, operan o atienden máquinas automáticas o semiautomáticas que realizan trabajo en serie para mecanizar metales. Las máquinas herramientas pueden ser de control numérico, o conectadas a una máquina de función múltiple. Están empleados por fábricas de productos de metal y talleres industriales.	31
9612	Ayudantes en la Fabricación Metálica	Remueven los excedentes y materiales sobrantes de las piezas fundidas y otros productos de metal y realizan otras labores. Están empleados en fábricas de estructuras metálicas de maquinaria pesada, talleres de fundición y otras empresas de fabricación de productos metálicos.	31
9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	Operan máquinas de función simple o maquinaria que hace parte de un proceso de producción en cadena para procesar minerales y metales. Están empleados por plantas procesadoras de metal y mineral como refinerías de cobre, plomo y zinc, acerías, plantas de aluminio, refinerías de metales preciosos y plantas procesadoras de cemento.	31
6233	Vendedores de Ventas Técnicas	Venden bienes y servicios técnicos como productos industriales, servicios de computación y telecomunicaciones. Están empleados por establecimientos que producen o proveen bienes y servicios técnicos, laboratorios farmacéuticos, fábricas de equipo industrial, firmas de servicios de cómputo o firmas de ingeniería.	22
9351	Operadores de Máquinas para Coser	Operan máquinas para coser tela, piel, cuero o materiales sintéticos utilizados en la fabricación o reparación de prendas de vestir y otros artículos. Están empleados por fábricas de confecciones, centros satélites, peleterías y otros establecimientos de manufactura.	21
8431	Operadores de Máquinas Estacionarias y Equipo Auxiliar	Operan y mantienen varios tipos de máquinas estacionarias y equipo auxiliar, como calderas, turbinas generadoras, compresores y otro equipo para proveer refrigeración y aire acondicionado, luz y energía para edificios, plantas industriales y otros sitios de trabajo. Son empleados en plantas industriales, hospitales, universidades y establecimientos gubernamentales y comerciales.	17
8342	Soldadores	Operan equipo para soldar y cortar metales ferrosos y no ferrosos. Están empleados por compañías que fabrican estructuras metálicas, calderas, maquinaria pesada y barcos, por contratistas, talleres de soldadura y otros establecimientos industriales o trabajan de forma independiente.	15
8371	Mecánicos Industriales	Instalan, ajustan, ensamblan, montan, mantienen y reparan maquinaria industrial y equipo mecánico, ascensores, escaleras automáticas y otro equipo relacionado. Están empleados por fabricantes de equipo y maquinaria industrial, plantas manufactureras y otros establecimientos industriales.	15
2233	Técnicos en Fabricación Industrial	Apoyan técnicamente en el desarrollo de métodos y sistemas de producción, distribución de planta y en la planeación, cálculo, medición y programación del trabajo. Están empleados por empresas industriales y de fabricación, entidades gubernamentales y otras industrias.	14
2132	Ingenieros Mecánicos	Investigan, diseñan y desarrollan maquinaria, equipos y sistemas de procesamiento y fabricación, transporte y generación de energía; realizan funciones de evaluación, instalación, operación y mantenimiento de sistemas mecánicos. Están empleados por firmas consultoras, empresas de generación de energía, industrias de transporte, de diseño, fabricación y procesamiento o pueden trabajar en forma independiente.	11
9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal	Operan máquinas utilizadas en la fabricación de partes o productos en lámina u otro metal liviano; o en la fabricación de piezas o productos de acero u otro metal pesado. Están empleados por empresas fabricantes de productos en lámina de metal, de estructuras de acero, calderas y maquinaria pesada.	11
2251	Diseñadores Industriales	Conceptualizan y producen diseños para la fabricación de productos. Están empleados por industrias manufactureras, firmas de diseño o trabajan en forma independiente.	10
9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	Realizan actividades de transporte, limpieza, empaque de materiales y otras actividades relacionadas con la elaboración de alimentos y bebidas. Están empleados en plantas de procesamiento de frutas y verduras, lecherías, harineras, panaderías, ingenios, plantas procesadoras de carne, cervcerías y otras plantas de procesamiento de alimentos y bebidas.	10
			Total
			541

En la consulta directa 15 categorías explicaron el 85% de las vacantes que requerían las empresas, mientras en el análisis de información del SPE, el mismo número de categorías explicaban el 81% de las vacantes publicadas. La tabla 31 muestra las categorías obtenidas y ocho coincidencias con las priorizadas por las empresas consultadas.

7. Recomendaciones

Expuestas las conclusiones en cada aparte, se presenta aquí una serie de recomendaciones dirigidas a los actores del desarrollo humano en el municipio:

6.1 A la familia, los jóvenes y sus líderes.

La red más cercana al joven juega un rol relevante en su desarrollo y su inclusión laboral.

La familia, como lo demuestran los datos, continua el acompañamiento de una gran proporción de jóvenes, por tanto, a ella debe dársele a conocer los criterios que el mercado laboral espera de sus jóvenes, para que pueda aportar en ello. Entre las recomendaciones se incluye el hecho de apoyar a los jóvenes a cerrar (y no abandonar) los ciclos de escolaridad (mínimo 12 años de escolaridad), para posibilitarle una mejor inserción socio-económica; también, tener presente la valoración que el mercado laboral parece dar al compromiso, la ética, los valores, la responsabilidad y la prospectiva de vida. Una persona bien formada y con buenas bases educativas, puede recibir y aprovechar al interior de una empresa la formación para el trabajo allí ofrecida.

Los líderes juveniles de Soacha deben ser fortalecidos en temas económicos, para posibilitar una mejor participación juvenil en la agenda pública socio-económica. Información como el hecho que más de la mitad de las empresas tenga interés en vincular jóvenes y el 34% de ellas les prefiera, resulta importante para los representantes juveniles. De igual forma, se recomienda estudiar jóvenes vulnerables que ya participan con buenos resultados en estas empresas; y publicar esta información, visibilizando la relevancia de los jóvenes en la sociedad. Una estrategia de comunicación de este tipo, con el acompañamiento de los medios de comunicación, las entidades de formación, el sector público y otros, ayudará a reducir la presión que en algunos casos la delincuencia, la drogadicción, la falta de interés, entre otros, ronda sobre lo jóvenes; y retroalimentará la red cercana de los jóvenes enriqueciendo su capital social.

A los jóvenes interesados en continuar su formación en informática, se recomienda revisar el trabajo de INFOSYS & EAFIT (2013) y sobre el *cluster* de TI de la Cámara de Comercio de Bogotá, para ayudar a definir su línea de formación. Y a todo el grupo de técnicos se recomienda trabajar para lograr un nivel de inglés de B1 o superior.

6.2 A las empresas e instituciones que propenden por el desarrollo empresarial.

Estas recomendaciones se dirigen no solo a las empresas, sino a quienes les agremian y trabajan ofreciendo servicios conexos en su cadena de valor; y resultan relevantes en el nuevo desarrollo humano, pues materializan el altruismo con el que se desea contar.

Se detectaron periodos de menor movimiento de personal, periodos en los que se recomienda a las empresas planear y ejecutar procesos de potenciación de capital humano futuro, con acciones como: *a)* empresas de puertas abiertas (muestra a estudiantes de los procesos de producción), *b)* acompañamiento la formación externa con tutores empresariales; y *c)* prácticas con equipos de la empresa o espacios físicos disponibles en la empresa, para el aprendizaje *in situ*.

El estudio mostro más oportunidades laborales disponibles para personal de larga duración o periodos fijos (planta), lo cual puede ser un indicador de trabajo decente para el sector; y que se suma al calificativo de que la industria manufacturera es generadora de

riqueza. Esto puede apoyarse en datos de más largo aliento generados, por ejemplo, por las agencias públicas de empleo y utilizarse como sello sectorial.

Los promedios de personas postuladas y días de ocupación de vacantes tanto en lo administrativo, como en lo operativo, pueden utilizarse como línea de base para determinar si en el territorio algunas empresas están incurriendo en problema estructurales (falta de cualificación) frente al personal buscado; y en tal caso, las empresas pueden promover estrategias de fortalecimiento a la formación o revisar sus procesos de. Asimismo, a las empresas consultadas que indicaron tener personal próximo a pensionarse se les sugiere crear oportunidades de inclusión laboral planificadas en alianza con las agencias públicas de empleo, la alcaldía y las asociaciones empresariales.

Estas últimas, además, tienen la oportunidad de continuar aportando a las miradas del mercado laboral de Soacha; y generar conocimiento que servirá a sus empresas y a la sociedad. Se recomienda tener en cuenta que varias de sus afiliadas son grandes y reconocidas empresas que conocen las especificidades del mercado local, no solo en su región, sino donde tienen aliados y sucursales, con capacidad para recopilar información para la comunidad que ayude a entender: ¿Qué captura la atención del joven más allá de la necesidad?, ¿Qué motivaciones tiene para permanecer o aportar a la empresa, diferentes al salario?, ¿Cómo la empresa puede identificar jóvenes talentosos? o si ¿Existen buenas prácticas y lecciones aprendidas alrededor de este recurso humano?. La respuesta a estas preguntas se puede ofrecer mediante boletines en la WEB, en las que incluso pueden mostrar estrategias innovadoras que han ejecutado, y que se constituyen en acciones visibles de responsabilidad e imagen corporativa de la asociación o grupo de empresas.

La anterior sugerencia puede aplicarse en conjunto con instituciones que estudien el mercado laboral en el territorio, pero también esta importante información y conocimiento empresarial puede usarse para intercambiar intereses. *V. gr.* a través de convenios con universidades que están especializadas en estudios empresariales individuales o sectoriales (*Cluster* o encadenamientos productivos). En Bogotá por ejemplo, universidades con reconocimiento internacional tienen maestrías en administración y en negocios internacionales con enfoques investigativos, siendo estas posibles aliadas con las que se pueden desarrollar procesos de gestión de conocimiento e internacionalización de prácticas, algo que los *Cluster* internacionales muestran como valor agregado en otras latitudes.

A las asociaciones empresariales y las agencias de gestión y colocación para el empleo (SENA y Compensar) se les recomienda investigar las mecánicas de contratación en “otras áreas” o áreas de soporte, como las de mercadeo, ventas o incluso servicios generales, estas pueden ser fuentes de negocios inclusivos o desarrollo de proveedores, un área que puede resultar estratégica en términos de responsabilidad social empresarial.

A las empresas no asociadas, se les recomienda ingresar a las asociaciones empresariales para hacer parte de redes que sumen al capital económico y social en Soacha.

A las empresas que mostraron disposición de entrenar su personal para los cargos requeridos, se les sugiere aportar esta información a las asociaciones, las agencias de empleo y al SENA, para que la recopilen y se determine si se pueden generar economías de escala a partir de una demanda laboral anticipada, ésta, además de ser una acción altruista para el territorio, redundará en competitividad.

Los gerentes, jefes de recursos humanos y los jefes de área tienen el reto de crear desafíos en las labores destinadas a sus jóvenes, ya que un buen número de ellos resultan ser muy aptos y en la medida que no encuentran retos pierden actitud hacia el trabajo.

A la Cámara de Comercio y a las asociaciones se recomienda aprovechar la experiencia de las empresas y su interés de aplicar negocios inclusivos, esto se puede traducir en generar capacidades de emprendedores y llevarlas a la práctica, otra forma de proveer desarrollo en el territorio.

De otro lado, a los *Establecimientos financieros y de seguros*; y al SENA, se recomienda trabajar coordinadamente para ofrecer estrategias de formación eficiente a los jóvenes de Soacha, dado el interés que también mostraron por su sector.

6.3 A las organizaciones que intervienen con jóvenes.

Este es el grupo más grueso de propuestas, cuyo impacto además se amplía si se logran de manera coordinada. Se invita entonces, a participar activamente en estas recomendaciones a las oficinas especializadas de la administración pública, a los centros de formación (para el trabajo y el desarrollo humano; y educación básica y media), a fundaciones y ONG, entidades de Cooperación, áreas de responsabilidad corporativa, cajas de compensación, y a todos los demás interesados en el desarrollo local del territorio:

Para empezar se destaca que la construcción tiene poco interés juvenil, y aunque no es la rama de actividad analizada, aun así es necesario dar a conocer a los jóvenes la intención del gobierno de profundizar en inversiones asociadas a este sector, como motor económico y generador de empleos. Cabe recordar que alrededor de la construcción aparecen necesidades de servicios complementarios como la administración de propiedad horizontal, servicios de fontanería, seguridad, electricidad, telecomunicaciones y un largo etcétera, que deben ser tenidos en cuenta como alternativas generadoras de empleo.

A la administración pública se le recomienda generar seguridad en el entorno industrial, tanto a las personas como a los empresarios, para facilitar ejercicio de sus acciones y propiciar potencialidades.

Dado que el sistema de educación básica y media forja muchas de las competencias que, de acuerdo al aparte 4.4.4, están dificultando el aprovechamiento de las oportunidades laborales, por tanto se les recomienda tomar las recomendaciones empresariales allí contenidas para fortalecer sus proyectos educativo institucionales -PEI-.

Los cargos de alta rotación se concentran en niveles bajos de formación, donde las empresas hacen énfasis en mejorar las competencias asociadas con el comportamiento humano y la calidad personal, pero el territorio tendrá un reto con los jóvenes que adquieren mayor cualificación (que son mayoría en la muestra). Desde el Enfoque Desarrollo Humano aquí expuesto, el municipio tiene el reto de lograr que esas capacidades, más las habilidades de elegir internas que se han provisto y posibilitado para los jóvenes (mediante formación técnica y tecnológica), sean desarrolladas y llevadas a la práctica, evitando pérdidas de capital humano por migración o subutilización. Este es el reto de aprovechar su bono demográfico para propiciar calidad de vida, al menos en el aspecto económico.

Las acciones coordinadas para el Desarrollo Humano, con las empresas, se deben programar para ser ejecutadas, de preferencia, en el trimestre abril-junio, por ser la época de menos movimiento al interior de las empresas.

El estudio deja en evidencia un reto inminente para la administración pública, los entes de formación, las fundaciones, ONG y entes de cooperación que trabajan con jóvenes altamente vulnerables, pues las empresas encuentran que un importante número de ellos, al intentar retomar el rumbo y querer incluirse laboralmente, ya tienen problemas legales en sus antecedentes y optan por presentar documentación falsa. Esto los excluye del mercado

laboral, haciéndolos nuevamente vulnerables. Ante esta situación es necesario diseñar modelos de intervención diferenciados, con guía y acompañamiento.

A las Fundaciones, ONG, entes de cooperación; a los colegios y el SENA, entidades que buscan generar capacidades en los jóvenes, se sugiere revisar hasta dónde estos conocen los sistemas de contratación permitidos por la ley y más importante aún, el significado de trabajo digno.

Al Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha, en cooperación con los centros de formación para el trabajo, los centros técnicos y las universidades; y bajo el liderazgo de la Secretaría de Educación, se recomienda realizar una investigación de mercado laboral y formación con estudiantes extra jornada (validación de bachillerato y nocturna). Este Capital Humano usualmente enfrenta barreras entre formación y ejercicio laboral, lo cual puede permitir contrastar la realidad y las aproximaciones teóricas de manera más eficaz; y por tanto, obtener sugerencias prácticas en términos de intervención socioeconómica con poblaciones vulnerables.

A la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de la Gobernación de Cundinamarca, se recomienda incluir a las asociaciones de empresarios en la formulación de la política pública industrial para la provincia. Las Asociaciones solicitaron que en la política sea explícita la vocación provincial, para perfilar las ofertas en su territorio. Esta formulación puede apoyarse con el PNUD y la ONUDI, entre otros actores.

A la Dirección de Desarrollo Económico se le recomienda gestionar asesoría del Ministerio de Trabajo para implementar los lineamientos que posea esta institución, relacionados con mecanismos de reducción de la informalidad; y revisar metodologías como las del Programa de Desarrollo de Proveedores -PDP- del PNUD para liderar su implementación en diferentes sectores en Soacha, tomando como referencia los aprendizajes que estas pueden dejar en el sector manufacturero.

Al Sector público nacional se le recomienda evaluar prebendas e incentivos que pueden ser útiles, competitivamente, al ser direccionados a empresas capaces de aprender y transmitir buenas prácticas o lecciones aprendidas a su entorno (el sistema actual, de prebendas a empresas que vinculan jóvenes a un primer empleo son útiles, pero las prebendas aquí propuestas se encaminarían a fortalecer todo un sector -o generar aprendizajes para otros sectores- y si transmiten conocimiento hacia las entidades de formación, también impactan el capital humano).

Como recomendación final general, cabe indicar que la información sectorial recogida en el estudio es de utilidad, pero es solo una muestra potencial de información que se puede construir. Está no solo sirve para tomar decisiones actuales y futuras frente a la formación, sino también a las familias, líderes, centros de formación, fundaciones, a la industria y todos los demás actores interesados en el desarrollo del territorio. Por tanto se recomienda articular acciones para producir continuamente esta información, aquí el Observatorio Regional de Mercado del Trabajo de Cundinamarca, la Dirección de Desarrollo Económico y muy en especial, las agencias de gestión para el empleo del SENA y la Caja de Compensación familiar COMPESAR, entre otros que se muestran en el anexo 8, juegan un rol fundamental.

Bibliografía Citada

- Alcaldía de Soacha -y otros-. (2010). *Política Pública de Desarrollo Económico Incluyente del Municipio de Soacha*. Recuperado el 20 de 06 de 2014 de: http://www.pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/SOACHA%20desarrollo%20DEFINITIVA.pdf
- Alkire, S. (2010). *Human Development: Definitions, Critiques, and Related Concepts*. PNUD. Recuperado el 08 de 01 de 2015: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdrp_2010_01.pdf
- Bernal, R. & Camacho, A. (2012). *La Política de Primera Infancia en el Contexto de la Equidad y Movilidad Social en Colombia*, Documentos CEDE # 33 –Octubre-, Universidad de los Andes, Colombia, Recuperado el 20 de 10 de 2014 de: https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/dcede2012-33.pdf
- Bolvinik, J. (2007). *Evaluación crítica del enfoque de ‘capabilities’ de Amartya Sen* (primera parte), Recuperado el 20 de 01 de 2015 de: <http://www.mundosigloxxi.ciecas.ipn.mx/pdf/v03/12/04.pdf>
- Cámara de Comercio de Bogotá -CCB-, Sede Cazucá, (2010). *Plan de Competitividad para la Provincia de Soacha: Agenda de proyectos transversales y sectoriales de impacto regional para la provincia de Soacha*. Documento elaborado con el apoyo técnico del Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas –CEPEC de la Universidad del Rosario. Recuperado el 01 de 10 de 2014 de: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/69/695281b9-9135-44bf-90aa-64472eae2ff6.pdf
- Cataño, P. (2009). *Documento de Línea de Base para el Estudio Prospectivo del Municipio de Soacha*. Informe Final Contrato 072 de 2009, Gobernación de Cundinamarca, Instituto de Estudios Urbanos, Recuperado el 01 de 10 de 2014 de: [http://institutodeestudiosurbanos.info/dmdocuments/cendocieu/coleccion_digital/Crecimiento Urbano Soacha/Asesoría Acompañamiento Soacha-Catano-Diego-2009.pdf](http://institutodeestudiosurbanos.info/dmdocuments/cendocieu/coleccion_digital/Crecimiento_Urbano_Soacha/Asesoría_Acompañamiento_Soacha-Catano-Diego-2009.pdf)
- Cejudo, R. (2007). *Capacidades y Libertad: Una Aproximación a la Teoría de Amartya Sen*, Recuperado el 22 de 01 de 2015 de: <http://www.mundosigloxxi.ciecas.ipn.mx/pdf/v03/12/04.pdf>
- Comim, F. (2013). Conferencia Posgrado en Desarrollo Humano. Recuperado el 22 de 10 de 2014 de: <https://www.youtube.com/watch?v=J7qHUFxISU>
- Consejo Privado de Competitividad, (2014). *Política de Desarrollo Productivo para Colombia*, Zetta Comunicaciones, Bogotá, Colombia, Octubre, PP 107. También disponible en: <http://www.compitem.com.co/site/politica-de-desarrollo-productivo-para-colombia/>

Colombia, (2013). *Ley 1622 de 2013: Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones*, Congreso de Colombia, Recuperado el 12 de 09 de 2014 de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201622%20DEL%2029%20DE%20ABRIL%20DE%202013.pdf>

Delgado, W. Isaza, J. Álvarez R. & Gómez A. (2013), *Perfiles Ocupacionales para la Población Vulnerable en el Sector de la Confecciones de Bogotá, Cali y Medellín*, Universidad Católica de Colombia, Ministerio de Trabajo de Colombia y PNUD Colombia

DNP, (2013), *Recomendaciones del DNP a la Misión de Generación de Ingresos*, Recuperado el 10 de 07 de 2014 de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/La%20poltica%20generacin%20de%20ingresos/Recomendaciones%20a%20la%20Misi%C3%B3n%20GI_DNP.pdf

Dureau, F. & Hoyos, M. (1994). *Soacha: un barrio de Bogotá. Movilidad y acceso a la vivienda de la población de los sectores orientales del municipio*. Desarrollo y Sociedad, 1994, (34) p. 95-147. También disponible en: <http://www.documentation.ird.fr/hor/fdi:43253>.

DANE, (2014). *Metodología para Calcular el Indicador de Importancia Económica Municipal Cuentas Departamentales -CD-*, Recuperado el 10 de 10 de 2014 de: https://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/fichas/Met_indicador_import_economic_a_mpal_2014.pdf

_2, (2014). *Boletines Técnicos: Mercado laboral de la juventud (14 a 28 años), Trimestre julio – septiembre 2014 y Principales Indicadores de Mercado laboral, septiembre de 2014*, Recuperados el 15 de 11 de 2014 de: http://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/bol_trim_jul_sep_14.pdf y http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_14.pdf

Escobar, M. (2006). *La investigación sobre juventud en Colombia: construcción de los sujetos desde los discursos especializados*, *Revista Actualidades Pedagógicas* N° 48 Pág. 9-16, Enero – Junio, Recuperado el 6 de 11 de 2014 de: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/viewFile/1833/1701>

Farné S, (2005). El mercado laboral en el municipio de Soacha, Colección Censo (experimental) de Soacha, Tomo 6, USAID, DANE & OIM, Recuperado el 10 de 10 de 2014: <http://www.oim.org.co/publicaciones-oim/poblacion-desplazada/1450-coleccion-censo-soacha.html>

FEDES, Fundación para la educación y el Desarrollo, (2008). *Soacha: Diagnostico. Contexto, cifras, violencia intrafamiliar, derechos humanos, empleabilidad y vivienda*. Recuperado el 10 de 10 de 2014 <http://es.scribd.com/doc/59613154/2008-Soacha-Daignostico-FEDES>

FEDESARROLLO, (2013), *Informe Mensual del Mercado Laboral: Composición Sectorial del Empleo en Colombia*, Febrero. En colaboración con la Asociación de gestión Humana. Recuperado el 20 de 03 de 2015 de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/03/Informe-Mensual-Laboral-Febrero_Web-2013.pdf

Feres, J. y Mancero X, (2001). *Enfoques para la medición de la pobreza*. Breve revisión de Literatura. En Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos N° 4, Recuperado el 18 de 02 de 2014 de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/5954/lcl1479e.pdf>

FUPAD, (2013). *Plan de Empleo del Municipio de Soacha*, investigación financiada en el marco del Programa de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos del Ministerio del Trabajo, Recuperado el 05 de 07 de 2014 de: <http://www.asomuna.org/web1/index.php/documentos/Municipio%20de%20Soacha/Plan%20de%20Empleo%20Soacha.pdf/detail>

Garzón, L. (2005). *Diagnóstico de Género de la Población de Soacha*, con énfasis en las mujeres desplazadas, UNIFEM. Recuperado el 20 de 07 de 2014 de: http://www.acnur.org/t3/recursos/publicaciones/publicaciones/?searchword=mujeres&categoryMount=787&easySearchSetFilter=true&tx_damfrontend_pi1%5BtreeID%5D=5528

González, J. (2005). *La pobreza: ¿cuestión de medición?*, en Más Allá del Embrujo: Tercer año del Gobierno de Álvaro Uribe Vélez, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, Ediciones Antropos Ltda. Colombia. 238 Pág.

Iguíñiz, J. (2003). *Desarrollo, libertad y liberación en Amartya Sen y Gustavo Gutiérrez*. Lima, Perú : CEP.

Infosys & EAFIT, (2013), Brecha de Talento Digital. Contrato Estatal para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas N° 000786 de 2013 entre el fondo de Tecnologías de la Información y La Universidad EAFIT, Recuperado el 20 de 02 de 2015 de: <http://www.fiti.gov.co/Images/Recursos/brecha-de-talento-digital-en-colombia-infosys-eafit.pdf>

Isaza, J. (2005). Cadenas productivas: enfoques y precisiones conceptuales. Rev. Sotavento, 11, 8-25. Recuperado de <http://conectarural.org/sitio/sites/default/files/documentos/Cadenas%20productivas,%200%20enfoques%20y%20precisiones%20conceptuales.pdf>

Jouen, M. 2000, la Acción de la Unión Europea en Favor de los Empleos de Iniciativa Local, *Groupement d'études et de Recherches Notre Europe*. Recuperado el 20 de 02 de 2014 de: http://www.notre-europe.eu/uploads/tx_publication/Probl6-es_01.pdf

Kiessling, K. 2014, Decrecimiento y bienestar: una revisión a la perspectiva del desarrollo humano, Trabajo final de investigación para optar por el grado de Magíster en Desarrollo Humano, FALCSO Sede Argentina, Repositorio Digital, Recuperado el 20 de 12 de 2014 de: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/6490/2/TFLACSO-2014CKK.pdf>

Kliskberg, B. & Sen, A. (Comp.) (2008), *Es difícil ser joven en América Latina: los desafíos abiertos*, Foro de Pensamiento Social Estratégico de América Latina, New York, USA, 279 Pág.

Kliskberg, B. (2011), *¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad?: ¿Qué está pasando con los jóvenes en el mundo y América latina?*, Biblioteca Bernardo Kliksberg, Recuperado el 12 de 12 de 2015 de: http://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/bernardo_kliksberg/3-que_esta_pasando_con_los_jovenes.pdf

López, M. (2014). *Hipertexto: Teoría del Muestreo, estadística aplicada a las empresas II*, Universidad Autónoma del Carmen, Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Campeche, México. Recuperado el 18 de 07 de 2014 de: <http://www.zalthen.com/joomla/index.php/mat-didact/79-estadistica-ii/71-teoria-de-muestreo>

Lozada, H. (2000). *Soacha: Plan De Ordenamiento Territorial*, Artículo del Boletín de la Sociedad Geográfica de Colombia, Números 131, Volumen 44, Recuperado el 18 de 10 de 2014 de: http://www.sogeocol.edu.co/documentos/soacha_pot.pdf

Nemocón, J. (2011). *Plan de Gobierno Alcaldía Municipal de Soacha Cundinamarca: A Soacha la Construimos Todos*. Recuperado el 19 de 08 de 2014: http://soacha-cundinamarca.gov.co/apc-aa-files/37383665666162313636313863613030/PLAN_DEGOBIERNO_JUAN_CARLOS_NEMO_C_N.pdf

Nussbaum, M. (2011), *Creating Capabilities: The Human Development Approach*, Cambridge, MA: Harvard University Press. Harvard University Press. 238 Pág. Disponible también en: <http://www.degruyter.com/viewbooktoc/product/184716;jsessionid=AE21FAAF6FB3C68BCF6DEB0B6688E944>

Nussbaum, M. (2012), *Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano*. Paidós, España. 266 Pág.

OIT, (2012) *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, Recuperado el 05 de 09 de 2014: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf

PNUD, (2011). *La Zona Franca de Bogotá: Oportunidades de inclusión productiva para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad*. PNUD - Diseñum Tremens, Bogotá, Colombia. 153 Pág.

PNUD, 2012, *Estado de Avance de los Objetivos de Milenio Soacha-2012*, También disponible en: http://www.PNUD.org.co/2012/odm2012/odm_soacha.pdf

_2, 2012_2, *El Sector Automotor: oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad en Bogotá*. También disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/documents/projects/COL/00058568_Estudio%20de%20Perfiles%20Sector%20Automotor_Baja.pdf

PNUD, (2014). Análisis poblacional y diagnóstico de los indicadores ODM para el Centro de Innovación Social de Soacha. Informe técnico Convenio PNUD-Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación, Gobernación de Cundinamarca. Proyecto Objetivos del Milenio - PNUD-. Junio.

Proyecto Tuning, Recuperado el 19 de 12 de 2014 de: <http://www.tuningal.org/es/competencias>

Ramírez, J. y Muñoz, J. 2004, *Así son los hogares en Soacha*, CEPAL – DANE, Recuperado el 22 de 06 de 2014 de: <http://www.disaster-info.net/desplazados/informes/DANE/Soacha040729DANE.pdf>

Ramos, L. (2004), Características, dinámicas y condiciones de emergencia de las pandillas de Bogotá, Instituto Distrital de Protección y Niñez, Instituto Distrital de Cultura y Turismo de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Recuperado el 02 de 03 de 2014 de: https://www.oas.org/dsp/lecturas/Colombia/Pandillas/Caracter%C3%ADsticas_pandillas_Bogot%C3%A1.pdf

Salas, W. (2004). *Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso Colombiano*. Revista Iberoamericana de Educación, Organización de los Estados Iberoamericanos, Recuperado el 10 de 08 de 2014 de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>

Sanchez, F. y Neira P. (2005). *Los Migrantes en el Municipio de Soacha, Características y Condiciones de Vida*. COLECCIÓN CENSO DE SOACHA, OIM, USAID, DANE. Recuperado el 20 de 07 de 2014: <http://www.oim.org.co/publicaciones-oim/poblacion-desplazada/1450-coleccion-censo-soacha.html>

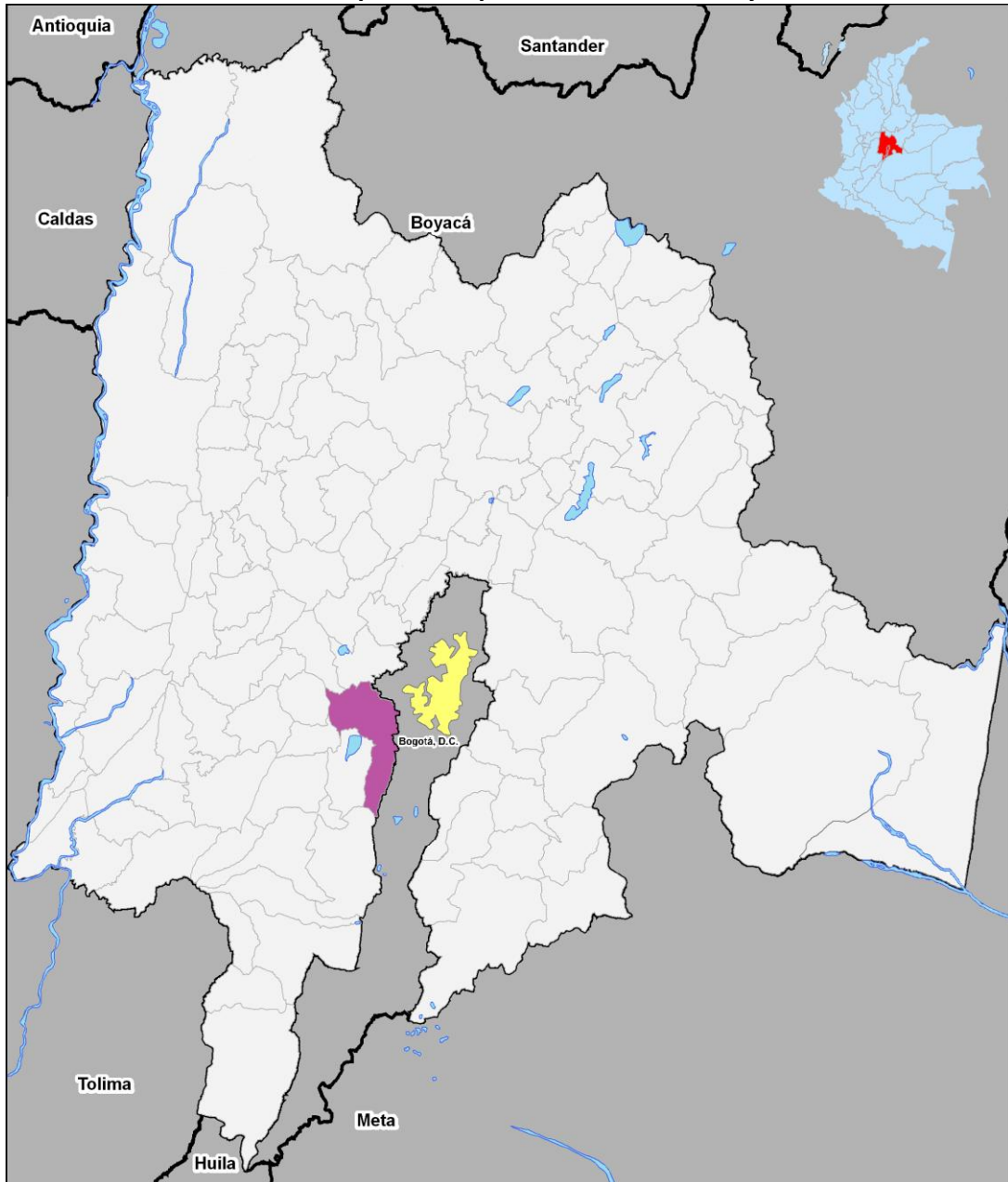
Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*, Buenos Aires. Planeta.

Sen, A. (2000_2). *Trabajo y Derechos*, Organización Internacional del Trabajo, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, pp. 129-139, Recuperado el 02 de 08 de 2014 de: <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen.pdf>

Soacha para Vivir Mejor, 2010, Política Pública: Desarrollo Económico Incluyente del Municipio de Soacha. Recuperado el 20 de 07 de 2014: <http://www.PNUD.org.co/sitio.shtml?apc=iDa-3--&x=59012#.VGJAVjSG9wA>

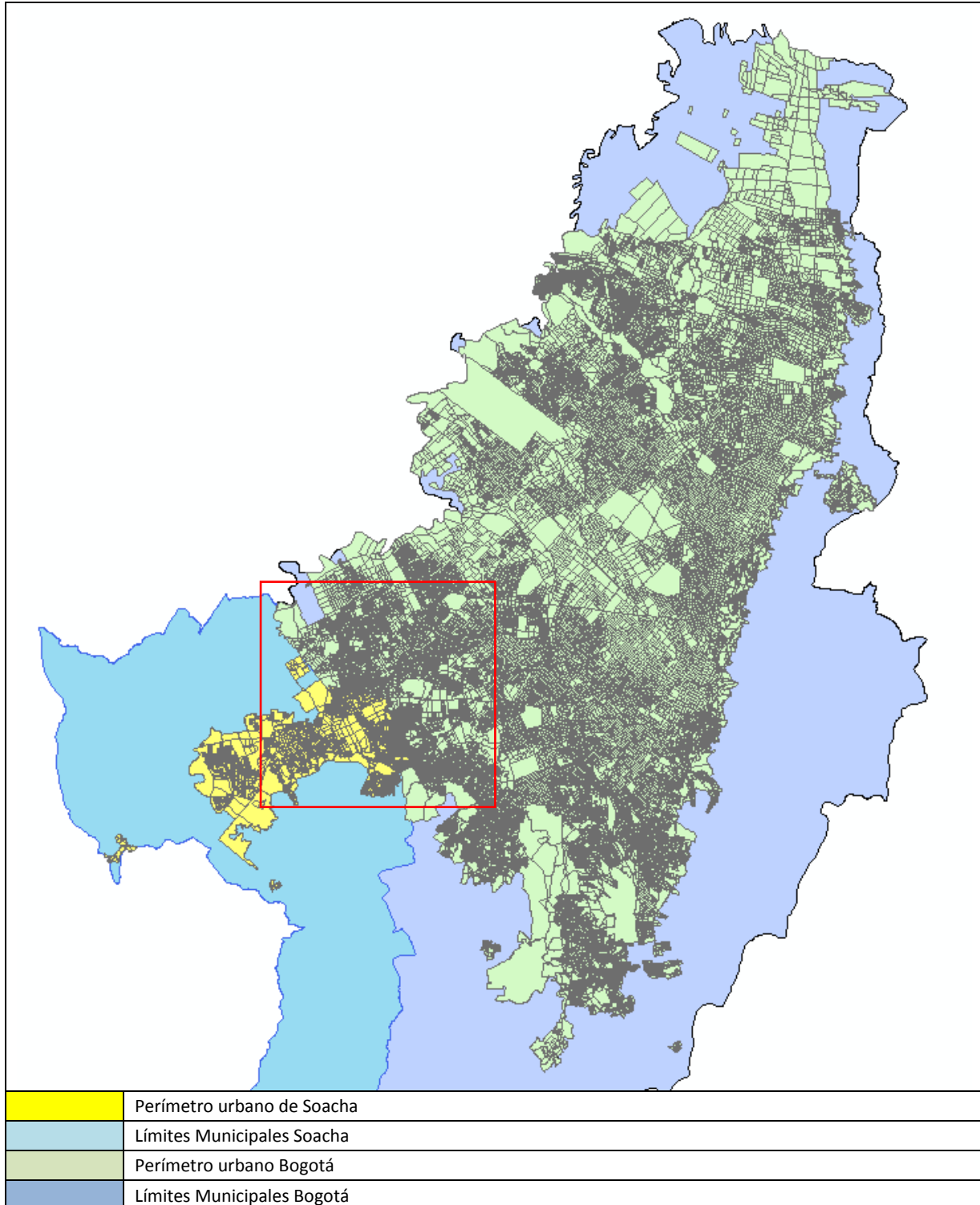
Anexo 1. Mapas de Localización

1. Soacha, Mapa municipio en Cundinamarca y Colombia.



Fuente: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Location_of_Soacha.png

2. Soacha y Bogotá D.C. Conexión urbana.



Fuente: PNUD, Proyecto ODM en lo local a partir de información DANE

Anexo 2. Antecedentes de los estudios de perfiles ocupacionales del PNUD Colombia

En 2011, el Departamento para la Prosperidad Social, el Ministerio de Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- Colombia, acordaron adelantar esfuerzos conjuntos para fortalecer los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo, en una iniciativa denominada Red ORMET⁷⁹. Su objeto sería transferir capacidades a organizaciones que desde y para el territorio trabajaban para entender y ofrecer lineamientos frente al mercado laboral, posibilitándoles nuevas herramientas para generar información pertinente, de forma independiente y con disponibilidad de una red de aliados, ampliando la mirada de estudios e investigaciones que en su mayoría se desarrollaban solo con el centro económico y gubernamental del país.

El ejercicio ejecutado por tres años ha generado un importante número de documentos y ahora, mediante procesos de gestión de conocimiento, ha generado cajas de herramientas metodológicas para que algunos estudios se apoyen en estas guías, pero bajo las particularidades territoriales.

Una de las líneas de investigación puesta en marcha por el proyecto Desarrollo Económico Incluyente del PNUD⁸⁰, se conoce como estudios de perfiles ocupacionales. Instrumentos que a través del análisis de un sector económico, una actividad productiva o una aglomeración económica con potencialidad de generación de empleo y negocios inclusivos⁸¹, buscan ser soporte para formular estrategias y proponer acciones de política frente al mercado laboral, en especial en términos de capital humano.

La red ORMET y el PNUD, Colombia, completan a 2014, 17 estudios de perfiles ocupacionales⁸², que se listan a continuación:

Título	Año	Enlace	Texto
La Zona Franca de Bogotá: Oportunidades de inclusión productiva para jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad	2011	http://www.compensar.com/doc/proSoc/book_zona_franca.pdf	Parte de un memorando de entendimiento entre la ZFB, Compensar, el Instituto para la Economía Social (Ipes, en adelante) y PNUD, con el objeto de “aunar esfuerzos técnicos y administrativos para la inclusión productiva de población en situación de pobreza y vulnerabilidad, siguiendo los estándares internacionales de trabajo decente de la OIT, prioritariamente de las localidades de Bosa, Kennedy, Engativá, Fontibón y Suba, promoviendo la implementación de una serie de estrategias de inclusión productiva de esta población en las empresas de la ZFB.

⁷⁹ Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales.html> y http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/poverty_reduction/proyecto-red-de-observatorios-regionales-del-mercado-de-trabajo-.html,

⁸⁰ Disponible en: http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/poverty_reduction/proyecto-desarrollo-economico-incluyente--dei--/, Recuperado en Noviembre 2014.

⁸¹ Si bien existen varias definiciones asociadas con este concepto, adoptaremos acá el expuesto por la escuela virtual de PNUD que indica que los negocios inclusivos abarcan una amplia variedad de emprendimientos protagonizados por personas de la base de la pirámide social, mediante los cuales se logra efectivamente su inclusión económica y social. Sin embargo, para ser considerado inclusivo un emprendimiento o negocio debe: a) operar dentro de la economía de mercado y, consecuentemente, tienen que estar preparados para hacerlo dentro de sus reglas, b) Deben ser rentable por sí mismos (al menos en el mediano plazo) a efectos de garantizar su sustentabilidad, c) Tienen que ser ambientalmente responsables, y d) Tienen que generar una mejora real en la calidad de vida de sus protagonistas. Disponible en: http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=864.

⁸² El Pnud Colombia, consciente que este tipo de estudios adquiere particularidades en cada territorio, actividad o aglomeración económica abordada, ha desarrollado componentes metodológicos que se presentan en cada estudio y en una caja de herramientas cuyos componentes pueden ser usados y adaptados por el equipo investigador. De acuerdo con la información aportada por los proyectos *Desarrollo Económico Incluyente* y *Red de Observatorios Regionales de Mercado del Trabajo*.

<p>El Sector Automotor: oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad en Bogotá</p>	<p>2012</p>	<p>http://www.undp.org/content/dam/undp/documents/projects/COL/00058568_Estudio%20de%20Perfiles%20Sector%20Automotor_Baja.pdf</p>	<p>El estudio es resultado de una alianza entre la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá (SDDE). La Fundación Foro Nacional por Colombia, la Fundación Chevrolet, el Centro Juan Bosco Obrero y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Con el fin de identificar los perfiles ocupacionales requeridos por el sector automotor en Bogotá (venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores). Así como las oportunidades para el desarrollo de negocios inclusivos en la cadena de valor, considerando la dinámica de crecimiento de la demanda de automóviles y de la implementación y entrada en operación, próximamente, del Sistema Integrado de Transporte Público (SITP). El estudio sirvió de base para el Pacto Motor, una alianza público privada que fue llevada a cabo por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Fundación Chevrolet; el Centro Juan Bosco Obrero y 12 empresas del sector Automotriz.</p>
<p>Sector Agroalimentario: oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad de Pasto.</p>	<p>2012</p>	<p>http://www.undp.org/content/dam/undp/documents/projects/COL/00058568_Estudio%20Perfiles%20Ocupacionales%20Pasto.pdf</p>	<p>El análisis encontró que las cadenas agroalimentarias más promisorias son la hortofrutícola y la papa, en virtud de los procesos que se llevan a cabo, de sus articulaciones, de sus relaciones e interrelaciones en cuanto a la producción, transformación, comercialización y toda la logística que requieren estas actividades, posibilitarían oportunidades de inserción laboral a la población sujeto, en los diferentes eslabonamientos de las cadenas consideradas.</p>
<p>El sector BPO: perfiles ocupacionales en Pereira-Dosquebradas</p>	<p>2013</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/el_sector_bpo_perfiles_ocupacionales</p>	<p>Se aborda una conceptualización del sector BPO a través de su perfil ocupacional que, debido a que comprende toda actividad empresarial dedicada a la prestación de servicios, favorece una infraestructura de información sectorial con potencial en la absorción de mano de obra requerida para mitigar los problemas laborales que enfrenta el municipio de Pereira y su Área Metropolitana.</p>
<p>El sector Calzado como actividad promisoría en el municipio de Sincelejo. Perfiles laborales y ocupacionales</p>	<p>2013</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/el_sector_calzado_como_actividad_promisoria</p>	<p>Se realiza un estudio de perfiles ocupacionales, de generación de empleo y vinculación de los proveedores locales de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en las cadenas de valor del sector calzado. También se analiza el proceso de producción, contratación, la infraestructura y la cobertura educativa relacionada con el sector.</p>
<p>El Sector Cafés especiales: perfiles ocupacionales para la cadena productiva de cafés especiales</p>	<p>2013</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/el_sector_cafes_especiales_perfiles_ocupacionales</p>	<p>Los cafés especiales figuran en todos los procesos de planeación para el desarrollo en Risaralda. Las tasas de crecimiento de la producción y comercialización de los cafés especiales, muy superiores a las del café convencional, muestran un panorama complejo pero promisorio donde, con una mayor interconexión entre los eslabones de la cadena productiva, se podrán crear más y mejores empleos.</p>
<p>Sector Construcción: perfiles ocupacionales y demanda de bienes y servicios en Cartagena de Indias</p>	<p>2013</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/el_sector_construccion_estudio_de_perfiles_ocupacionales_y_demanda_de_bienes_y_servicios</p>	<p>Es un análisis de los perfiles ocupacionales del sector construcción en la ciudad de Cartagena que identifica en primera instancia las oportunidades de empleo y proveeduría que permiten la inclusión productiva de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad. De igual forma, desarrolla las características de la oferta de trabajo y la oferta de formación disponible en la ciudad.</p>
<p>Perfiles Ocupacionales: una herramienta para facilitar la inclusión laboral</p>	<p>2013</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/boc_etodiagramadopo1</p>	<p>Primer libro de la serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia. Los análisis de perfiles ocupacionales y la determinación de las brechas entre oferta y demanda laborales buscan contribuir a la disminución del desempleo estructural y, sobre todo, a identificar posibilidades de inclusión productiva de grupos de población que, por distintas condiciones o situaciones, han estado excluidos de las posibilidades de trabajo en la sociedad colombiana.</p>
<p>Estudio del perfil ocupacional en la cadena agroindustrial de lácteos. Perspectivas e identificación de</p>	<p>2014</p>	<p>http://issuu.com/pnudcol/docs/boyaca_final</p>	<p>¿Sabías que Boyacá es uno de los departamentos predominantes en la producción de leche del país, al ser considerada como un producto de gran importancia para el desarrollo rural y la base económica regional?</p>

oportunidades de inclusión socio-económica en Boyacá			
Oportunidades laborales y productivas para la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en la zona urbana del municipio de Pasto, 2014	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/narino_final	Pasto es considerado el epicentro de la vida económica del departamento de Nariño, en él se concentra la mayor parte de las actividades industriales y comerciales de la región. El sector terciario es uno de los más destacados de este municipio e incluye subsectores como comercio, transportes, comunicaciones, turismo, entre otros.
Estudio de perfiles ocupacionales del sector turismo en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/sanandres_final	En el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cerca del 50% de la mano de obra ocupada se emplea en actividades asociadas al turismo (comercio, restaurantes y hoteles).
Estudio de perfiles ocupacionales en el sector de la construcción en Villavicencio	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/meta_final	En Villavicencio el desarrollo y crecimiento ha sido más acelerado en los últimos 30 años y la construcción ha llegado a ser uno de los principales sectores que dinamiza la economía y genera empleo en la ciudad.
Sector Turismo: Oportunidades de inclusión laboral en el sector turismo en Tolima: Ibagué, El Espinal, Melgar, Prado, Chaparral y El Líbano	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/tolima_final	En Tolima, el turismo es una de las principales apuestas productivas para dinamizar la economía departamental, gracias a la riqueza natural que posee, la vocación musical y la estratégica ubicación geográfica.
Perfiles ocupacionales en el sector turismo para la región del Paisaje Cultural Cafetero de Caldas	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/caldas_final	En Caldas, espacios como las haciendas cafeteras y la ruta del café permiten mostrar de forma natural los paisajes de la región, fortaleciendo el turismo y haciendo que se identifique este sector como un motor de desarrollo económico para la comunidad.
Estudio socioeconómico y análisis del perfil ocupacional de los mototaxistas en la ciudad de Valledupar	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/cesar_final	En Valledupar, la propagación del mototaxismo surgió como consecuencia de la necesidad de desplazamiento desde otros municipios hacia la capital. Con el paso del tiempo, esta modalidad de transporte se popularizó y hoy en día es una actividad que suple, de modo importante, las demandas presupuestales de miles de familias.
Estudios de perfiles ocupacionales en el sector construcción	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/chocho_final	La construcción en Quibdó, es una actividad muy informal. En el 2012 en promedio 96,6% de los empleos generados fueron informales; en 2013, esta proporción se redujo a 86,6%. Ingrese a URL y conozca el estudio que preparamos sobre este sector.
Estudio de los perfiles ocupacionales que demanda el sector de hidrocarburos en el departamento de La Guajira	2014	http://issuu.com/pnudcol/docs/guajira_final	En la actualidad, La Guajira pasa por un auge de exploración de hidrocarburos con el que se espera encontrar nuevos yacimientos y aumentar las oportunidades de crecimiento de este sector en el país.

Fuente: PNUD Colombia, Área de Superación de Pobreza y Desarrollo Sostenible.

Anexo 3. Empresas que aportaron información de sus perfiles ocupacionales.

Empresa	Página Web
Carrocerías el Sol	http://www.carroceriaselol.com/
Cidegas S.A.S	http://www.cidegas.com.co/
Ciemco Ltda. Bosques de canoas S.c.a.	http://www.ciemco.com/bosques-de-canoas.html
Colinagro S.A	http://colinagro.com/
Empaflexco S.A.	http://empaflexco.com.co/
Eternit Colombiana S.A.	http://www.eternit.com.co/
Fabritanques y Montajes Ltda.	http://www.paginasamarillas.com.co/empresa/fabritanques+y+montajes+lt-da-bogota-15607896
Autopartes Fanalaca	http://www.autopartesfanalca.com.co/spanish/index.html
Gerdau Diaco S.A.	https://www.gerdau.com.co/
Grasevalencia Ltda.	http://www.paginasamarillas.com.co/empresa/grasevalencia+lt-da+cdot-bogota-16727982?tab=2
Impadoc S.A	http://impadoc.com/
Industria Continental S.A.	http://estufascontinental.com.co/
Intecplast	http://www.intecplast.com.co/
Jabones el Tigre y Roca S.A.	http://www.amarillasinternet.com/co/bogota/jabones_fabrica_jabon_jabones_tigre_aseo/jabones_el_tigre_y_roca_s_a_.html
Juguetes Caninos	http://juguetescaninos.blogspot.com/
Laboratorio de Cosméticos Vogue	http://joliedevogue.com/
Mármoles Venecianos	http://www.marmolesvenezianos.com/Contenido/Default.aspx
Papeles Ecológicos de la Sabana	https://www.facebook.com/pages/Ecosabana/219694364836587?sk=info&tab=page_info
Plastilene S.A.	http://www.plastilene.net/
Polvorería el Vaquero	http://www.elvaquero.com.co/
Preflex S.A.	http://www.preflex.com.co/
Prodehogar Ltda.	http://www.prodehogar.com.co/
Productora de Alambres Colombianos Proalco S.A.S.	http://proalco.bekaert.com/
Productos Alimenticios Coburgos	http://www.coburgos.com/
Progen S.A	http://www.royalcondor.com/
Proteicol S.A	http://www.sibate-cundinamarca.gov.co/Emp_enlac.shtml
Serviecológico S.A.S	https://es-es.facebook.com/pages/Serviecologico-SAS/474478662574580
Spring Collection S.A.S	http://www.informacion-empresas.co/Empresa_SPRING-COLLECTION-SAS.html
Stanton s.a.s.	http://www.stanton.com.co/
Sygl Colombia	http://www.syglacol.com/index.php
Talleres Díaz	http://www.talleresdiazlt-da.com/
Tecnitanques Ingenieros S.A.S	http://www.tecnitanques.com/
Textiles Konkord S.A.	http://www.tkonkord.com/
Tocaz Toallas de Cazuca Ltda.	http://www.tocaz.com/
Transportes Multigranel S.A.	www.multigranel.com/
Icoaceros & Trefimallas	http://www.icoaceros.com/
Unión Temporal Ingedisa Acon	
Vidrio Andino S.A.	http://www.vidrioandino.com/

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Anexo 4.1 Encuesta aplicada a los Jóvenes.

1. Nombres y Apellidos: _____

2. Sexo: Hombre 1 Mujer 2

3. Tipo y Documento de identificación N° _____

4. Tiene Libreta Militar: Si 1 No 2 NA 3

5. Fecha de Nacimiento:

D	D	M	M	A	A	A	A
---	---	---	---	---	---	---	---

7. Barrio: _____ 8. Comuna: _____

9. Celular: _____

10. Correo Electrónico: _____

11. Estrato socioeconómico de la vivienda:

1	2	3	4
---	---	---	---

 12. Puntaje o Nivel de Sisbén: _____

14. ¿Cuál es su último nivel de estudios aprobado ?

Ninguno Primaria Incompleta Primaria Secundaria Incompleta Secundaria

Técnico o tecnólogo (años) → (Si es técnico o tecnólogo, marque los años)

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

Nombre del último Curso Técnico o Tecnólogo: _____

Universitaria → (Si es universitario, marque los años finalizados)

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Nombre de la carrera universitaria: _____

15. Usted se considera:

Indígena	1
ROM o Gitano	2
Raizal del Archipiélago	3
Palenquero	4
Negro, Mulato (afrodescendiente)	5
Ninguno de los anteriores	6

16. Usted habla inglés? Si 1 No 2

17. Cuál es su posición en el hogar:

Jefe (a)	1	Hijo, hijastro (a)	3
Cónyuge	2	Otro (a) pariente del jefe	4

18. Usted tiene algún tipo de deficiencia, limitación o restricción en su salud que condiciona el tipo de trabajo que pueda desempeñar

Si 1 No 2

Describala: _____

19. Su estado civil actual es:

En unión libre	1	Separado/a o divorciado/a	3
Casado/a	2	Viudo (a)	4
		Soltero (a)	5

20. Usted tiene personas a cargo? Cuántas de:

Si →

0 a 7 años	
8 a 17 años	
18 a 64 años	
65 años y más	

No

21. En una escala de 1 a 6, donde 1 es **NADA importante** y 6 es **MUY importante**, que tanta importancia cree Usted que los empresarios le dan a los siguientes criterios, cuando están vinculando a una persona a trabajar?

Criterios	Escala					
	1	2	3	4	5	6
a. Nivel educativo						
b. Apariencia física						
c. Sexo (género)						
d. Valores						
e. Estrato socioeconómico						
f. Experiencia						
g. Comunicación oral y escrita						
h. Compromiso y responsabilidad						
i. Trabajo en equipo						
j. Iniciativa y Creatividad						
k. Autonomía y toma de decisiones						
l. Disposición a aprender						
m. Resolución de problemas						
n. Habilidades técnicas						
o. Negociación						
p. Buen trato con los clientes						
q. Manejo de Tecnologías de la Información y las						
r. Organizar y Administrar el tiempo y los materiales						
t. Otra, Cuál?						

II. DETERMINACIÓN DE ÁREAS DE EXPERTICIAS Y DOMINIO

22. ¿Desde que inició su vida laboral, qué ocupaciones u oficios ha desempeñado y por cuántos años?	23. ¿En cada una de esas ocupaciones u oficios usted se desempeñó como...?		24. Aparte de las ocupaciones u oficios desempeñados, ¿qué cursos de capacitación para el trabajo ha hecho en su vida y qué tipo de certificación recibió?					
	Pasante o Practicante		0	Aprendio en la práctica (Empíricamente)			0	
	Empleado (s)		1	Certificado de Asistencia			1	
	Empleado (s) Doméstico (s)		2	Certificado Académico (entre 160 y 600 horas)			2	
	Dueño (s) de su propio negocio		3	Certificado Técnico Laboral (mínimo 600 horas)			3	
	Trabajador (s) familiar sin remuneración		4	Técnico o Tecnólogo profesional (Mínimo 1,5 años)			4	
Trabajador (s) Independiente		5						
Actividad económica de la Empresa, entidad o persona para la cual prestó servicios	Describa la ocupación u oficios desempeñados	Meses	Número de Ocupación	Curso	Nombre de la Institución	Tipo de certificación		
25. De los sectores que se exponen a continuación, elija máximo 3, en los que Ud cree, hay más oportunidades laborales. (Marque con una X)	26. ¿En cuál(es) de los sectores que se exponen a continuación, le interesaría trabajar? (Elija máximo 3)	27. Para trabajar, en qué áreas estaría dispuesto a capacitarse? Indique el número de horas a la semana que tiene disponibles y marque con una "x" la jornada						
Sector Económico	Sector Económico	Temas de Capacitación		Horas a la semana	Jornada			
Agropecuario, silvicultura, caza y pesca	Agropecuario, silvicultura, caza y pesca				Mañana	Tarde	Noche	Fin de semana
Explotación de Minas y Canteras	Explotación de Minas y Canteras							
Industria Manufacturera	Industria Manufacturera							
Electricidad, gas y agua	Electricidad, gas y agua							
Construcción	Construcción							
Comercio (minorista o mayorista)	Comercio (minorista o mayorista)							
Restaurantes, Hoteles y Turismo	Restaurantes, Hoteles y Turismo							
Transporte, almacenamiento y comunicación	Transporte, almacenamiento y comunicación							
Establecimientos financieros, seguros y servicios a las Empresas	Establecimientos financieros, seguros y servicios a las Empresas							
Actividades Inmobiliarias	Actividades Inmobiliarias							
Servicios sociales, comunales y personales	Servicios sociales, comunales y personales							
Otro. Cuál?	Otro. Cuál?							
				28. La formación que ha recibido hasta ahora o que puede recibir en el 2014, sirve para: Emplearse <input type="checkbox"/> Hacer su propia Empresa <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/>				
				29. Para trabajar, en cuál de éstas entidades se capacitaría? Colegio Técnico <input type="checkbox"/> Centro de Formación para el trabajo <input type="checkbox"/> Centro Técnico ó Tecnológico <input type="checkbox"/> Caja de Compensación <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Otro (Cuál?):				
				30. Que tipo de contratación espera conseguir? Contrato de Aprendizaje <input type="checkbox"/> A término indefinido <input type="checkbox"/> A término Fijo <input type="checkbox"/> Contrato de Obra o Labor <input type="checkbox"/> De prestación de Servicios <input type="checkbox"/> Por temporadas <input type="checkbox"/> Informal, sin vinculación <input type="checkbox"/> Le es indistinto <input type="checkbox"/>				
				31. Qué salario busca para empezar a laborar? \$				

32. Observaciones, sugerencias y otros: _____

Anexo 4.1 Encuesta aplicada a las empresas.

A. IDENTIFICACIÓN Y DATOS GENERALES

I. DATOS DE CONTROL 1. Razón social de la empresa: _____ 2. Nombre comercial: _____ 3. NIT: _____ 4. Actividad Económica: _____ 5. Ciudades en las que tiene sucursales: _____	II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA DE CONTACTO 6. Nombres y Apellidos: _____ 7. Cargo: _____ 8. Correo Electrónico: _____ 9. Teléfono: _____	III. PERSONAL DE CAMPO 10. Encuestador: <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td></tr></table> 11. Digitador: <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td></tr></table> 12. Revisor: <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td></tr></table>			

B. RECURSO HUMANO

1. Personas actualmente vinculadas en su empresa por sexo, áreas de desempeño y nivel educativo							
Nivel educativo	Tipo de vinculación	Cantidad de empleados por sexo		Cantidad de empleados por áreas de trabajo			Total
		Hombres	Mujeres	Administrativo	Operativo	Otras áreas	
		Primaria o sin educación	Planta				
	Temporales						
Secundaria	Planta						
	Temporales						
Técnica	Planta						
	Temporales						
Tecnológica	Planta						
	Temporales						
Profesional	Planta						
	Temporales						
	Selección			Vinculación			
	Administrativa	Operativa	Otras áreas	Administrativa	Operativa	Otras áreas	
a. Portales WEB (el empleo, zonajobs, etc.)							
b. Directamente por la empresa							
c. Por Empresas de Servicios Temporales							
d. Otro (selección): _____							
e. Otro (vinculación): _____							

C. CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL Y NECESIDADES PREVISTAS DE RECURSO HUMANO NO PROFESIONAL

1. En una escala de 1 a 6, siendo 1 NADA importante y 6 MUY importante, que tanta importancia le da su empresa a cada uno de los siguientes criterios a la hora de vincular una persona NO PROFESIONAL al área administrativa	2. En una escala de 1 a 6, siendo 1 NADA importante y 6 MUY importante, que tanta importancia le da su empresa a cada uno de los siguientes criterios a la hora de vincular una persona NO PROFESIONAL al área operativa	3. Por las características del negocio, en qué meses del año aumenta la contratación de personal NO PROFESIONAL en su empresa:						
Criterios	Escala							
	1	2	3	4	5	6		
a. Nivel educativo								
b. Competencias								
c. Habilidades técnicas								
d. Valores								
e. Experiencia								
f. Cercanía al lugar de trabajo								
g. Actitud para el trabajo								
h. Estrato socioeconómico al que pertenece								
i. Sexo (género)								
j. Edad								
K. Otro cuál: _____								
Criterios	Escala							
	1	2	3	4	5	6		
a. Nivel educativo								
b. Competencias								
c. Habilidades								
d. Valores								
e. Experiencia								
f. Cercanía								
g. Actitud para el trabajo								
h. Estrato socioeconómico al que pertenece								
i. Sexo (género)								
j. Edad								
K. Otro cuál: _____								
Si	1		1. Con experiencia	<input type="checkbox"/>	1. Capacitado	<input type="checkbox"/>	1. Jóvenes	<input type="checkbox"/>
No	2		2. Sin experiencia	<input type="checkbox"/>	2. Sin Capacitación	<input type="checkbox"/>	2. Adultos	<input type="checkbox"/>

Página 4

5. Indique la cantidad y perfil de los cargos requeridos por su empresa

Nombre y descripción del Cargo	Total personas requeridas	Tipo de vinculación (P / T)	Área desempeño (Ad / Op / Ot)	Periodo previsto de vinculación (Mes y Año)	Rango de edad preferido		Educación mínima requerida	Competencias y habilidades mínimas requeridas	Experiencia mínima requerida (incluido años de experiencia)		Otros requisitos mínimos exigidos (Ej. Género, cercanía geográfica, restricciones, etc.)	
					Mínimo	Máximo			Específico	Meses		Descripción
Salarios de Enganche	\$											
Salarios de Enganche	\$											
Salarios de Enganche	\$											
Salarios de Enganche	\$											
Salarios de Enganche	\$											

Página 2

D. OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INCLUSIÓN PRODUCTIVA

I. POBLACIÓN JÓVEN

1. Al adelantar vinculaciones de personal de 18 a 28 años a su empresa, se han presentado factores que retrasen o impiden esas contrataciones :

Si → En caso positivo, cuáles de éstos factores, considera, ha enfrentado su empresa?

No

a. Falta de información, redes y conexiones que les permita a candidatos enterarse y presentarse a las oportunidades laborales	1
b. Candidatos/as con falta de habilidades relevantes para el trabajo	1
c. Candidatos con falta de experiencia y certificaciones que generen confianza en la empresa o el empleador	1
d. Falta de trabajos disponibles para las habilidades iniciales de éstos candidatos	1
e. Candidatos con falta de constancia o que abandonan el proceso	1

Otro, Cuál?

2. En caso de necesitar vincular jóvenes a su empresa, a cuál de éste tipo de entidad de formación acudiría?

Colegio Técnico Centro de Formación para el trabajo Centro Técnico ó Tecnológico Universidad

Caja de Compensación Otro (Cuál?) _____

3. Si requiriera vincular personal de 18 a 28 años, qué tipo de contratación consideraría más ventajosa para éstos y para el empresario?

Contrato de Aprendizaje A término indefinido A termino Fijo Contrato de Obrero Labor

De prestación de Servicios Por temporadas Informal, sin vinculación Le es indistinto

4. Qué dificultades podrían tener jóvenes o jovencitas del territorio (Soacha) para acceder a los empleos que ofrece su empresa:

5. Qué recomendaciones y sugerencias tiene para que éstos jóvenes puedan ser vinculados a su empresa

II. NEGOCIOS INCLUSIVOS

1. Personal naturales/Unipersonales	%
2. Microempresas (Menos de diez empleados)	%
3. Pequeñas Empresas (de 11 a 50 trabajadores)	%
4. Medianas Empresas (de 51 a 200 trabajadores)	%
5. Grandes Empresas (Más de 200)	%
100%	

1. De manera aproximada, indique el porcentaje de compra que su empresa hace a proveedores de éste tamaño:

2. ¿Cuáles son las principales dificultades que tendrían nuevos negocios de jóvenes (Unipersonales y micro empresas) para poder proveer productos y/o servicios a su empresa?

3. ¿En cuáles de los servicios y/ o productos de su empresa estaría dispuesto a contratar con nuevos negocios de jóvenes (Unipersonales y micro empresas) :

4. Observaciones generales

Página 3

Anexo 5. Ocupaciones y número de experiencias del grupo juvenil.

Casos	Cód.	Ocupación u Oficio	Casos	Cód.	Ocupación u Oficio
48	6311	Vendedores -Ventas no Técnicas	2	3311	Auxiliares de Enfermería
31	8492	Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	2	3151	Enfermeros
25	1371	Auxiliares de Almacén y Bodega	2	2321	Auxiliares en Instrumentación Industrial
24	6621	Ayudantes de Cocina y Cafetería	2	2233	Técnicos en Fabricación Industrial
18	6612	Otras Ocupaciones Elementales de las Ventas	2	1362	Carteros y Mensajeros
17	8611	Ayudantes y Obreros de Construcción	2	1344	Auxiliares de Archivo y Registro
13	1372	Auxiliares de Compras e Inventarios	2	1313	Recepcionistas y Operadores de Conmutador
12	6323	Cajeros de Comercio	2	1228	Organizadores de Eventos
12	6322	Mercaderistas e Impulsadores	2	1221	Asistentes Administrativos
11	1341	Auxiliares Administrativos	2	1111	Contadores y Auditores
10	6644	Otras Ocupaciones Elementales de los Servicios n.c.a.	1	9615	Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas
8	9616	Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	1	9612	Ayudantes en la Fabricación Metálica
7	6631	Aseadores y Servicio Doméstico	1	9417	Operadores de Máquinas para la fabricación de Otros Productos n.c.a.
7	6233	Vendedores -Ventas Técnicas	1	9373	Operadores de Máquinas de Encuadernación y Acabado
7	1353	Auxiliares de Información y Servicio al Cliente	1	9355	Inspectores de Control de Calidad, Fabricación de Productos de Tela, Piel y Cuero
6	9351	Operadores de Máquinas para Coser	1	9354	Trabajadores del Tratamiento de Pieles y Cueros
6	6367	Vigilantes y Guardias de Seguridad	1	9352	Cortadores de Tela, Cuero y Piel
6	4144	Orientadores Educativos	1	9314	Operadores de Moldeo de Arcilla, Piedra y Concreto
6	1215	Supervisores, Empleados de Registro, Distribución y Programación	1	9226	Supervisores, Impresión y Ocupaciones Relacionadas
5	9331	Operadores de Máquinas para Procesamiento de la Madera	1	9224	Supervisores, Fabricación de Muebles y Accesorios
5	9311	Operadores de Máquinas, Tratamiento de Metales y Minerales	1	9222	Supervisores, Fabricación de Productos Electrónicos
5	8415	Ayudantes Electricistas	1	9221	Supervisores, Ensamble de Vehículos de Motor
5	6321	Vendedores de Mostrador	1	9216	Supervisores, Procesamiento Textil
5	5223	Técnicos de Arte Gráfico	1	8612	Ayudantes de Otros Oficios
5	1312	Auxiliares de Oficina	1	8423	Zapateros y Afines
4	9416	Operadores de Máquinas para la Fabricación de Otros Productos Metálicos (n.c.a)	1	8431	Operadores de Máquinas Estacionarias y Equipo Auxiliar
4	8413	Vidrieros	1	8384	Latoneros
4	8366	Pintores y Empapeladores	1	8381	Mecánicos de Vehículos Automotores
4	6611	Trabajadores de Estación de Servicio	1	8373	Mecánicos de Equipo Pesado
4	6353	Meseros y Capitán de Meseros	1	8365	Instaladores de Material Aislante
4	1354	Auxiliares de Estadística y Encuestadores	1	8361	Oficiales de Construcción
4	1334	Auxiliares de Cartera y Cobranzas	1	8342	Soldadores
4	1331	Auxiliares Contables	1	8333	Instaladores de Redes y Equipos a Gas

3	9613	Obreros y Ayudantes de Planta Química
3	9611	Obreros y Ayudantes en el Tratamiento de Metales y Minerales
3	9413	Operadores de Máquinas para el Trabajo del Metal
3	9381	Ensambladores e Inspectores de Vehículos Automotores
3	8622	Ayudantes de Transporte Automotor
3	8473	Conductores de Vehículos Livianos
3	8471	Conductores de Vehículos Pesados
3	8343	Montadores de Estructuras Metálicas
3	6343	Operadores de Juegos Mecánicos y de Salón
3	6234	Agentes de Compras e Intermediarios
3	6212	Administradores y Supervisores de Comercio al Por Menor
3	5241	Diseñadores Gráficos y Dibujantes Artísticos
3	5136	Pintores, Escultores y Otros Artistas Visuales
2	9395	Operarios de Recubrimientos Metálicos
2	9392	Ensambladores e Inspectores de Muebles y Accesorios
2	9361	Operadores de Control de Procesos y Máquinas para la Elaboración de Alimentos y Bebidas
2	9353	Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería
2	9341	Operadores de Máquinas para la Preparación de Fibras Textiles
2	9214	Supervisores, Fabricación de Productos de Plástico y Caucho
2	9211	Supervisores Tratamiento de Metales y Minerales
2	8424	Joyereros y Relojeros
2	8412	Operarios de Mantenimiento - Instalaciones de Abastecimiento de Agua y Gas
2	8411	Instaladores Residenciales y Comerciales
2	8394	Mecánicos de Otras Pequeñas Máquinas y Motores
2	8393	Ajustadores y Reparadores de Equipos Electrónicos
2	8372	Mecánicos de Maquinaria Textil
2	8324	Instaladores y Reparadores de Redes y Líneas de Telecomunicaciones
2	8311	Ajustadores de Máquinas-Herramientas
2	6633	Recolectores de material para reciclaje
2	6355	Cocineros
2	6342	Recreacionistas

1	8325	Trabajadores de Instalación y Reparación de Equipos de Telecomunicaciones
1	8322	Electricistas Residenciales
1	8321	Electricistas Industriales
1	8222	Supervisores de Operación de Transporte Terrestre (no ferroviario)
1	8212	Contratistas y Supervisores, Electricidad y Telecomunicaciones
1	7231	Agricultores y Administradores Agropecuarios
1	6373	Estilistas, Esteticistas y Afines
1	6372	Auxiliares del Cuidado de Niños
1	6371	Acompañantes Domiciliarios
1	6356	Barista
1	6352	Panaderos y Pasteleros
1	6331	Agentes de Viajes
1	6223	Supervisores de Vigilantes
1	6211	Supervisores de Ventas
1	5252	Entrenadores y Preparadores Físicos
1	5251	Deportistas
1	5133	Bailarines
1	5124	Traductores e Intérpretes
1	4215	Ocupaciones Religiosas
1	4142	Profesores de Educación Básica Primaria
1	4131	Instructores de Formación para el trabajo
1	3315	Auxiliares de Droguería y Farmacia
1	3314	Auxiliares de Laboratorio Clínico
1	2281	Técnicos de Sistemas
1	2262	Inspectores de Sanidad, Seguridad y Salud Ocupacional
1	2243	Técnicos en Instrumentos Industriales
1	2242	Técnicos en Electrónica y Telecomunicaciones
1	2172	Administradores de Sistemas Informáticos
1	1373	Operadores de Radio y Despachadores
1	1342	Auxiliares de Personal
1	1333	Auxiliares de Banca, Seguros y Otros Servicios Financieros

2	6221	Suboficiales de las Fuerzas Militares	1	1323	Digitalizadores
2	6213	Supervisores de Servicios de Alimentos	1	1321	Digitadores
2	5243	Diseñadores de Teatro, Moda, Exhibición, y Otros Diseñadores Creativos	1	1233	Avaladores y Liquidadores de Seguros
2	5132	Músicos, Cantantes, Compositores y Directores Musicales.	1	1227	Asistentes de Comercio Exterior
2	5131	Productores, Directores Artísticos, Coreógrafos y Ocupaciones Relacionadas	1	1223	Asistentes de Personal y Selección
2	4152	Trabajadores Sociales y Consultores de Familia	1	1211	Supervisores, Empleados de Apoyo Administrativo

Fuente: Instrumento de caracterización de medianas y grandes empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Anexo 6. Bibliografía y referencias consultadas sobre jóvenes y empleo.

- Bassi, M. y otros (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*, Washington, D.C. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado el 20 de 01 de 2014 de: <http://www.iadb.org/es/temas/educacion/desconectados-pagina-principal,5928.html>.
- Ospina, J. & Bonilla, J. (2012). *Los Pactos Territoriales por el Empleo: la experiencia europea y su desarrollo en España, Italia y Austria*. Manuscrito inédito, investigadores área de Superación de la Pobreza, PNUD Colombia. Disponible: jeisson.ospina@undp.org - jhonn.bonilla@undp.org
- CEPAL, (1999). *Protagonismo juvenil en proyectos locales: lecciones del Cono Sur*. Recuperado el 29 de 01 de 2014 de: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/2263-protagonismo-juvenil-en-proyectos-locales-lecciones-del-cono-sur>.
- CEPAL-OIJ, (2004). *La Juventud en Iberoamérica: Tendencias y Urgencias*. Recuperado el 01 de 02 de 2015 de: http://www.oij.org/file_upload/publications/items/document/20120420162808_82.pdf.
- Delors, J, (1993) *Crecimiento, Competitividad, Empleo: Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Libro Blanco de la Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas. Recuperado el 27 de 10 de 2014 de: http://biblioteca.cunef.edu/gestion/catalogo/doc_num.php?explnum_id=449
- Delors, J. (Coord.). (1996). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Recuperado el 27 de 10 de 2014 de: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF
- ManpowerGroup, (2012). *Se Buscan Jóvenes con Energía y Enfoque Profesional*, México D.F, Recuperado el 18 de 02 de 2014 de: http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Jovenes_D.pdf.
- Jacinto, C. (coord.). (2004). *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Buenos Aires: Ediciones la Crujía/ MTCyT/ MTEYSS/ redEtis. Recuperado el 11 de 09 de 2014 de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144337so.pdf>
- OIT, (2004). *Afrontar el desempleo juvenil: Estrategias para empleos decentes*, Educación Obrera 2004/3 Número 136. Recuperado el 25 de 08 de 2014: http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=WCMSTEST4_043240.
- OIT, (2013) *Infografía, Una generación en peligro: Tendencias Mundiales del empleo juvenil*, Recuperado el 19 de 08 de 2014: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf.
- Proyecto NEO. Recuperado el 19 de 12 de 2014 de: <http://www.fomin.org/es-es/PORTADA/Proyectos/Acceso-a-Mercados-y-Capacidades/J%C3%B3venes>.

Anexo 7. Documentación – Archivo de Empleo Soacha

La información aportada por el Servicios Público de Empleo -SPE- incluyó 8 meses de información de vacantes (publicaciones realizadas del 01/06/2014 al 28/02/2015). Los campos disponibles entregados fueron: Nombre (del Cargo publicado), Descripción (del cargo publicado), Numero vacantes, Meses experiencia, Años experiencia, Educación (nivel educativo mínimo requerido), Fecha inicio (Fecha de inicio de publicación); y Fecha vencimiento (Fecha límite de publicación)

1. Depuración de Archivo

Se procedió a unificar el tiempo de experiencia a meses, tomando las experiencias de año y multiplicándolas por 12. Se consideraron errores de digitación los casos en los que el campo *años de experiencia* se digitaron múltiplos de 12 (12, 24 y 36) como años solicitados; y se trasladaron al campo *meses de experiencia* requeridos. De igual forma, se filtran, en el campo descripción del cargo, todas las vacantes que incluyan la palabra “sin experiencia” y se ubican con “0” meses, por último, se filtran los casos que aparecen “vacíos” en años y meses de experiencia y se realiza una lectura de cada cargo para determinar si hubo omisiones de información. Los campos donde no se pueda determinar qué experiencia requería se llenan con el código “99” que se maneja como “experiencia no determinada”.

El nivel educativo puede presentar una situación similar, pues puede no haberse digitado, pero puede estar en el campo “descripción del cargo”.

Tomando las variables de nombre y descripción (del cargo), junto al tiempo de experiencia y el nivel educativo requerido se encontraron casos iguales. Dado que es posible que las empresas llegaran a requerir más personal para el mismo cargo o que en el periodo establecido no hubieran alcanzado a llenar las vacantes, se procedió a revisar posibles diferencias de fechas de publicación y número de vacantes. Los casos donde las fechas de publicación coincidían, se consideraron duplicados y se eliminaron, previendo la posibilidad de que en la digitación en la agencia de se introdujera hasta dos veces la misma vacante o que la empresa presentara al mismo tiempo su vacante, en diferentes agencias de empleo.

2. Transformación a categorías ocupacionales

Eliminados los duplicados, se ordena el archivo por nombre del cargo y descripción; y de la página Web del Observatorio Laboral y Ocupacional de SENA (<http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/Ocupacional>), se obtiene el archivo de Excel de la versión más actualizada de la CNO del SENA.

Se procede entonces a revisar cada nombre y descripción del cargo y localizar en el archivo de la CNO del Sena su correspondencia. En ocasiones, la descripción de cargo aportada al SPE por parte de la empresa puede contener dos o más ocupaciones, v. gr. secretaria recepcionista, conductor vendedor, analista de calidad y servicio al cliente, etc.; haciéndose necesario determinar qué prima en el cargo, a partir de la descripción de requisitos. La ocupación que se considera, ocupa la mayor parte del tiempo o tiene la mayor importancia determinará el código a utilizar, como se muestra más adelante en la tabla.

La página WEB mencionada ofrece un buscador para conocer *las ocupaciones Colombianas relacionadas con los sectores productivos del país de acuerdo con su área de desempeño y nivel de cualificación*. Este buscador resulta muy útil en casos donde la búsqueda en la base de datos completa de la CNO del SENA, resulta compleja.

Nombre	Descripción	CON	Ocupación
Conductor vendedor	Conductor para distribución y venta	8473	Conductores de Vehículos Livianos
Analista de Calidad y Servicio al Usuario	Proporcionar y gestionar asistencia técnica, administrativa y operativa en todos los procesos requeridos para la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), apoyando el desarrollo de una cultura orientada hacia la calidad, el buen servicio a nuestros grupos de interés, mejoramiento continuo y la gestión por procesos. Consultar, seguir y verificar los procedimientos del SGC. Apoyar en la consolidación de los indicadores de los procesos del SGC. Acompañar permanentemente a los responsables de los procesos y procedimientos en las actualizaciones de los documentos correspondientes. Capacitar permanentemente a las diferentes áreas frente a los procedimientos y procesos del SGC y del programa de Servicio al Usuario. Brindar asistencia al personal interno para dar respuesta oportuna a los requerimientos de los grupos de interés, según el procedimiento establecido.	2233	Técnicos en Fabricación Industrial
Secretaria recepcionista	Importante empresa ubicada en Soacha requiere mujer de 25 a 35 años con experiencia mayor a 2 años, excelente presentación personal, fluidez verbal, manejo de office, internet, manejo de agenda de Gerencia General, Labores secretariales, tramites de visa, pasaportes, organizar las diligencias de mensajería diariamente. Horario lunes a viernes de 7:30 a 5:30 Debe vivir en zonas cercanas a Vogue o al Sena de la Autopista Sur. Salario \$800.000+ prestaciones de ley, inicialmente contrato con la temporal, luego directo por la compañía.	1311	Secretarios

Algunos casos registrados en el SPE no dispondrán de descripción del cargo, solamente del nombre, información con la cual será necesario hacer la aproximación al CNO.

3. Determinación de Ramas de Actividad

Dos alternativas son posibles para asignar la rama de actividad a cada código de la CNO obtenido. Para ello resulta importante la descripción del cargo o el código seleccionado, según disponibilidad de información.

La resolución “Por la cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, adopta la Clasificación de Actividades Económicas – CIU revisión 4 adaptada para Colombia.”⁸³ Ofrece 19 ramas de actividad a saber:

1. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
2. Explotación de minas y canteras
3. Industrias manufactureras
4. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
5. Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental
6. Construcción
7. Comercio al por mayor y al por menor: reparación de vehículos automotores y motocicletas
8. Transporte y almacenamiento
9. Alojamiento y servicios de comida

⁸³ Disponible en:

http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/2012/Resoluciones/Resolucion_000139_21_Noviembre_2012_Actividades_Economicas.pdf

10. Información y comunicaciones
11. Actividades financieras y de seguros
12. Actividades inmobiliarias
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas
14. Actividades de servicios administrativos y de apoyo
15. Educación
16. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
17. Entretenimiento y recreación
18. Otras actividades de servicios
19. Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.

Por su parte, el Departamento Nacional de Estadística de Colombia -DANE-, ofrece 11 ramas de actividad, con la cual presenta de manera agregada sus análisis:

1. Agropecuario, silvicultura, caza y pesca
2. Explotación de Minas y Canteras
3. Industria Manufacturera
4. Electricidad, gas y agua
5. Construcción
6. Comercio (minorista o mayorista)
7. Restaurantes, Hoteles y Turismo
8. Transporte, almacenamiento y comunicación
9. Establecimientos financieros, seguros y servicios a las Empresas
10. Actividades Inmobiliarias
11. Servicios sociales, comunales y personales

Anexo 8. Estrategias propuestas.

Hallazgo	Estrategia	Actores Posibles
<p>Entre 17 y 23 empresas estarían dispuestas a entrenar su personal para el cargo en el cual los requieran.</p>	<p>1. Si bien esta es una oportunidad de inclusión socio-económica para personas en vulnerabilidad y pobreza, plantea preguntas frente a la competitividad, ya que el entrenamiento y reentrenamiento son costosos para el sector.</p> <p>En tal sentido, un acuerdo con profesores investigadores de Ciencias Económicas, puede ser un proceso gana-gana Universidad/Empresa, donde se puedan conocer las competencias requeridas en cargos básicos en el sector y entregarlas a los centros de formación para que con ellas formulen sus currículos.</p> <p>Las empresas pueden prestar personal para tutorías, instalaciones o maquinaria; apoyar el monitoreo de la formación; y sobre todo, vincular personal a prácticas. La CCB, Cafam y Compensar pueden estar interesados en cómo operar formación con estas empresas.</p>	<p>Universidades en proceso o con certificación de calidad. Empresas, Asociaciones de Empresarios. SENA, otros Centros de Formación para el Trabajo, las Cajas de Compensación (Compensar y Cafam) y la Cámara de Comercio de Bogotá - CCB-.</p>
<p>23 empresas manifestaron su interés de evaluar nuevos proveedores.</p>	<p>Facilitar encuentros (V. gr. una feria empresarial y del conocimiento) entre empresas de un mismo encadenamiento productivo. Aprovechar la asociatividad para adelantar procesos de gestión de conocimiento que se traduzcan en transferencia de buenas prácticas de una industria a otra. En la medida que hay empresas que se posicionan en nuevos mercados, estas pueden abrir espacio a otras.</p> <p>Poner en práctica negocios inclusivos y ampliación del Programa de Desarrollo de Proveedores, entre y por parte de las empresas manufacturera de Soacha.</p>	<p>Asociaciones empresariales, Cámara de Comercio, Empresas y el PNUD a través de su Programa de Desarrollo de Proveedores.</p>
<p>La informalidad afecta casi todo el sistema, pues suma a <i>la baja tributación</i>; y reduce la posibilidad de reinvertir para mejorar las <i>condiciones de productividad y competitividad</i>.</p> <p>El DANE (2014_2) ubica al 50% de jóvenes trabajadores como obreros/empleados particulares y el 31% cuentapropistas⁸⁴; De estos últimos, un número elevado se</p>	<p>Ante la existencia de <i>Sectores productivos en la informalidad e insostenibles</i> y la necesidad de generar sostenibilidad al ecosistema empresarial, expuestas por la Alcaldía de Soacha -y otros (2010). se recomienda:</p> <p>1. Crear canales en las empresas, para que sus empleados jóvenes puedan aportar a procesos de responsabilidad social, ambiental y laboral; y a procesos de investigación tecnológica para la productividad. Estos jóvenes conocen las dinámicas territoriales y pueden concebir ideas de pequeñas acciones con impactos significativos en la gente y el espacio del cual hacen parte.</p> <p>2. A los jóvenes cuentapropistas se les debe brindar canales de financiamiento, apoyo a sus emprendimientos y orientación para que hagan parte de procesos gremiales y asociativos. v. gr. la</p>	<p>Alta dirección y oficinas de Recursos Humanos –RRHH– en las empresas; Centros de formación, Cámara de Comercio de Bogotá, fundaciones, Alcaldía Municipal, Gobernación y Agencias de Cooperación; el PNUD y otros entes de cooperación internacional; Bancoldex y SENA - incluyendo a Fondo Emprender-</p>

⁸⁴ De acuerdo con la Real Academia Española, se trata de aquella *persona que, sin ser comerciante o profesional, vive de su propio negocio*.

<p>suma a la <i>informalidad</i>, en especial por la <i>deficiente capacitación</i> y las <i>barreras de acceso financiero</i>.</p>	<p>disponibilidad de préstamos Bancoldex y los avances del proyecto Programa de Desarrollo de Proveedores del PNUD deben ser dados a conocer en la mesa provincial de competitividad, la CCB puede potenciar programas de Negocios Inclusivos y el SENA, poner a disposición sus asesores de planes de negocio del Fondo Emprender.</p>	
<p>20 de cada 100 mujeres, entre 15 y 28 años, que buscan trabajo, no logran engancharse e igual sucede con 12 de cada 100 hombres.</p>	<p>Estrategias contra el desempleo estructural:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar y difundir información de déficits de formación encontrados, tanto para desempleados, como para empleados, buscando reducir brechas. 2. Generar y difundir información de las ocupaciones más difíciles de cubrir en las empresas, bien sea por cantidad o cualificación de postulantes, para establecer estrategias de formación preferiblemente con algún grado de prospectiva. 3. Diseñar currículos, de manera conjunta, empresa-centros de formación; y operar estrategias de formación que se midan con indicadores de eficiencia y eficacia para los grupos juveniles formados. 	<p>Alianza entre agencias de gestión y colocación de empleo, asociaciones empresariales; empresas y centros de formación (algunas ya existen, pero se debe revisar su capacidad y operatividad. No se observó en Soacha construcción conjunta de currículos, ni estrategias alternativas de formación).</p>
<p>Como alternativas de formación futura <i>la ingeniería de sistemas, la programación, el desarrollo de Software o el manejo de aplicativos específicos, resultan atractivos al 12%</i> de los jóvenes consultados.</p>	<p>A partir de lo indicado por INFOSYS & EAFIT (2013) y teniendo en cuenta que la Cámara de Comercio de Bogotá -CCB- tiene un <i>Cluster</i> de Tecnología de información, se sugiere al SENA y a Uniminuto, como a otras entidades de formación en Soacha, adelantar un convenio con el <i>cluster</i> y <i>la CCB</i>, para formar jóvenes. Estos, pueden recibir los apoyos que brinda el Ministerio de Educación para personas de bajo ingresos. El CIPS puede liderar a orientación de los jóvenes.</p>	<p>CCB (<i>Cluster</i> de TI) SENA, Uniminuto, Uniempresarial, CIPS, Alcaldía de Soacha, Gobernación de Cundinamarca, Ministerio de educación.</p>

Lista de Tablas

Tabla 1 Soacha. Distribución de la población inscrita en el SISBEN.	17
Tabla 2. Grupos de información de las encuestas de Oferta y Demanda	25
Tabla 3. Soacha. Estado de indicadores seleccionados ODM a 2014.....	28
Tabla 4. Soacha. Ocupaciones del grupo juvenil con más experiencia laboral.....	31
Tabla 5. Soacha. Principales ocupaciones de jóvenes bachilleres con experiencia laboral.	31
Tabla 6. Soacha. Ocupaciones más representativas de jóvenes técnicos con experiencia laboral.	32
Tabla 7. Soacha. Principales ocupaciones jóvenes tecnólogos y universitarios con experiencia laboral.	33
Tabla 8. Soacha Str. Manufactura. Personal por sexo, área de desempeño y nivel educativo.	40
Tabla 9. Soacha Str. Manufactura. Preferencia en mecanismos de selección y vinculación de personal.	41
Tabla 10. Soacha Str. Manufactura. Proceso y ruta de selección de personal.	41
Tabla 11. Soacha Str. Manufactura. Categorías ocupacionales más demandadas (May-Oct de 2014).45	45
Tabla 12. Soacha Str. Manufactura. Experiencia requerida por nivel educativo.	45
Tabla 13. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo primaria.	46
Tabla 14. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo bachiller.	46
Tabla 15. Soacha Str. Manufactura. Requerimiento de personal con nivel educativo superior.....	47
Tabla 16. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas en el área administrativa.	48
Tabla 17. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas en el área operativa.	48
Tabla 18. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas con opción de vinculación de planta. ..	48
Tabla 19. Soacha Str. Manufactura. Ocupaciones requeridas con opción de vinculación temporal...	49
Tabla 20. Soacha Str. Manufactura. Competencias recurrentes en los cargos más requeridos.....	50
Tabla 21. Soacha Str. Manufactura. Problemas asociados a la vinculación laboral de Jóvenes.....	51
Tabla 22. Soacha. Armonización para el nivel educativo primaria e inferior.....	56
Tabla 23. Soacha. Armonización para nivel educativo primaria e inferior, con jóvenes de mayor nivel educativo.....	57
Tabla 24. Soacha. Armonización para nivel educativo secundaria.	57
Tabla 25. Soacha. Armonización para nivel educativo secundaria, con jóvenes de mayor nivel educativo.....	57
Tabla 26. Soacha. Armonización para nivel superior de educación, con jóvenes de mismo nivel y búsqueda ampliada.	58
Tabla 27. Soacha. Oferta Técnica de Colegios Oficiales, estudiantes a graduarse 2014/2015.....	60
Tabla 28. Soacha. Publicaciones de vacantes ante el SPE por rama de actividad (01/06/2014 – 28/02/2015)	63
Tabla 29. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14 - 28/02/15), rama de actividad y experiencia requerida..	63
Tabla 30. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14 - 28/02/15), rama de actividad y nivel educativo requerido.	64
Tabla 31. Soacha. Vacantes SPE (01/06/14 - 28/02/15), rama de actividad industria manufacturera. Categoría ocupacionales de mayor concentración	64

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Soacha. Pirámide poblacional 1985 – 2015	18
Gráfica 2. Soacha. Tasas de Dependencia y Participación Juvenil 1985 – 2015.....	19
Gráfica 3. Soacha Jóvenes. Comparación de la distribución poblacional de la muestra y SISBEN.	29
Gráfica 4. Soacha Jóvenes. Último nivel de formación alcanzado.	29
Gráfica 5. Soacha Jóvenes. Parentesco con el Jefe del Núcleo Familiar.	30
Gráfica 6. Soacha Jóvenes. En esta labor se desempeñaba como... ..	30
Gráfica 7. Soacha. Calificación de los jóvenes, frente a criterios de posible vinculación laboral.	34
Gráfica 8. Soacha. Oportunidades e interés de enganche laboral, según rama de actividad.....	35
Gráfica 9. Soacha. Entidad en la que se capacitaría.....	36
Gráfica 10. Rango de salario que busca para trabajar	37
Gráfica 11. Soacha Str. Manufactura. Criterios valorados por las empresas al seleccionar personal ..	43