

# **Informe de seguimiento de la estrategia de Intermediación Laboral de la SDDE.**

## ***Introducción***

Consciente del papel preponderante que tienen los entes territoriales en la formulación de políticas que ayuden a mejorar los ingresos y las oportunidades de empleo de los habitantes de la ciudad, la Administración Distrital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), ha puesto en marcha una estrategia de Intermediación Laboral que busca mejorar la eficiencia del mercado de trabajo en Bogotá y, de esta manera, incrementar la inserción al mercado laboral, en especial de la población más vulnerable.

Esta estrategia se ha desarrollado a través de dos servicios principales: la vitrina virtual “Bogotá Trabaja” y las ferias de intermediación laboral. Conocer los resultados es necesario, con el fin de redireccionar las acciones para el cumplimiento de sus objetivos.

En este sentido, este documento tiene como objetivo evaluar la pertinencia de la política de intermediación laboral del Distrito, tomando como referencia los programas “Vitrina Virtual Bogotá Trabaja” y tres ferias de intermediación laboral – Feria Bogotá Trabaja para las mujeres del Distrito 2010, Feria Bogotá Trabaja para Mi Primer Empleo y Feria Bogotá Trabaja Valora mi experiencia –. Con la información que arrojan estas intervenciones, se pretende conocer su pertinencia para lograr el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo, fin último de la intermediación laboral.

Este documento se divide en tres capítulos, el primero ofrece un marco conceptual de los programas de intermediación laboral en el marco de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT), y se muestra cuales son los programas y tipos intervenciones existentes y, los resultados empíricos que han arrojado diversas evaluaciones. El segundo capítulo describe la estrategia de Intermediación Laboral en Bogotá y realiza una caracterización de la oferta y la demanda de los usuarios de estos servicios y, por último, en el tercer capítulo se presentan algunas conclusiones y recomendaciones de la estrategia de Intermediación que realiza la SDDE en la ciudad de Bogotá.

## *1. La intermediación laboral en el marco de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT).*

El desempleo es una de las preocupaciones de los gobiernos nacionales y locales de todo el mundo, puesto que este conlleva consecuencias económicas y sociales que disminuyen el bienestar de la población. El desempleo produce pérdidas en la productividad, disminuye los ingresos de los hogares y aumenta el riesgo de los mismos. Por lo anterior, los gobiernos utilizan una combinación de estrategias a favor del empleo que, en palabras de Farné (2009), ayuden a “potenciar los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas”, llamadas Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT).

Es importante resaltar el hecho que los diferentes programas enmarcados dentro de las PAMT, intentan resolver los diferentes tipos de desempleo, así por ejemplo, los programas de intermediación laboral tienen como propósito disminuir el desempleo friccional, que se presenta cuando las fricciones existentes dentro y entre los diversos mercados laborales demoran la conexión entre los desempleados que buscan un trabajo y las vacantes existentes; los programas de empleo público pretenden resolver los problemas de desempleo cíclico, que se genera cuando hay una disminución transitoria de la demanda agregada que afecta la producción de bienes y servicios y que disminuye las contrataciones y produce despidos; y los programas de capacitación ayudan a solucionar, en alguna medida, el desempleo estructural, que se da cuando la falta de correspondencia entre las estructuras, por calificaciones, de la oferta y la demanda de trabajo dificulta el encuentro entre oferta y demanda<sup>1</sup>.

Las PAMT se justifican desde la existencia de imperfecciones del mercado laboral u otros mercados (por ejemplo el financiero, en el caso de las microempresas) que dificultan el encuentro entre oferta y demanda, debido a problemas de asimetría de información y selección adversa. Por otra parte, la intervención del mercado laboral se puede justificar desde la perspectiva del bienestar, cuando la intervención se realiza para favorecer a grupos vulnerables que serían excluidos de la dinámica del mercado de trabajo.

Además, es relevante señalar que los efectos de la PAMT dependen no solo del tipo de desempleo que se quiere resolver, sino también de la estructura del mercado laboral. La informalidad y el

---

<sup>1</sup> Recuperado de la página de internet <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/ensayocono/04.htm> el 27 de diciembre de 2011

subempleo, característicos de la estructural del mercado laboral latinoamericano, puede ser una las causas de la poca eficacia de los programas de intermediación en la región.

### ***1.1 Las Políticas Activas del Mercado de trabajo***

Las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT) son intervenciones del gobierno en el mercado laboral, que buscan objetivos de eficiencia y equidad, con el fin de ayudar a los desempleados a reincorporarse al mercado de trabajo.

Según Dar y Tzannatos (1999), las PAMT ayudan a disminuir el desempleo por dos vías, la primera, por medio del mejoramiento de la eficiencia del mercado, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, y la segunda, mediante la atracción al mercado laboral de personas excluidas o desincentivadas de participar en la actividad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la PAMT son: agilizar y mejorar el ajuste entre oferta y demanda, incrementar la productividad y la calidad del trabajo, aumentar los ingresos del trabajador, y apoyar la inserción laboral de las personas que presentan alguna desventaja.

Consecuentemente con lo anterior, las PAMT deben cumplir unas funciones básicas que, para la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), se clasifican en las siguientes categorías:

- ***Mejorar y fortalecer la oferta de trabajo***, por medio de programas de capacitación, formación y promoción de la inserción laboral.
- ***Incrementar la demanda de trabajo***, a través de subsidios al empleo o salario, programas de empleo temporal, o de iniciativas destinadas al fortalecimiento de la micro y pequeña empresa y la promoción de emprendimientos económicos.
- ***Mejorar el funcionamiento del mercado laboral***, mediante la prestación de servicios de información, orientación e intermediación laboral y promoción de servicios de desarrollo empresarial.

Luego, para cumplir con sus objetivos, las PAMT hacen uso de algunos instrumentos que, según su función y el diseño de los programas se clasifican en: i) Asistencia a la búsqueda y colocación de empleo (intermediación laboral), ii) Formación y Capacitación, iii) Programas de Empleo Público o

Creación Directa de Empleo, iv) Apoyo al Emprendimiento y el Autoempleo, y v) Subsidios al Empleo y/o Salario.

A continuación, se presenta un resumen de los instrumentos de las PAMT donde se presentan los resultados empíricos de los programas, teniendo en cuenta los trabajos realizados por Dar y Tzannatos 1999, Mazza 2003, Bucheli 2005, Farné 2009 y Betcherman, Olivas y Dar 2004, entre otros.

**Cuadro 1. Resultados de la Políticas Activas del Mercado de Trabajo**

| ESTRATEGIA                                               | FUNCIÓN                                                                                         | RESULTADOS EN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | RESULTADOS PARA AMÉRICA LATINA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asistencia a la búsqueda y a la colocación               | Mejorar la eficiencia del mercado laboral.<br><br>Agilizar el encuentro entre oferta y demanda. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo Eficientes</li> <li>• Efectos positivos sobre la probabilidad de empleo y el aumento de los ingresos</li> <li>• Dependen del Ciclo económico</li> <li>• No tiene efectos en los jóvenes</li> <li>• Más efectivos para la mujeres</li> </ul>                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos mixtos, pero menores a los que se presentan en los países industrializados</li> <li>• Resultados positivos sobre los ingresos, pero no sobre la probabilidad de encontrar empleo</li> </ul>                                                                                                                      |
| Formación y Capacitación                                 | Fortalecer la oferta laboral.<br>Mejorar la productividad y la competitividad.                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los efectos son mayores cuando se focaliza a la población beneficiaria y en cursos pequeños</li> <li>• Los programas que tienen conexión con la demanda presentan mejores resultados (<i>on the job training</i>)</li> <li>• Las mujeres evidencian mayores beneficios</li> <li>• No tiene ningún efecto sobre los jóvenes</li> <li>• Se pueden presentar tasas de retorno negativas (especialmente con los jóvenes)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos positivos para los jóvenes en ingresos y probabilidad de empleo</li> <li>• Para los desempleados de largo plazo no se evidencian resultados estadísticamente significativos</li> <li>• Generalmente las mujeres presentan mejores resultados</li> <li>• Hay una mejoría en las condiciones del empleo</li> </ul> |
| Programas de Empleo Público y Creación Directa de Empleo | Estimular la demanda de trabajo.                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La evidencia muestra que es más efectiva como red de seguridad social</li> <li>• Los programas son efectivos en época de recesión</li> <li>• Efectos positivos en el corto plazo</li> <li>• Puede estigmatizar</li> </ul>                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe información suficientes para conocer los efectos de estos programas</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 |

| ESTRATEGIA                              | FUNCIÓN                                                                                      | RESULTADOS EN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                  | RESULTADOS PARA AMÉRICA LATINA                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         |                                                                                              | socialmente a los beneficiarios                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                              |
| Apoyo al emprendimiento y al autoempleo | Incrementar la demanda por trabajo.<br><br>Ayudar a la supervivencia de los emprendimientos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados son mayores cuando se integra el apoyo financiero con otros servicios (asesorías y capacitación)</li> <li>• Se puede incurrir en costos muertos y desplazamiento</li> <li>• Los efectos son mayores en las personas adultas con un alto nivel educativo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sugiere que en los países donde la informalidad es alta, estos programas tienen un mayor efecto</li> <li>• Efectos mayores para las personas mayores y mejor educadas</li> </ul> |

Fuente: Elaboración Propia a partir de Dar y Tzannatos (1999), Mazza (2003), Bucheli (2005), Farné (2009) y Betcherman, Olivas y Dar (2004)

Es importante señalar que la mayoría de las evaluaciones realizadas de los programas se han hecho en condiciones macroeconómicas favorables, en periodos de expansión donde la creación de empleos aumenta y, que las diferencias en la estructura del mercado laboral entre los países industrializados, especialmente los de la OECD, y los de América Latina se reflejan en los resultados de los programas.

Así por ejemplo, para los países industrializados los programas más efectivos son los de asistencia a la búsqueda y a la colocación que muestran efectos positivos en la probabilidad de empleo y el aumento de ingresos, y que además resultan ser los más eficientes en términos de costos; mientras que, y debido posiblemente a los altos niveles de informalidad y subempleo, en los países de América Latina, los efectos estos programas son menos efectivos.

Según Guataquí et al. (2009), “el mercado laboral en América Latina y el Caribe difiere estructuralmente del mercado laboral europeo. Los problemas de información asimétrica y selección adversa se ven acentuados por una falta de transparencia en las transacciones del mercado, una presencia mayor de la discriminación laboral de género, problemas de *enforcement* de la legislación laboral, una mayor incidencia de prácticas laborales informales, y un incipiente desarrollo de redes público - privadas orientadas a la disminución del riesgo del desempleo y al soporte económico al desempleado. Bien podría decirse que las medidas dirigidas a enfrentar el desempleo friccional han superado en relevancia a aquellas relacionadas con el desempleo

estructural, y ello ha influido el diseño e implementación de los servicios de intermediación laboral”.

A manera de conclusión, lo que es común en todos los casos, es que los programas que combinan diferentes estrategias (por ejemplo capacitación e intermediación laboral), que están orientados hacia la demanda laboral, aquellos que tienen un vínculo con los lugares de trabajo, y están debidamente focalizados son los que presentan mejores resultados. Además es importante tener en cuenta que dichos programas tienen un mayor desempeño cuando la economía está en crecimiento.

## ***1.2 Los programas de Intermediación Laboral***

Como se anotó anteriormente, los Programas de Asistencia a la Búsqueda y Colocación de empleo, o Intermediación Laboral son la estrategia que busca mejorar la eficiencia del mercado de trabajo, con el fin de lograr una mejor calidad y agilidad en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo. El objetivo de estos programas es el de ayudar a los desempleados a encontrar más rápidamente un empleo y a que este empleo se ajuste a las habilidades del trabajador (reducir el subempleo), lo que a su vez coadyuva a cubrir más rápidamente las vacantes con personas idóneas y así, disminuir el periodo de desempleo y, con él, tanto el tiempo sin ingresos de los trabajadores como el de pérdidas en su productividad.

Este tipo de intervenciones, encuentran su justificación por una lado, desde el punto de vista de las imperfecciones del mercado, y por el otro, desde la óptica del bienestar.

Por el lado de las imperfecciones de mercado, la justificación se da por la presencia de asimetrías de información e información imperfecta en el mercado laboral, que pueden llevar al problema de selección adversa. Como es señalado por Diamond, Mortensen, y Pissarides (Premios Nobel de Economía en 2010) en sus trabajos relacionados con el mercado laboral, los programas de intermediación laboral ayudan a disminuir las fricciones del mercado laboral que dificultan el emparejamiento entre la oferta y la demanda por la presencia de fricciones de búsqueda y la falta de coordinación del mercado y que producen resultados ineficientes, que se traducen en desempleo.

Estas fricciones se dan por la presencia de agentes heterogéneos, información imperfecta y costos de transporte y de búsqueda, que imposibilitan la doble coincidencia de necesidades. Para corregir

estas dificultades y reducir los costos de búsqueda y de emparejamiento, se hace necesaria la intervención que disminuya estos costos, facilitando a los agentes la información necesaria para lograr un encuentro efectivo de oferta y demanda, papel que cumplen las políticas de intermediación laboral.

Según Guataquí et al. (2009), “teóricamente se considera que la presencia potencial de selección adversa en el mercado de trabajo se ve notoriamente reducida si la intermediación reduce los costos de búsqueda. Esto se presenta dada la existencia de información asimétrica (el caso en que los individuos o los empleadores tengan mayor información sobre las características personales o las de los puestos de trabajo) e información imperfecta (cuando no es posible contar con el nivel óptimo de información sobre habilidades o requerimientos del puesto de trabajo)”.

Para Mazza (2003), los desajustes o desfases entre la oferta y la demanda en el mercado laboral se pueden dar por diferentes razones, entre esas, “la información limitada sobre las vacantes y la poca divulgación de los avisos de éstas, la incompatibilidad entre las aptitudes de los trabajadores y las habilidades que necesitan los empleadores, la falta de competencia de las personas que buscan empleo para encontrar trabajo apropiado y la discriminación”. Estos desfases hacen que la sociedad incurra en costos económicos y sociales.

En segundo lugar, desde la teoría del bienestar, se puede justificar la intermediación laboral porque ésta ayuda a “poner a disposición de la mayor cantidad de individuos posible, la información más óptima en relación con la disponibilidad de oportunidades laborales, y apoya este proceso bajo la premisa de que dicha información sea manejada con las herramientas requeridas: asesoría ocupacional, redes sociales de apoyo y otras opciones que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos vulnerables.”(Guataquí et al. 2009).

Bajo esta visión es relevante tener en cuenta que los servicios públicos de intermediación laboral han sido, históricamente, los que atienden a la población más vulnerable del mercado, aquellos individuos con bajas calificaciones técnicas quienes constituyen el nivel más bajo de la pirámide ocupacional y de menores ingresos, a quienes se les dificulta en mayor medida la vinculación laboral.

Es importante anotar que la intermediación laboral busca particularmente solucionar el problema de desempleo friccional, de corto plazo, pero que de la información recolectada en este proceso,

se pueden retroalimentar las políticas dirigidas a enfrentar el desempleo estructural. (Guataquí et al. 2009).

Para lograr sus objetivos, la intermediación laboral cuenta con dos servicios básicos, la asistencia en la búsqueda de empleo y los servicios de colocación. El primero de ellos, consiste en preparar a las personas que buscan empleo para encontrar un nuevo trabajo, y para esto utiliza instrumentos como: brindar información acerca del mercado laboral en general, apoyar el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo, ofrecer preparación para entrevistas y ayudar en la construcción de hojas de vida, entre otros. El segundo consiste en registrar vacantes y tratar de ajustar una vacante específica a un determinado solicitante.

Por lo general, estos servicios están integrados, lo que potencializa su eficacia y eficiencia. Para el logro una vinculación efectiva, es necesario que las personas tengan una adecuada estrategia de búsqueda, fortalezcan sus competencias blandas y se ofrezca una orientación profesional para que los beneficiarios conozcan sus fortalezas y aptitudes y apliquen a las vacantes más idóneas según su perfil.

Los resultados para los países desarrollados, muestran que estos programas son los más eficientes en términos de costos y que tiene efectos positivos tanto en la probabilidad de encontrar empleo como en incrementar los ingresos de los participantes. Sin embargo, los resultados de estos programas dependen del ciclo económico, puesto que cuando la economía crece la creación de empleos aumenta, creándose una correlación positiva entre las condiciones del mercado laboral y el éxito de los programas.

En los países latinoamericanos, los resultados de los programas de intermediación no han sido tan satisfactorios como en los países de la OECD. Para Bucheli (2005), la razón puede estar en los contextos institucionales y macroeconómicos de la región. Para Farné (2009) la explicación puede estar en que “la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y de los servicios de asesoría puede ser minada por la presencia de un dilatado sector informal y por métodos tradicionales de búsqueda de empleo todavía basados en relaciones personales (amigos, vecinos, familiares), como es característico de los mercados laborales latinoamericanos”.

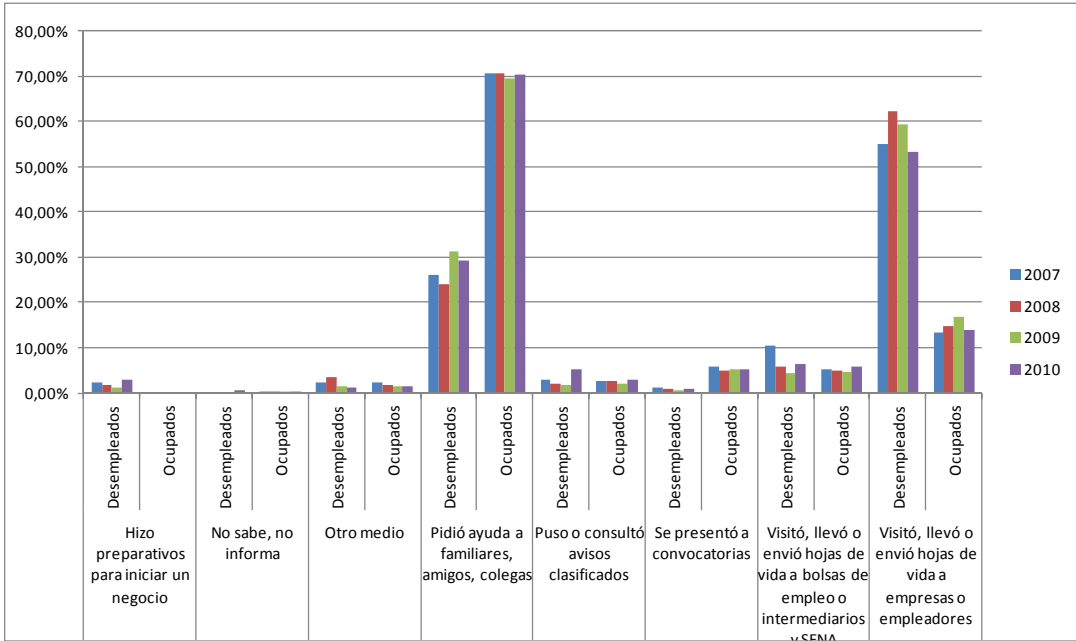
Siguiendo con el planteamiento de Farné, Guataquí et al. 2009 encuentran evidencia de que en Colombia los métodos tradicionales, o informales, de búsqueda de empleo son los que



predominan entre los asalariados y, en menor medida, en los desempleados. La mayoría de los asalariados reporta haber conseguido su empleo a través de este canal ( $\geq 66\%$ ), y esto se debe a que el canal tradicional es “más eficiente, es más directo y reduce la incertidumbre del empleador”.

Realizando el análisis para Bogotá, basado en la GEIH 2007-2010, en promedio el 70% de las personas ocupadas encontraron su empleo actual por medio de un conocido (familiar, amigos, colega). Por otra parte, el canal más usado por los desempleados para buscar empleo es el de enviar o visitar directamente a los empresarios (57% en promedio). También es importante resaltar la poca importancia relativa que tiene los servicios de intermediación laboral como canal de búsqueda de empleo (clasificados, bolsas de empleo o intermediarios), tanto en la ciudad como en el país (entre el 6 y el 11%).

**Gráfico 1. Canales de Búsqueda de empleo en Bogotá**



Cálculos DESR-SDDE, con base en la GEIH- DANE

Sin embargo, Farné (2009) expone ejemplos de programas de Intermediación Laboral que han sido exitosos en Perú y México, los cuales buscan dar solución a los problemas de empleo desde el punto de vista de la demanda y que están enfocados a reducir las asimetrías de información características del mercado laboral. En el caso de México, los programas son ofrecidos por el sector público quien presta una combinación de servicios telefónico (Chambatel), virtual (Chambanet) y presencial (kioscos y Boltrab) en los que se brinda información sobre vacantes y

solicitantes de empleo, se realiza el emparejamiento (*match*) de los candidatos con opciones de trabajo que más se ajustan a sus perfiles, se ofrece información acerca del mercado laboral y posibilidades de capacitación y se prestan los servicios de asesoría para la búsqueda de empleo y orientación profesional. Una evaluación de estos programas que muestra que estos tienen efectos positivos sobre los ingresos, casi del doble, y el número de horas trabajadas.

En Perú, el servicio de intermediación se realiza por medio de una alianza público-privada que presta los servicios de colocación, asesoría para la búsqueda de empleo, orientación ocupacional, información sobre opciones de capacitación, entre otras. El sistema de información, Red CIL-Proempleo, lo compone una red de proveedores públicos y privados que “operan coordinadamente y usan los mismos programas informáticos y las mismas clasificaciones ocupacionales; además adoptan mecanismos conjuntos de promoción, reglamentación e incentivos para garantizar unos estándares de calidad”. Una evaluación realizada a este programa muestra que éste incrementa los ingresos de los beneficiarios en un 27%.

Por otra parte, hay que señalar que en la última década, los servicios de intermediación laboral han experimentado algunas reformas con el fin de mejorar su efectividad y eficiencia, dentro de las cuales se encuentra la adopción y modernización de los sistemas de información basados en las nuevas tecnologías de la información e internet que permite una mayor divulgación de la información y de las vacantes, búsqueda de empleo en línea, recolección y análisis de datos sobre el mercado de trabajo, y realizar una mejor focalización.

Adicionalmente, las reformas han permitido: desarrollar y fortalecer las relaciones entre el sector público, el privado y las organizaciones sin ánimo de lucro, las sinergias que se logran entre los diferentes sectores permiten que se presten servicios de mejor calidad; la introducción de indicadores de gestión, que ha permitido hacer una evaluación de la gestión y de la efectividad de los programas; y la introducción de señales basados en el mercado, para lograr, según Mazza (2003), “que los servicios públicos respondan a la competencia como una empresa privada o actúen más como una firma de la competencia y activada por los costos”.

También se ha fortalecido la focalización de los programas, lo que permite realizar acciones diferenciales para cada grupo de beneficiarios, según sus necesidades y características específicas. Esta estrategia ha sido probada y la evidencia muestra que los efectos sobre los beneficiarios son

mayores, en ingresos y en la probabilidad de empleo, cuando se realiza una adecuada focalización y además se evita incurrir en costos muertos.

Finalmente, otra tendencia que ha mostrado resultados es la de integrar y crear sinergias entre los programas de intermediación laboral y las otras políticas activas de trabajo. Esto se debe a que los programas de intermediación capturan mucha información acerca de las dinámicas del mercado de trabajo que puede ser usada por otros programas para potencializar sus resultados, por ejemplo, en el caso de formación y capacitación, la información capturada por los servicios de intermediación laboral puede ayudar a evaluar la pertinencia de los currículos que se ofrecen en la actualidad y a formular nuevos cursos que se ajusten a los requerimientos de la demanda.

A continuación se realizará una evaluación de los resultados obtenidos en los programas “Vitrina Virtual Bogotá Trabaja” y las Ferias de Intermediación Laboral, para conocer cuál ha sido su efectividad y cuáles son los retos a mejorar en su implementación, más aun teniendo en cuenta lo expuesto por la consultoría de Guataquí et al. (2009) para la SDDE en materia de intermediación laboral y el poco uso y efectividad de los canales formales de búsqueda de empleo por parte de los ocupados y desempleados de la ciudad.

Asumiendo la incidencia de la informalidad en la ciudad como fuente de trabajo y enfrentándose al problema de que los canales informales de búsqueda son más efectivos, es necesario posicionar y difundir el uso de los canales formales e institucionales por parte de la demanda y de la oferta y así lograr una mayor eficiencia en el mercado, reduciendo el desempleo friccional y el subempleo.

## ***2. La estrategia de Intermediación Laboral en Bogotá D.C***

Consciente del rol de los entes territoriales en la implementación de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo y de los retos que en materia de inserción laboral demanda la ciudad de Bogotá, la Administración Distrital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), puso en marcha una estrategia de Intermediación Laboral que busca disminuir los costos de búsqueda; mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda, que se ve entorpecido por la falta de información sobre las oportunidades laborales que existen en la ciudad y las fallas en la estrategia de búsqueda; e informar sobre las opciones de capacitación y emprendimiento, para así, mitigar las fricciones que existen en el mercado laboral y aumentar las posibilidades de conseguir un empleo de calidad para todos los ciudadanos.

Adicionalmente, el tema de la calidad del empleo en Bogotá, además del desempleo, es uno de las prioridades de la administración local. A pesar de que Bogotá presenta un mejor índice de calidad del empleo que el resto del país, no se puede ignorar el tema y se tiene que seguir trabajando en estrategias que aumenten la probabilidad de los ciudadanos para conseguir trabajos de calidad y que se ajusten a sus capacidades (disminuir el subempleo).

Teniendo en cuenta lo anterior, la SDDE por medio de la estrategia de Intermediación Laboral ha puesto a disposición de la ciudad tres canales que buscan optimizar el funcionamiento del mercado laboral y disminuir así el desempleo friccional, estos son:

- Sistema de Información para el Trabajo “Vitrina Virtual Bogotá Trabaja”.
- Ferias de Intermediación Laboral.
- Alianzas estratégicas.

Estos programas dan cumplimiento al plan de desarrollo 2008-2011 “Bogotá Positiva: para vivir mejor”, y dentro de este a las metas de “Diseñar y poner operación un sistema de información para el trabajo”, “Poner en marcha una estrategia de operación de intermediación laboral”, “Ofrecer a personas recién egresadas de educación técnica, tecnológica y superior oportunidades de vinculación al primer empleo” y “Diseñar e implementar un punto de información virtual donde las personas recién egresadas de estudios superiores encuentren información disponible en materia de empleo”.

Para alcanzar estas metas, se diseñaron los proyectos 411 “Apoyo a iniciativas de desarrollo empresarial” y 529 “Promoción de oportunidades de vinculación al primer empleo”. El primero, obedece a las dos primeras metas y tuvo un cumplimiento del 100% al 31 de diciembre de 2011; y el proyecto 529 ataca las dos últimas metas y tuvo un cumplimiento del 565% para la primera de estas, al ofrecer más de 4.000 oportunidades laborales, y del 100% para la segunda.

El cuadro 2 muestra la distribución de los recursos destinados a la estrategia de Intermediación.

## **Cuadro 2. Presupuesto para la Estrategia de Intermediación laboral 2008-2012**

| <b>Metas destinadas a intermediación de mercados</b>                                                                                                              | <b>2008</b>       | <b>2009</b>        | <b>2010</b>          | <b>2011</b>          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| Diseñar 1 estrategia de operación de intermediación laboral 8. (Proyecto 411)                                                                                     | 88.000.000        | 97.000.000         |                      |                      |
| Poner en marcha 1 estrategia de intermediación laboral. (Proyecto 411)                                                                                            | -                 | 446.000.000        | 1.292.000.000        | 252.000.000          |
| Diseñar e implementar 1 plan de formación virtual donde las personas recién egresadas de estudios superior encuentre oportunidades de vinculación. (Proyecto 529) | -                 | 30.000.000         | 67.000.000           | 1.178.000.000        |
| Realizar 4 ferias para la búsqueda de empleo y otras alternativas de ocupación para los recién egresados. (Proyecto 529)                                          | -                 | 100.000.000        | -                    | -                    |
| <b>Total Recursos</b>                                                                                                                                             | <b>88.000.000</b> | <b>673.000.000</b> | <b>1.359.000.000</b> | <b>1.430.000.000</b> |

En el cuadro se observa como los recursos aumentaron año a año entre 2008 y 2011; mostrando que en este periodo, el dinero dirigido a intermediación fue 16 veces superior a lo invertido inicialmente.

En total, a través de la estrategia de Intermediación Laboral de la Secretaría se han ofrecido 69.913 oportunidades de vinculación laboral a los ciudadanos del Distrito, de los cuales se han vinculado 8.556 personas (5.811 a través de las Ferias y 2.745 a través de componente de inserción laboral), alcanzando un porcentaje de efectividad promedio del 12.23%.

## **2.1 Vitrina Virtual Bogotá Trabaja**

Es un servicio de asistencia a la búsqueda y la colocación de empleo que se puso a disposición de los bogotanos desde el 22 de octubre de 2009 a través del sitio web [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co).

La Vitrina Virtual Bogotá Trabaja tiene como objetivo general *“...ofrecer a quien la visita toda la información sobre búsqueda de empleo de forma amena, ágil, clara y oportuna. Pretende convertirse en una vitrina unificada en la que se tenga acceso a todas las oportunidades laborales, de formación y emprendimiento que se ofrecen en la ciudad.”*

Igualmente, se establecieron como resultados esperados que ésta fuera *“...visitada regularmente por los habitantes de la ciudad que se encuentran en la búsqueda de empleo, constituyéndose en una herramienta interactiva de primera mano para todas aquellas personas que deseen reducir los tiempos de búsqueda de empleo en la ciudad.”*

El portal brinda información de interés sobre el mercado laboral bogotano, su comportamiento, tendencias y oportunidades. La Vitrina Virtual ofrece información sobre los factores más relevantes del mercado laboral: servicios de búsqueda, orientación y facilitación de empleo, formación para el trabajo y emprendimiento.

Actualmente, la Vitrina se conforma de cinco líneas estratégicas de trabajo, las cuales se describen a continuación:

### 2.1.1 Servicios para el empleo

Ofrece información de vacantes y oferentes de trabajo que se inscriben directamente en una plataforma compartida entre la SDDE y Trabajando.com, aliado estratégico de este proyecto.

Los servicios para el empleo se desarrollan a través de los siguientes servicios:

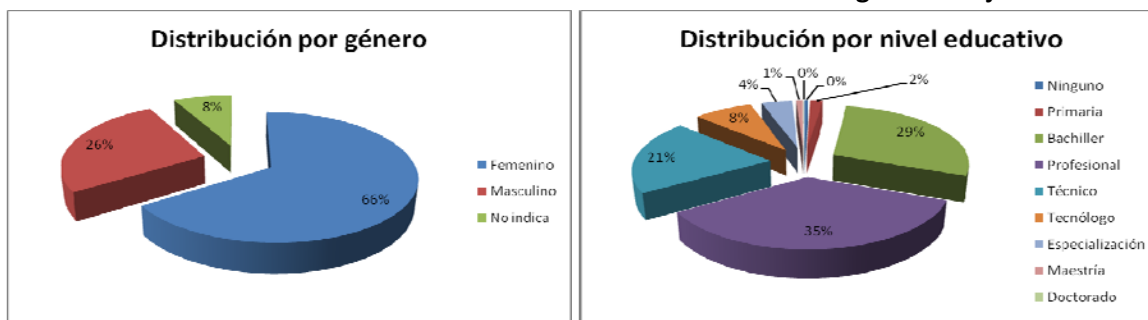
- *Busco empleo*

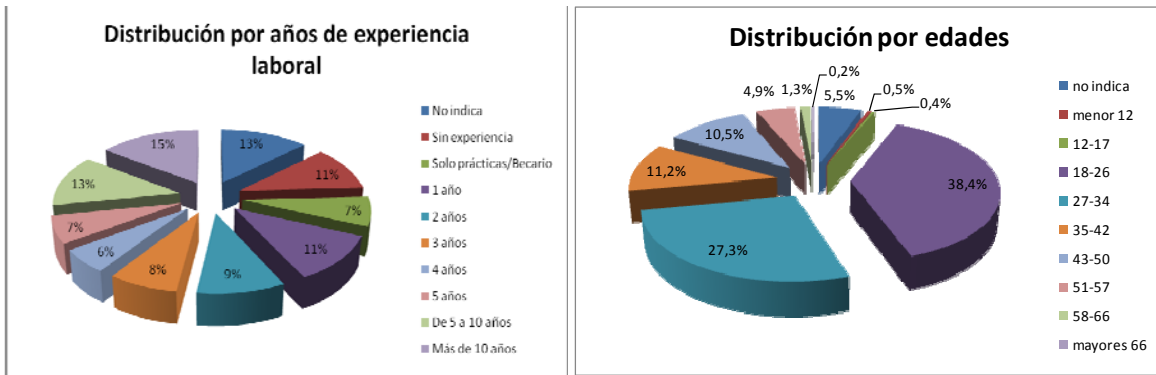
Este servicio está dirigido a la ciudadanía en general que se encuentra buscando empleo, y que mediante el registro de su Hoja de Vida puede acceder y aplicar a las vacantes que son publicadas por las empresas en la plataforma virtual [bogotatrabaja.trabajando.com.co](http://bogotatrabaja.trabajando.com.co). Para acceder a la información de las vacantes y poder aplicar a éstas, sólo es necesario crear un usuario y subir la información de la Hoja de Vida.

Como se observa en el gráfico 2, con corte al 12 de diciembre de 2011 se habían inscrito a este servicio 53.108 personas, en su mayoría mujeres (66%), con niveles educativos profesional (35%), bachiller (29%) y técnico (21%), pertenecientes a los grupos etarios entre los 18 y 26 años (38%) y de los 27 y 34 años (27%).

En relación con la experiencia, se ve una dispersión uniforme entre los diferentes años de experiencia laboral de los usuarios de la Vitrina.

**Gráfico 2. Caracterización de la oferta -Vitrina Virtual Bogotá Trabaja-**





Desde el lanzamiento de esta plataforma se han registrado 96.216 postulaciones a las ofertas laborales exclusivas publicadas en la misma (aquellas que se registraron directamente a través de la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja), de las cuales, las 5 vacantes que más postulaciones han tenido (3.728 postulaciones en total) son todas para bachilleres y se ubican en los cargos de asesor, auxiliar y operario en las áreas de ventas, servicio al cliente y producción respectivamente.

Es importante señalar que las ferias de intermediación Laboral que realiza la SDDE están ligadas directamente a este servicio y, por lo tanto, la caracterización de los usuarios se puede ver sesgada por los perfiles de las poblaciones beneficiarias las ferias (mujeres y jóvenes).

Por último, es necesario resaltar que este sistema no permite contabilizar, por parte de la SDDE, el número de vinculaciones laborales efectivas, debido a que cada vez que un usuario se postula a una vacante su Hoja de Vida le llega directamente a la empresa que oferta dicha vacante y no a la SDDE, y por lo tanto, no es posible hacer un seguimiento a la efectividad de esta estrategia.

- *Ofrezco empleo*

A través de la ya mencionada alianza con Trabajando.com, las empresas tienen la oportunidad de publicar y administrar las vacantes exclusivas que se muestran en esta sección. El único requisito que se les exige a las empresas interesadas es crear un usuario con su respectiva contraseña, de modo que las Hojas de Vida que se postulen a sus vacantes les lleguen de manera directa y exclusiva a sus correos electrónicos de contacto.

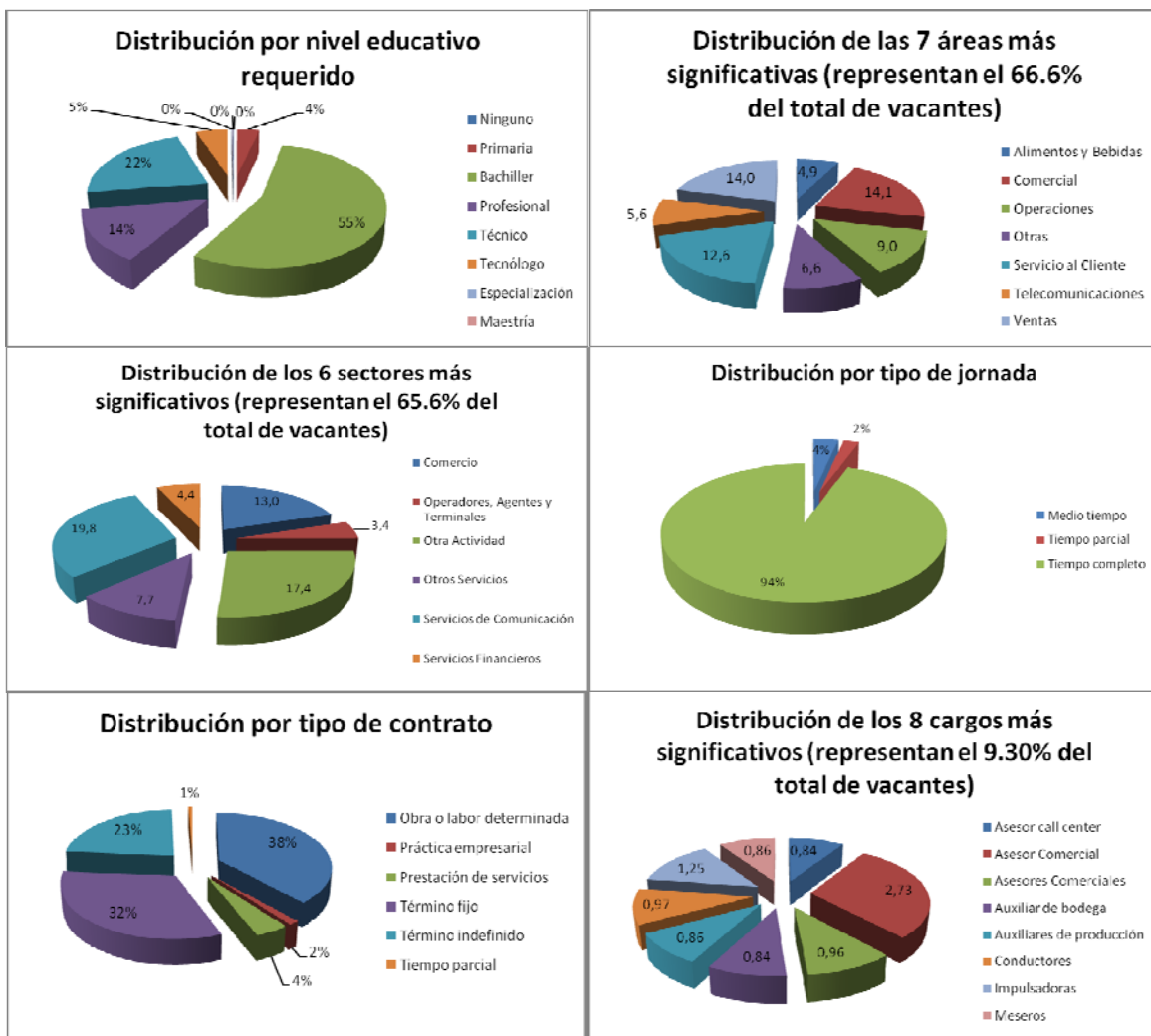
Las empresas que publican sus vacantes en la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja, ingresan de manera independiente o son contactadas por profesionales de la Subdirección de Intermediación de Mercados (SDIM) de la SDDE, y luego que éstas se inscriben en la Vitrina se realiza un proceso de

validación de datos para comprobar que las empresas estén legalmente constituidas y que no cobren a los usuarios por acceder a los procesos de selección.

Al 12 de diciembre de 2011, se han publicado 1.342 ofertas laborales exclusivas, que equivalen a 24.974 vacantes (aquellas que se registraron directamente a través de la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja).

La mayoría de las vacantes son para bachilleres (55%) y técnicos (22%), en las áreas de ventas (14%), comercio (14%) y servicio al cliente (12.6%) y en los sectores de comunicaciones (19.8%), otras (17.4%) y comercio (13%). El 94% de dichas vacantes ofrecen jornadas de tiempo completo y en su gran mayoría para contratos de “obra o labor determinada” (38%) y a término fijo (32%).

**Gráfico 3. Caracterización de la Demanda -Vitrina Virtual Bogotá Trabaja-**





Como se muestra en el gráfico 3, la mayoría de las ofertas exclusivas se concentran en perfiles operativos y cargos relacionados con el área comercial empresarial, sectores comercial y de servicios (ventas, telecomunicaciones y servicio al cliente principalmente), lo cual muestra la gran demanda que existe por cargos o perfiles que no requieren altos niveles de formación.

Adicionalmente, cuando se compara la oferta y la demanda de trabajo de la vitrina se observa que existe una sobreoferta de profesionales, comparativamente con las vacantes disponibles y que los bachilleres encuentran en la Vitrina una oportunidad, pues la demanda por este perfil supera en 26 puntos porcentuales a la oferta.

Por otra parte, se evidencia que la mayoría de ofertas pueden representar condiciones de inestabilidad laboral para los ciudadanos del Distinto Capital, ya que el 38% de las vacantes son para obras o labores determinadas y el 32% son para contratos a término fijo, además de que la mayoría se presentan en el sector comercio, que se caracteriza por ofrecer una baja calidad del empleo.

- *Ferías de Intermediación Laboral*

En esta sección se ofrece una breve descripción de todas las Ferías de Intermediación Laboral que se han llevado a cabo y que se realizarán a lo largo del año en curso, así como los requisitos para participar en cada una de ellas y el calendario ferial.

- *Bolsas de empleo privadas*

Se ofrecen vínculos con bolsas de empleo privadas que funcionan tanto a nivel distrital como nacional. Esto se hace con el fin de ampliar el espectro de búsqueda de todos aquellos ciudadanos que están buscando empleo. Entre las bolsas más reconocidas se encuentran: Eempleo.com, Bumeran, Aliado Laboral, Computrabajo, Zona Jobs, Multiempleo.com, entre otras.

No obstante, una vez el usuario hace click en alguna de estas plataformas abandona la Vitrina Virtual, lo que imposibilita realizar seguimiento a las postulaciones y vinculaciones efectivas.

- *Servicio Nacional de Empleo*

En esta sección se hace un vínculo con el Servicio Nacional de Empleo del SENA, en el que tanto personas como empresas, se pueden registrar para aplicar, consultar y publicar sus vacantes. De

esta forma, las personas que se encuentran buscando empleo, al registrarse en el Servicio Nacional de Empleo del SENA, pueden acceder a la información y aplicar a las vacantes que se encuentran publicadas en esta plataforma virtual, así como visualizar el mapa virtual de vacantes por localidades que cuenta actualmente con 1.360 ofertas.

Para las empresas, la plataforma de empleo del SENA ofrece el servicio de registro, publicación y administración de vacantes. Esta opción le permite a las empresas acceder a los perfiles de todos los candidatos registrados en dicha plataforma, ampliando sus posibilidades de encontrar el recurso humano más idóneo.

Sin embargo, a pesar de que estos dos servicios son herramientas complementarias a los ofrecidos por la alianza con Trabajando.com, éstos no permiten realizar ninguna clase de seguimiento u obtener retroalimentación por parte del SENA, por lo que no ha sido posible para la SDDE medir el nivel de efectividad de dichos servicios. Asimismo, es importante resaltar que desde el 28 de diciembre de 2010 el SENA no actualiza el mapa virtual de vacantes, situación que ha vuelto esta herramienta obsoleta y le resta credibilidad a la Vitrina y a la estrategia de Intermediación Laboral, que promueve actualmente la SDDE.

### *2.1.2 Información para el Empleo*

Esta línea estratégica ofrece información sobre las diferentes opciones de trabajo existentes en la ciudad y, a través de consejos y orientación, busca informar sobre los diferentes canales para encontrar empleo, así como mecanismos para hacer más efectiva la búsqueda, tanto para las personas que ya tienen experiencia como para aquellas que están incorporándose por primera vez al mundo laboral. A continuación se realiza una descripción de los servicios prestados en esta sección y posteriormente se darán las conclusiones generales, de acuerdo con la información disponible.

- *Estrategias para buscar empleo*

Esta sección tiene como objetivo orientar y mejorar la estrategia de búsqueda de empleo de los ciudadanos de Bogotá y, así, incrementar la probabilidad de encontrar un empleo por parte de los mismos. Para ello, se ofrecen consejos y herramientas didácticas que favorecen la empleabilidad, por ejemplo, los usuarios pueden conocer los diferentes canales de búsqueda de empleo –portales de internet, clasificados del periódico, red de contactos, oficinas de egresados, empresas

cazatalentos y empresas de Servicios Temporales –, acceder a consejos para realizar la Hoja de Vida, el perfil profesional, y ayudas para las entrevistas de trabajo, además existe un vínculo que contiene cursillos interactivos de Microsoft Word, Excel y PowerPoint.

Esta sección ofrece los siguientes servicios:

- ✓ *Orientación para buscar empleo*
- ✓ *¿Dónde y cómo encontrar empleo?*
- ✓ *¿Cómo hacer la Hoja de Vida?*

- *Mi primer empleo*

Esta sección está diseñada para aquellas personas que se encuentran buscando trabajo por primera vez, y tiene como propósito orientar el proceso de búsqueda de empleo y dar a conocer las opciones de trabajo para esta población.

Para ello, se ofrecen consejos para la preparación de la Hoja de Vida y las entrevistas; se dan a conocer las competencias laborales, que pueden ser útiles a la hora de aplicar a una vacante y para realizar el perfil profesional y, se presenta un listado de los documentos más solicitados en los procesos de selección y los procedimientos para tramitarlos.

Adicionalmente, hay dos secciones que están orientadas a dar información acerca de las modalidades de contratación para la población que entra al mercado de trabajo y que necesita ganar experiencia en el mundo laboral, estas son las prácticas profesionales y los contratos de aprendizaje.

Para lo anterior, esta sección ofrece los siguientes servicios:

- ✓ *Orientación*
- ✓ *Mi primera entrevista de trabajo*
- ✓ *¿Qué documentos necesito?*
- ✓ *Trabajar como practicante*
- ✓ *¿Puedo ser aprendiz?*
- ✓ *Competencias laborales*

- *Normatividad*

Esta sección ofrece información acerca de la legislación de contratación laboral vigente en Colombia para los contratos a término indefinido, término fijo y temporal, así como información referente al seguro de desempleo.

Los visitantes de esta sección pueden encontrar algunas de las normas vigentes que regulan las relaciones que se desarrollan entre los empleados y los empleadores en Colombia; dentro de los aspectos laborales regulados se encuentran los tipos de contratos de trabajo, las obligaciones y derechos que las partes adquieren al relacionarse por un contrato laboral, el modo, la fecha y la forma de la remuneración, indemnizaciones, entre otros. Adicionalmente, se encuentran algunas normas relacionadas con el emprendimiento y la formación para el trabajo.

En este contexto, se presentan los siguientes vínculos: 1) Ley 100 de 1993, 2) Ley 50 de 1990, 3) Ley 590 de 2000, 4) Ley 712 de 2001 y 5) Ley 789 de 2002.

Los servicios que componen esta sección son:

- ✓ *Normatividad Laboral*
- ✓ *Normatividad*
- ✓ *Seguro de desempleo*
  
- *Enlaces de interés*

Se presentan, de manera informativa, los vínculos con varios sitios web que pueden ser de ayuda a la ciudadanía en búsqueda de empleo. Algunos son bolsas de empleo en donde se pueden consultar todo tipo de ofertas laborales (son las mismas que se presentan en la sección Servicios para el empleo/Bolsas de empleo privadas), mientras que otros son observatorios laborales e instituciones públicas como el IPES o el Ministerio de la Protección Social.

### *2.1.3 Formación y Capacitación*

Esta línea estratégica busca orientar las decisiones de capacitación y recualificación para el trabajo de los bogotanos, teniendo en cuenta las competencias y perfiles demandados por el mercado, buscando así, generar una mayor probabilidad de empleo y un incremento en los ingresos de los usuarios. La información que ofrece esta sección pretende fortalecer la oferta laboral, haciéndola más competitiva y productiva, a través de las opciones de educación y pasantías que se ofrecen dentro y fuera de la ciudad.

Para esto, se presenta, a manera de listado, la denominación de las ocupaciones nuevas, emergentes y en transformación que fueron identificadas en seis sectores estratégicos de la economía bogotana (agroindustrial, autopartes/automotriz, cosméticos y productos de aseo, textil/confecciones, transporte y logística para exportación y tecnologías de la información y las comunicaciones) a través del Proyecto “Estrategia de Innovación frente a las Nuevas Formas de Trabajo y Ocupaciones” (proyecto ONET), que desarrollaron conjuntamente la Alcaldía Mayor de Bogotá y Maloka. Sin embargo, el listado no se ha actualizado desde el 2009.

Adicionalmente, se ofrece información detallada acerca de las oportunidades de becas y pasantías que se pueden encontrar en distintas instituciones de la ciudad, para lo cual se presenta un mapa virtual por localidades que permite filtrar la información por: 1) Nivel educativo (bachiller, técnico/tecnólogo, profesional/estudiante universitario o formación de posgrado), 2) tipo de servicio (Becas o pasantías), 3) Lugar de interés (pública o privada) y 4) Carácter de institución (universidades, instituciones universitarias o tecnológicas o instituciones técnicas profesionales). Sin embargo, al igual que con la identificación de las ocupaciones, esta información se encuentra desactualizada.

También, se brinda información con relación a las alternativas para estudiar en el exterior, y se hace el vínculo con entidades que ofrecen asistencia en la búsqueda y financiación de estudios en el exterior, como son: ICETEX, COLFUTURO, FULBRIGHT y FUNDACIÓN CAROLINA.

Así mismo, se ofrecen cursillos interactivos de herramientas ofimáticas básicas –Excel, Word y PowerPoint- e información relacionada con las entidades e instituciones que brindan capacitaciones para los emprendedores.

Finalmente, hay que señalar que los servicios de intermediación laboral y los de capacitación y formación no presentan ningún tipo de articulación, la información esta desactualizada y los cursos no guardan relación con la información de las dinámicas laborales que se desprenden del servicio de intermediación que realiza la Vitrina Virtual.

Esta línea cuenta con los siguientes servicios:

- ✓ *Cursos interactivos*
- ✓ *Cursos para emprendedores*
- ✓ *¿Qué me conviene estudiar?*
- ✓ *Becas y pasantías en el Distrito*

✓ *Estudiar en el exterior*

#### 2.1.4 Comportamiento del empleo en Bogotá

Este componente busca informar a los bogotanos sobre la forma cómo ha evolucionado el empleo en la ciudad y las implicaciones que esto tiene sobre su situación laboral y personal. Adicionalmente, usando cifras del DANE y reportes de coyuntura económica y laboral, se pretende acercar a la población con las cifras de empleo de la ciudad, informar de manera amigable e ilustrativa el comportamiento del empleo y las implicaciones que esta situación trae sobre sus ciudadanos, así como ilustrar de forma clara y concisa la relación que existe entre los conceptos avanzados de economía laboral de la ciudad y la cotidianidad del empleo de los bogotanos.

Para ello, se utiliza la información suministrada por el DANE; documentos y publicaciones realizadas por la SDDE con relación al mercado laboral –1) Informe coyuntural sobre el comportamiento del mercado laboral de Bogotá y la Nación 2008, 2) Empleo en Bogotá: Impacto de la crisis mundial en el empleo en Bogotá y 3) Comportamiento del Mercado Laboral (boletines mensuales)– y la información del observatorio laboral del SENA y su mapa de ocupaciones para la ciudad, como se muestra en el cuadro 2.

**Cuadro 3. Perfiles Laborales para Bogotá -1er trimestre de 2010-**

| <b>Muchos candidatos – Pocas vacantes*</b>                   | <b>Pocos candidatos – Pocas vacantes*</b>              |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Mecánicos de vehículos automotores                           | Mecánicos de maquinaria textil                         |
| Sastres, modistos, plateros y sombrereros                    | Latoneros                                              |
| Obreros y ayudantes en la elaboración de alimentos y bebidas | Operadores de fabricación, moldeo y acabado del vidrio |
| Gerentes de compras y adquisiciones                          | Operadores de máquinas para la producción de pulpa     |
| Analistas y agentes de inversiones y finanzas                | Analistas de calidad, textiles                         |
| Profesionales en recursos humanos                            | Ensambladores e inspectores de vehículos a automotor   |
| Ingenieros electrónicos y de telecomunicaciones              | Pintores en procesos de manufactura                    |
| Arquitectos                                                  | Joyereros y relojeros                                  |
| Abogados                                                     | Buzos                                                  |
| Archivistas                                                  | Obreros y ayudantes de planta química                  |
| <b>Muchos candidatos – Muchas vacantes*</b>                  | <b>Muchas vacantes – Pocos candidatos*</b>             |
| Operadores de máquinas para coser                            | Operadores de máquinas de impresión                    |
| Ayudantes de cocina y cafetería                              | Instaladores residenciales y comerciales               |
| Gerentes financieros                                         | Operarios de cargue y descargue de                     |

| Muchos candidatos – Pocas vacantes*                                          | Pocos candidatos – Pocas vacantes*  |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                              | Materiales                          |
| Gerentes de transporte y distribución                                        | Operadores de máquinas herramientas |
| Ingenieros de sistemas, informática y computación                            | Técnicos en mecánica y construcción |
| Asistentes contables y financieros                                           | Técnicos en electricidad            |
| Dibujantes técnicos                                                          | Panaderos y pasteleros              |
| Supervisores de ventas                                                       | Cocineros                           |
| Chefs                                                                        | Trabajadores agrícolas              |
| Digitadores                                                                  | Oficiales de construcción           |
| <b>* Solo se presentan los 10 perfiles que encabezan cada clasificación.</b> |                                     |

Fuente: Servicio de Información para el Empleo del SENA

Adicionalmente, se ofrece a los visitantes de la Vitrina enlaces institucionales con la Cámara de Comercio de Bogotá y el SENA, quienes analizan el comportamiento del mercado laboral de la ciudad. Mientras que la Cámara de Comercio de Bogotá elabora dos publicaciones periódicas sobre el mercado laboral de la ciudad (el Observatorio del Mercado de Trabajo de Bogotá y el Informe del Mercado de Trabajo de Bogotá), el SENA, por su parte, tiene el Observatorio Laboral y Ocupacional del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y el Observatorio Laboral para la Educación.

Finalmente, es importante señalar que la información se encuentra desactualizada y se propone que se incluyan en esta sección las cifras y los boletines que realiza mensualmente la Dirección de estudios Socioeconómicos y Regulatorios, de la SDDE, para el Observatorio de Desarrollo Económico de la ciudad.

Las secciones que conforman este componente son:

- ✓ *¿Qué dicen las cifras?*
- ✓ *Documentos y publicaciones de interés*
- ✓ *Perfiles laborales más/menos demandados*
- ✓ *Red de observatorios*

### *2.1.5 Emprendimiento*

Con ésta línea estratégica se busca brindar información de primera mano a los bogotanos que quieren encontrar en el emprendimiento y el autoempleo nuevas alternativas. Se ofrece información referente a los programas de apoyo y fomento al emprendimiento, apoyo financiero y los pasos que se deben seguir al momento de crear una empresa

En este contexto, esta sección presenta un inventario de los programas de apoyo y fomento al emprendimiento que están disponibles en la ciudad, destacándose en primera instancia *“Bogotá Emprende”*, y clasifica estos servicios para el emprendimiento, de acuerdo con el origen de los mismos y los servicios que brindan, con el objetivo de facilitar su búsqueda y poder focalizarla en la alternativa que mejor se ajuste a las necesidades de la población.

Adicionalmente, se informa acerca de las entidades que ofrecen apoyo financiero a los emprendimientos, que es uno de los mayores obstáculos que presentan estos negocios (ya sea por falta de colateral o por los altos costos), destacándose las líneas de crédito que ofrece *Banca Capital*, iniciativa impulsada por la SDDE para el apoyo de los emprendimientos de la ciudad; el Fondo Emprender del SENA, fondo del gobierno nacional para financiar proyectos de emprendimiento empresarial, provenientes de aprendices, practicantes universitarios (que se encuentren en el último año de la carrera profesional) o profesionales que no superen los dos años de haber recibido su primer título profesional; y otras alternativas de financiamiento tales como la Fundación Mundos Interactivos del Conocimiento –MINCI–, la Fundación Coomeva, la Fundación Mario Santo Domingo, la Corporación para el Desarrollo de las Microempresas, entre otras.

Es importante mencionar que esta sección es informativa y que en la Vitrina Virtual no se ofrece ningún servicio para los emprendedores de la ciudad.

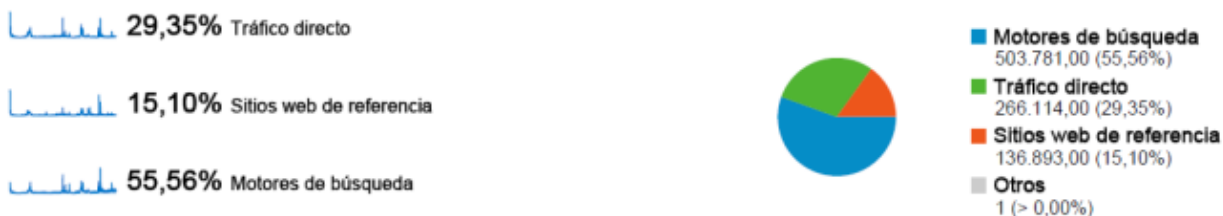
#### *2.1.6 Conclusiones sobre el Comportamiento de los usuarios de la vitrina virtual*

Al hacer un análisis del comportamiento de los visitantes de la Vitrina virtual, de acuerdo con el último informe estadístico generado el día 7 de octubre de 2011, se han registrado 906.789 visitas a la Vitrina desde su apertura (promedio mensual de 36.272), de las cuales 561.225 corresponden a usuarios únicos absolutos (direcciones IP no repetidas).

De estas visitas, el 29.35% han accedido de manera directa a la vitrina, el 15.10% lo ha hecho a través de sitios de referencia como las páginas web de la SDDE o el IPES y el 55.56% lo ha hecho a través de motores de búsqueda como Google, tecleando palabras claves como *“Bogotá trabaja”*, *bogotatrabaja.gov.co*, *“bogotatrabaja”* o *“como hacer una hoja de vida”*. En el gráfico 4 se detalla este comportamiento.

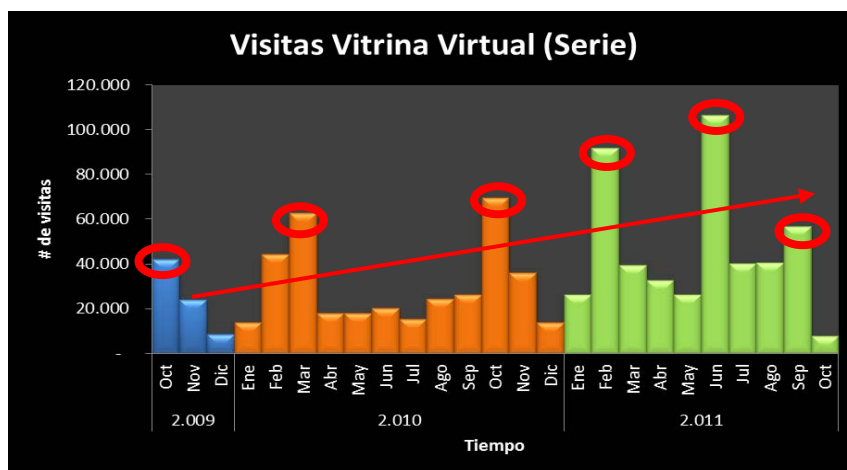


**Gráfico 4. Comportamiento del acceso a la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja**

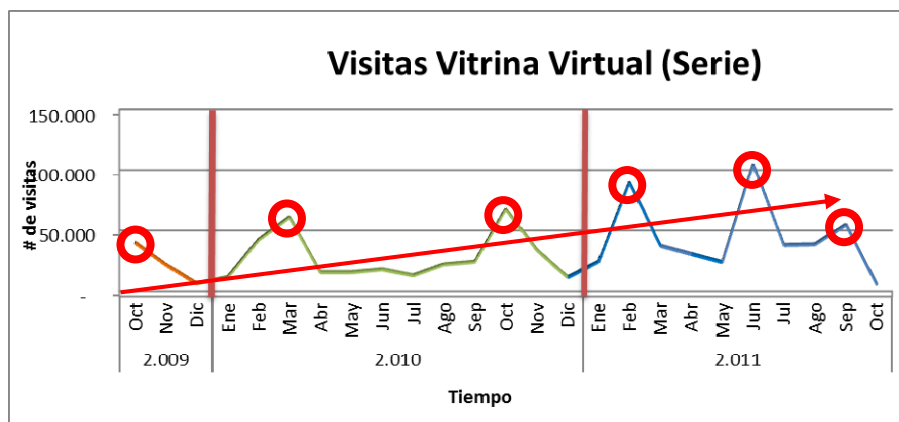


Además, se observa que el comportamiento del número de visitas a la página web se ve afectado por la realización de las Ferias de Intermediación Laboral, que tienen como requisito la inscripción de la Hoja de Vida en la vitrina Virtual Bogotá Trabaja (ver Gráfico 5 y 6).

**Gráfico 5. Comportamiento de las Visitas Vitrina Virtual**



**Gráfico 6. Serie del comportamiento de la visitas Vitrina Virtual**



Los gráficos 5 y 6, muestran 6 picos que guardan relación directa con la realización de la estrategia de Intermediación Laboral de la SDDE: el primero (octubre de 2009) corresponde al lanzamiento de la Vitrina y el despliegue de medios que realizó en su momento la SDDE a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones, mientras que los otros picos corresponden a las Ferias de Intermediación Laboral realizadas por la SDDE (excepto la Feria AVANZA en marzo 2010 donde la SDDE solo participó con un stand). Esto se debe a que los interesados en participar de las Ferias ingresaron masivamente a la Vitrina, ya fuera para obtener información de estos eventos, inscribirse al componente presencial o postularse a las vacantes exclusivas de cada feria en particular.

Además estas gráficas revelan un leve incremento de nivel en el número promedio de visitas, lo que demuestra que la Vitrina ha venido ganando posicionamiento en el Distrito Capital, situación que muy probablemente se deba a la metodología de las Ferias, que exigen el uso de la Vitrina, y al gran volumen de participantes que éstas suelen tener. Lo que sugiere este comportamiento, es que personas que participan en las ferias, después de conocer los servicios que presta la Vitrina, la siguen usando como canal de búsqueda de empleo.

Al interior de la Vitrina, el comportamiento de los visitantes señala que los usuarios de este servicio de Intermediación Laboral, están especialmente interesados en la búsqueda de una estrategia efectiva para la vinculación laboral, y por esto la sección más visitada es la de “Servicios para el empleo” y sus servicios de “Busco empleo” y “Bolsas de empleo Privadas”. Igualmente, la otra sección que presenta mayor número de visitas es la de “información para el empleo”, que está relacionada con orientación en la estrategia de búsqueda, consejos para la creación de la hoja de vida, información sobre los canales de búsqueda, normatividad, entre otros. Este comportamiento se puede detallar en el cuadro 3, que muestra el reporte de las visitas a las secciones más visitadas de la Vitrina Virtual.

#### **Cuadro 4. Reporte de visitas al interior de la Vitrina Virtual 2010 y 2011**

| Nombre de sección                                                                        | 11 secciones más vistas al interior de la Vitrina al 12 de diciembre de 2011 |                | 11 secciones más vistas al interior de la Vitrina al 1 de noviembre de 2010 |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                                                                                          | # de visitas desde la apertura de la Vitrina (22 de octubre de 2009)         | % Visitas 2011 | # de visitas desde la apertura de la Vitrina (22 de octubre de 2009)        | % Visitas 2010 |
| Página de Inicio                                                                         | 1.007.531                                                                    |                | 472.534                                                                     |                |
| Servicios para el empleo/Busco empleo                                                    | 384.621                                                                      | 38%            | 150.881                                                                     | 32%            |
| Servicios para el empleo/Bolsas de empleo privadas                                       | 184.172                                                                      | 18%            | 100.286                                                                     | 21%            |
| Servicios para el empleo/Ferias de Intermediación Laboral                                | 135.596                                                                      | 13%            | 38.752                                                                      | 8%             |
| Busco empleo/Ofertas en prensa*                                                          | 88.154                                                                       | 9%             | 58.425                                                                      | 12%            |
| Información para el empleo/Normatividad laboral/Contratos laborales                      | 83.352                                                                       | 8%             | 30.678                                                                      | 6%             |
| Servicios para el empleo/Ofrezco empleo                                                  | 74.002                                                                       | 7%             | 30.716                                                                      | 7%             |
| Información para el empleo/Estrategias para buscar empleo/¿Cómo hacer la Hoja de Vida?   | 61.302                                                                       | 6%             | 27.299                                                                      | 6%             |
| Información para el empleo/Mi primer empleo                                              | 52.920                                                                       | 5%             | 15.512                                                                      | 3%             |
| Información para el empleo/Estrategias para buscar empleo/Orientación para buscar empleo | 35.084                                                                       | 3%             | 17.568                                                                      | 4%             |
| Información para el empleo/Estrategias para buscar empleo/¿Dónde y cómo buscar empleo?   | 25.958                                                                       | 3%             | 21.427                                                                      | 5%             |

\*Esta sección ya no se encuentra habilitada.

Este resultado es importante para la estrategia de Intermediación Laboral, pues una de las conclusiones a las que llega Pissarides (1979) es que la intensidad en la búsqueda incrementa la probabilidad de emplearse, por lo tanto, si las personas que hacen uso de este canal no sólo se registran y acceden a las vacantes aquí publicadas, sino que también se informan acerca de otros canales de búsqueda y hacen uso de estos, incrementarán su probabilidades de empleo.

En cuanto a la pertinencia de la información disponible, se evidencia que existen unas secciones desactualizadas, entre estas se encuentran “Formación y Capacitación” y “Comportamiento del empleo en Bogotá”. Es importante resaltar el hecho que la desactualización de los datos y la falta de pertinencia de los mismos, hace que la estrategia de Intermediación que realiza el Distrito capital pierda credibilidad y efectividad. Por lo tanto se hace necesario, ya sea actualizar las secciones, o eliminar su contenido, con el fin de no afectar la credibilidad de toda la estrategia.

Un punto importante a resaltar en esta sección es la duplicidad de sistemas de información en el Distrito; entidades del sector central como del descentralizado (localidades) desarrollan vitrinas virtuales similares a Bogotá Trabaja, cuestión que va en contra del objetivo general de la estrategia de intermediación de “convertirse en una vitrina unificada en la que se tenga acceso a todas las oportunidades laborales, de formación y emprendimiento que se ofrecen en la ciudad.” La duplicidad de acciones conduce a información dispersa y sin unidad de criterio, lo que puede volverse ineficiente para la estrategia

Es en este contexto que la Vitrina debe convertirse en el eje del Sistema, permitiéndole a todas las entidades acceder a ella para que publiquen vacantes e información relevante, nutriendo así no solo los contenidos de la misma, sino generando también un posicionamiento a nivel Distrital de un único Sistema de Información; para ello se propone la creación de “micrositios” para cada entidad al interior de la Vitrina y al estar articulados todos entre sí, generar mayor impacto en la reducción de los índices de desempleo en la ciudad.

## ***2.2 Ferias de Intermediación Laboral***

En el marco de la intervención de la administración distrital para promover procesos eficientes de intermediación laboral, tendientes a mejorar y hacer más ágil la búsqueda de empleo por parte de los oferentes laborales y optimizar la selección y búsqueda de trabajadores idóneos en el caso concreto de la demanda, la Subdirección de Intermediación de Mercados de la SDDE implementó acciones a nivel local para garantizar encuentros entre empleadores y posibles empleados, por medio de “Ferias de Oportunidades Laborales”, uno de los mecanismos para darle solución a las fallas de mercado relacionadas con los desequilibrios de información entre la demanda y la oferta laboral.

La ferias son un servicio de asistencia a la búsqueda de empleo que, mediante espacios de participación físicos y virtuales, tienen como propósito disminuir las fricciones y asimetrías de información del mercado laboral y aumentar la eficiencia del sector productivo, como resultado de la búsqueda de recurso humano de manera más efectiva, y ofrecer todo tipo de información relacionada con las formas y lugares donde encontrar empleo (componente académico). Además, las ferias tienen como población objetivo los grupos poblacionales con mayor dificultad para acceder al mercado laboral (mujeres, jóvenes, discapacitados), e insertarlos a la actividad productiva, buscando ofertas laborales que puedan ser ocupadas por estos grupos de personas.

Para la participación en las ferias de intermediación laboral se fijaron los siguientes requisitos:

- ✓ Ser mayor de edad.
- ✓ Inscribirse en la Vitrina Virtual [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co), llenando todos los campos del formulario correspondiente.
- ✓ Cumplir con el perfil que se requiere para cada Feria (depende de la población objetivo de cada feria, como se verá a continuación)

Las Ferias han contado con el apoyo de distintos sectores económicos de la ciudad como el sector financiero, servicios, industrial y comercial. Asimismo, los asistentes a las Ferias han tenido la posibilidad de encontrar información sobre las diferentes alternativas de empleabilidad que ofrece el Distrito.

La Secretaria Distrital de Desarrollo Económico ha realizado las siguientes Ferias de intermediación Laboral:

- *Feria de opciones laborales localidad de Suba 2009*

Fue la primera feria programada por la SDDE, la cual fue producto del convenio 336 de 2009 suscrito entre la SDDE y Granfundación y se realizó en el Coliseo Tibabuyes, los días 5 y 6 de noviembre de 2009. Para la realización de este evento, primero se realizó una caracterización del mercado de trabajo en la localidad de Suba.

- *I Feria Bogotá Trabaja para los jóvenes de Ciudad Bolívar 2010*

Esta feria se realizó el 25 y 26 de junio de 2010 en el Centro de Capacitación y de Promoción Popular Juan Bosco Obrero en Ciudad Bolívar. El objetivo fundamental de la feria era unir la demanda y la oferta laboral técnica y operativa y brindar soluciones concretas que permitieran disminuir las barreras existentes para acceder al mercado laboral causantes del desempleo friccional en Bogotá.

Del 5 de abril al 18 de junio de 2010 se realizaron las inscripciones en la página web: [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co) en el link de la feria. Los dos días de la feria las empresas contaron con un stand para la atención al público y exposición de la información sobre su portafolio de servicios. El número total de vacantes ofertadas fue de 6.000 y participaron en la feria 39 empresas.

Paralelo a la feria se realizó una agenda académica cuya temática se centró en la empleabilidad juvenil, el desarrollo humano, los procesos de selección, experiencias y expectativas del sector productivo.

Así mismo, el día 17 de marzo de 2010 se dio inicio a los cursos de recualificación laboral de 55 personas, en su mayoría madres cabeza de familia en condición de desplazamiento cuyo nivel de escolaridad era el analfabetismo y/o primaria incompleta, quienes validaron la primaria según la metodología de CAFAM y luego, en se agosto, iniciaron los cursos de “auxiliares de hogar” para

recualificar su perfil laboral en temas como administración del servicio de aseo, procesos y procedimientos de aseo, análisis de superficies y tratamiento de limpieza, procesos de desinfección y protocolos de esterilización, servicio de mesa y bar; y se realizaron talleres de empleabilidad (hoja de vida, pruebas psicotécnicas, entrevistas y procesos contractuales del contrato laboral). Estos cursos finalizaron el día 30 de octubre de 2010.

- *II Feria Bogotá Trabaja para los jóvenes de Ciudad Bolívar 2010*

Del 6 al 22 de agosto de 2010 se realizan las inscripciones en la página web [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co) en el link de la feria. Los días de la feria las empresas contaron con un stand para la atención al público y exposición de la información sobre su portafolio de servicios. El número total de vacantes ofertadas fue de 7.506 y participaron en la feria 37 empresas. De las vacantes recibidas 1.920 correspondían a mi primer empleo.

- *Feria Bogotá Trabaja para las mujeres del Distrito Capital 2010*

Se llevó a cabo los días 11 y 12 de octubre de 2010, en el centro Don Bosco y contó con la participación de más de 50 empresas que ofrecieron 8.000 vacantes para diferentes perfiles: profesional, técnico, tecnólogo y educación media y básica. Se contó con una asistencia aproximada de 13.000 personas. El objetivo de esta feria laboral para mujeres fue acercar en el mismo escenario la oferta y la demanda del mercado laboral de la ciudad, brindando oportunidades a todas las mujeres de la ciudad.

Teniendo en cuenta la masiva asistencia durante los días 11 y 12 de octubre, y la responsabilidad en la obtención de vinculaciones efectivas, de acuerdo con los parámetros de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se organizó una segunda fase de la feria el día 27 de octubre de 2010 en el Coliseo Cubierto el Campín donde se contó con la participación de 55 empresas y la asistencia de 3.900 personas que fueron citadas previamente para presentación de entrevista y pruebas psicotécnicas.

- *Feria Bogotá Trabaja para Mi Primer Empleo 2010*

Los días 24 y 25 de noviembre de 2010, la Oficina de Inserción Laboral del Centro Juan Bosco Obrero en convenio con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizó en la Plaza de

Artesanos, la Feria de Oportunidades laborales Bogotá Trabaja para mi primer empleo, la primera, dirigida a los jóvenes recién egresados del Distrito Capital.

Este evento se constituyó en un mecanismo para disminuir los altos índices de desempleo que presenta la población que busca por primera vez una oportunidad laboral. El objetivo fundamental fue brindar oportunidades laborales de manera especial a las personas recién egresadas de los niveles educativos secundarios o superior (bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales). En esta feria se ofrecieron 10.457 vacantes.

- *Feria Bogotá Trabaja para Valorar Mi Experiencia 2011*

El día 24 de febrero de 2011 la Oficina de Inserción Laboral de Sociedad Salesiana Centro Juan Bosco Obrero en convenio con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizó la Feria Bogotá Trabaja para valorar mi experiencia, dirigida a la población mayor de 40 años. Las gestiones para esta feria empezaron a realizarse desde el mes de diciembre de 2010, donde se enviaron invitaciones de participación en la feria a 108 empresas, de las cuales confirmaron participación 50 compañías.

- *Feria Bogotá Trabaja para las mujeres del Distrito Capital 2011*

La Feria contó con dos componentes: Feria Física (21 de junio de 2011) y Feria Virtual (26 de mayo hasta el 8 de julio de 2011). Se inscribieron a través de la Vitrina Virtual para participar en el componente físico: 6.762 mujeres. Asistieron a la Feria Física 1.957 mujeres, de las cuales 1.515 se inscribieron el día del evento y 442 se inscribieron previamente. En la feria participaron 54 empresas y se ofertaron 5.524 vacantes que correspondían a 364 ofertas laborales publicadas en la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja, en este proceso se registraron más de 43.000 postulaciones los días de la feria virtual.

- *Feria Bogotá Trabaja para los Jóvenes del Distrito Capital 2011*

La Feria contó con dos componentes: Feria Física (6 de septiembre de 2011) y Feria Virtual (16 de agosto hasta el 14 de septiembre de 2011). Esta feria tuvo como objetivo, atender a la población joven (entre los 18 y los 30 años), cuya tasa de desocupación se ubicaba para el momento en 15,9%, frente a la tasa de desocupación global de la ciudad (10%). Se inscribieron a través de la Vitrina Virtual para participar en el componente físico: 6.969 jóvenes.

- *Feria Bogotá Trabaja para la población en condición de discapacidad 2011*

Teniendo en cuenta las cifras publicadas por la Dirección de Censos y Demografía del DANE en septiembre de 2008, en Bogotá D.C. hay un total de 201.608 personas con algún tipo de discapacidad (27.02% del total nacional) de las cuales 82.361 son hombres y 119.247 son mujeres, y que la mayoría de estas personas manifiestan “estar expuestas de manera constante a situaciones de discriminación y exclusión social que les impiden ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven”<sup>2</sup>, la SDDE llevó a cabo la Feria de Intermediación Laboral “Bogotá Trabaja para la población en condición de discapacidad 2011”.

Esta Feria no contó con componente presencial, sino única y exclusivamente un componente virtual, el cual se llevó a cabo del 2 al 15 de noviembre del 2011 y se decidió remplazar el componente presencial por talleres de formación en competencias laborales dictados por varias fundaciones especializadas en el manejo de esta población.

### 2.2.1 Resultados de las ferias

A continuación se presenta la información recolectada en cada una de las ferias, con el propósito de identificar cuál ha sido el comportamiento tanto de la oferta, como de la demanda de trabajo en estos espacios.

- *Feria Bogotá Trabaja para las mujeres del Distrito 2010*

La “Feria de Oportunidades Laborales para Mujeres” fue planeada en principio para realizarse en la localidad de Chapinero, como parte de la estrategia de inclusión e igualdad de género. La selección de esta localidad para el desarrollo del evento tenía, entre otras justificaciones, la importancia de Chapinero como centro de negocios, servicios y asentamientos microempresariales, además era la localidad con la tasa más alta de ocupación de la capital –63%– y con el mayor número de unidades productivas (23.581) equivalente al 13% del total de Bogotá.

El enfoque de género se sustentaba en el total de población femenina en la localidad (55%). En este sentido, el hecho que Chapinero albergara 67.000 mujeres, exigía políticas de intermediación laboral dirigidas a este segmento, más aún teniendo en cuenta que las mujeres de Bogotá

---

<sup>2</sup> Tomado de <http://discapacidadcolombia.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=34>, el día 12 de septiembre de 2011.



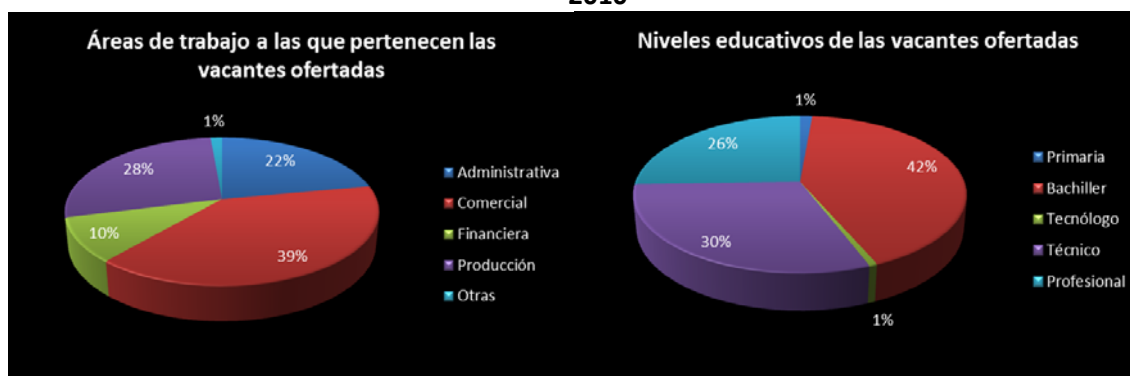
presentan en promedio una tasa de desempleo del 12.2%, contrastada con el 9.3% de los hombres. Así entonces, los resultados que arroja esta primera experiencia de intermediación laboral a nivel de género, servirían de precedente para futuras ferias y demás acciones de la administración distrital en el marco de su intervención para aumentar la transparencia y la información en el mercado laboral de Bogotá.

Por esta razón, los datos que se presentan a continuación muestran una tendencia marcada hacia la localidad de Chapinero, aunque la feria se llevó a cabo finalmente en la Plaza de los Artesanos y atrajo población de todas las localidades del Distrito.

Resultados de la Feria:

La feria contó con la participación de 50 empresas, dentro de las cuales se destacaron las intermediadoras laborales (bolsas de empleo), que ofrecieron 8.000 vacantes, correspondientes a 145 cargos. Estas 8.000 vacantes se concentraron en el área comercial (39%) para los cargos de impulsadoras, mercaderistas, vendedoras, promotoras, asesoras comerciales, asesoras de servicio al cliente, ejecutivas comerciales, administradoras de puntos de venta, jefe de despacho, administradoras comerciales, entre otros; seguidas del área de producción (28%) y el área administrativa (22%).

**Gráfico 7. Caracterización de la Demanda Laboral Ferias Oportunidades Laborales para mujeres 2010**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

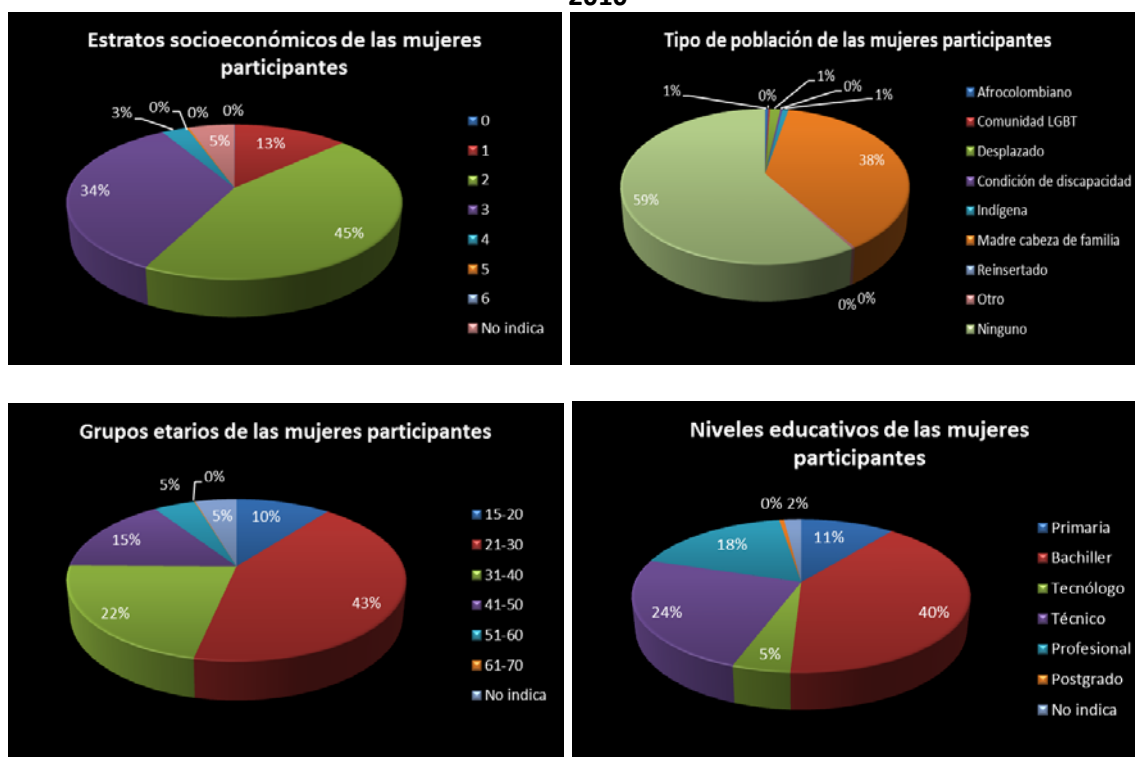
Para ocupar estas vacantes, el nivel educativo exigido por las empresas se concentró en bachilleres y técnicos (42.07% y 30.34 %, respectivamente) debido en gran medida a que dichos cargos son de nivel asistencial o auxiliar. Es importante mencionar que este tipo de cargos requiere que los candidatos manejen algunas competencias blandas, tales como una comunicación efectiva y el

manejo de sus emociones, las cuales se adquieren con el aprendizaje asociado con el trabajo u oficio.

Por el lado de la oferta, se presentó la participación de 13.427 mujeres, de las cuales el 38% son madres cabeza de familia, pertenecientes a los estratos 2 (45%) y 3 (34%) y entre los 21 y 30 años. Estos datos ponen en evidencia que la población femenina joven requiere una especial atención en los programas de empleo, más aún cuando estas son madres cabeza de familia y, por lo tanto, el único sustento de las personas a su cargo.

Las participantes de la feria presentan los siguientes niveles educativos: bachilleres (40%), técnicos (24%) y profesionales (18%), lo que se corresponde con los perfiles solicitados por las empresas participantes de la feria.

**Gráfico 8. Caracterización de la Oferta Laboral Ferias Oportunidades Laborales para mujeres 2010**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

- *Feria Bogotá Trabaja para Mi Primer Empleo 2010*

El desarrollo de este evento, tuvo como objetivo atender la problemática de inserción laboral en la población juvenil, la cual representaba una serie de retos para la Administración Distrital, todos

ellos encaminados a reducir el coste social generado por los periodos prolongados en la búsqueda del primer empleo. La tasa de desempleo juvenil en el país, que en el trimestre noviembre 2009 – enero 2010 alcanzó el 22,2%, el doble del desempleo general que se ubicaba en ese momento en el 12,3%, refleja las dificultades a las que se enfrenta esta población para la vinculación laboral.

En este sentido, sobre el número de jóvenes desocupados en la ciudad de Bogotá, es posible hacer un análisis en dos vías: en primer lugar, la población entre 20 y 49 años ocupó el 76,3% de los puestos de trabajo en la capital en 2005, lo que sugiere una ocupación representativa del segmento juvenil en el total de empleos de la ciudad. No obstante, el 49% de los empleos ocupados (868 mil) son personas en el rango de edad de 30 a 39 años, población que está por fuera del segmento de jóvenes.

La Subdirección de Intermediación de Mercados de la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, propone para atacar el desempleo juvenil distintos mecanismos destinados a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo y que por su juventud no cuentan con experiencia laboral necesaria en muchos casos para acceder a las vacantes.

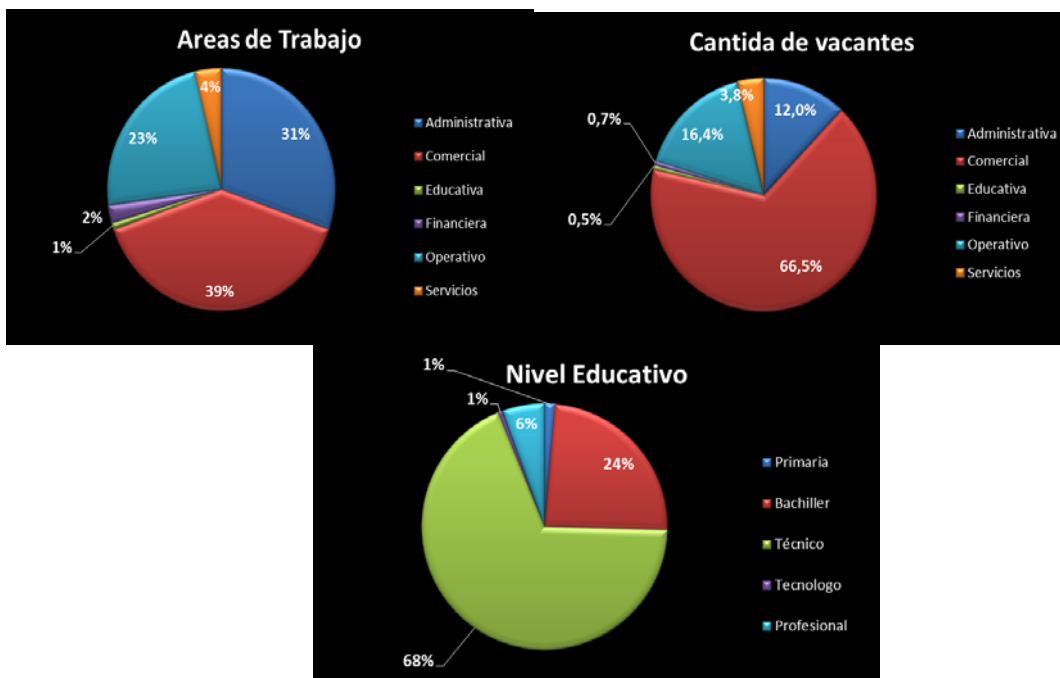
En esta ocasión se estructuró la realización de una feria de oportunidades laborales con epicentro en las localidades de Mártires, Santafé y Candelaria, pero sin excluir ninguna de las 17 localidades restantes.

#### Resultados de la Feria:

Las empresas participantes en esta feria, ofrecieron 214 cargos –concentrados en las áreas comercial (39%), administrativa (31%) y operativa (23%)– equivalentes a 10.457 vacantes de las cuales 6.957 (66%) corresponden al área comercial, 1.717 (16%) al área operativa y 1.257 (12%) al área administrativa.

Para ocupar estas vacantes, el nivel educativo demandado por las empresas fue técnico (68%), bachiller (24%) y profesional (6%).

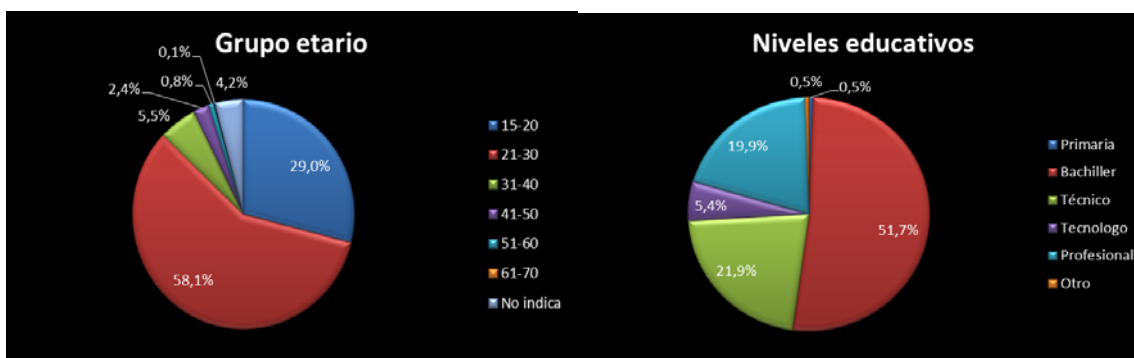
#### **Gráfico 9. Caracterización de la Demanda Laboral para la feria Mi Primer Empleo 2010**

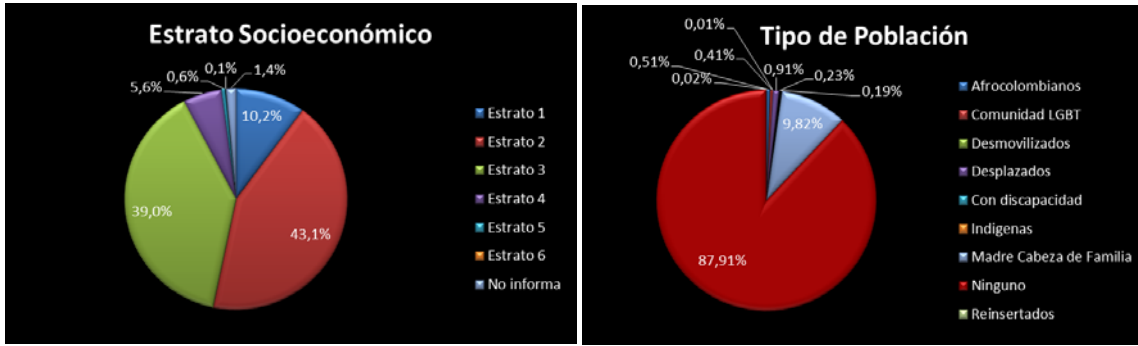


Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

Por el lado de la oferta, participaron 14.450 jóvenes de los cuales el 58% corresponde a jóvenes entre los 21 y 30 años y el 51.7% son bachilleres, el 21.9% técnicos y el 19% profesionales. Por otra parte, es importante resaltar la participación de las mujeres cabeza de familia –9.8%– y la gran participación de los jóvenes de los estratos 2 y 3 que representaron más del 80%, esto último explicado posiblemente porque el epicentro de la convocatoria se desarrolló en las localidades de Mártires, Santafé y Candelaria.

**Gráfico 10. Caracterización de la Oferta Laboral para la feria Mi Primer Empleo 2010**



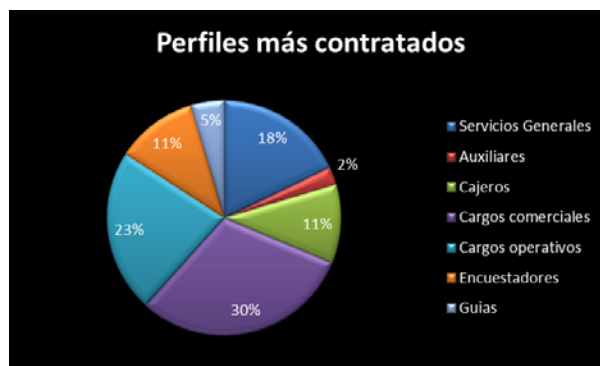


Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

Se observa que existe una disparidad grande entre los perfiles académicos demandados por las empresas y la de los jóvenes participantes de la feria, pues existe una sobreoferta de bachilleres y profesionales (27 y 13 puntos porcentuales respectivamente) y una sobredemanda importante de técnicos.

Es por esto que, como resultados de la feria, se lograron vincular laboralmente a 240 jóvenes (1.7% de los participantes) de los cuales el 30% fueron para cargos comerciales, seguido de los cargos operativos con un 23%, servicios generales 18% y cajeros y encuestadores con un 11% cada uno.

**Gráfico 11. Resultados de la feria Mi Primer Empleo 2010**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

- *Feria Bogotá Trabaja para Valorar Mi Experiencia 2011*

Esta feria tenía como objetivo ofrecer oportunidades laborales a las personas mayores de 40 años, quienes, a pesar de no mostrar altas tasas de desempleo, se enfrentan a una difícil situación laboral cuando necesitan reengancharse al mercado de trabajo.

### Resultados de la Feria:

La demanda de trabajo se concentró en el sector de servicios; cerca del 21% de las empresas que participaron en la feria tienen interés en ofrecer vacantes en empleos relacionados con este sector. Las vacantes de este sector, sumadas a las registradas en las actividades del sector financiero y transporte y comunicaciones, exceden el 70% de la demanda laboral.

**Cuadro 5. Sectores de la vacantes de la Feria Valora Mi Experiencia 2011**

| EMPRESAS POR SECTOR         | No | %    |
|-----------------------------|----|------|
| Temporal                    | 12 | 25,5 |
| Servicios                   | 10 | 21,3 |
| Transporte y Comunicaciones | 8  | 17,0 |
| Industrial                  | 7  | 14,9 |
| Comercial                   | 4  | 8,5  |
| Financiero                  | 3  | 6,4  |
| Público                     | 2  | 4,3  |
| Construcción                | 1  | 2,1  |
| Total                       | 47 | 100  |

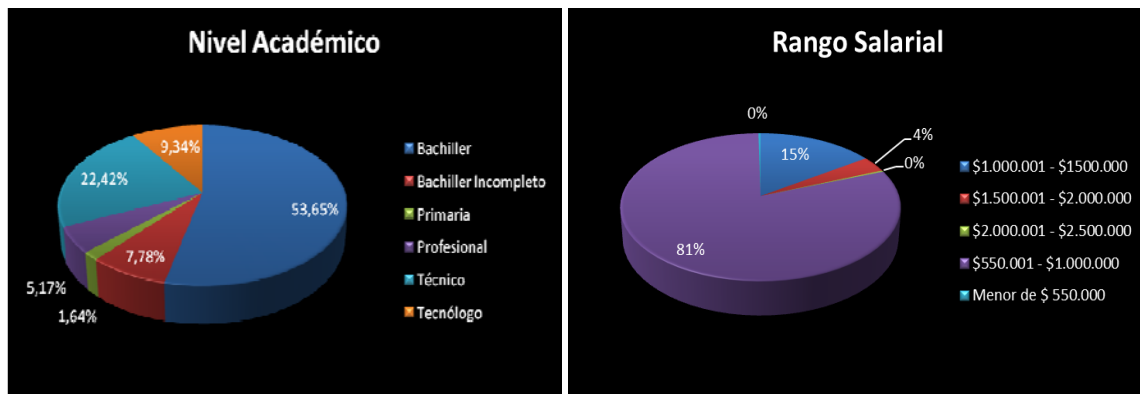
Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

De las 344 ofertas laborales, que representan 7.182 vacantes, el 76% ofrece empleos para cualquiera de los dos géneros y, el 18% restante de las ofertas mostraron la necesidad de contratar hombres.

Respecto al nivel académico de las vacantes, la mayor parte se concentra en labores para los bachilleres con un porcentaje superior al 50%. En el otro extremo vemos las ofertas para las personas que sólo alcanzaron primaria (1.6%) y bachillerato incompleto (7.8%). Para las personas que tienen un nivel educativo superior al bachillerato las ofertas laborales alcanzaron un 37% entre técnicos, tecnólogos y profesionales.

Por otra parte, se observa que las vacantes que ofrecen salarios superiores a \$1.500.000 son un pequeño porcentaje (1.4%), mientras que la mayor parte de las ofertas salariales se encuentran en el rango de 550 mil a un millón de pesos (85%).

**Gráfico 12. Caracterización de la Demanda de la feria Valora Mi Experiencia 2011**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

Por el lado de la oferta, encontramos que la mayoría de los participantes provienen de la zona occidental de la ciudad, Engativá Suba y Kennedy, con cerca del 43%.

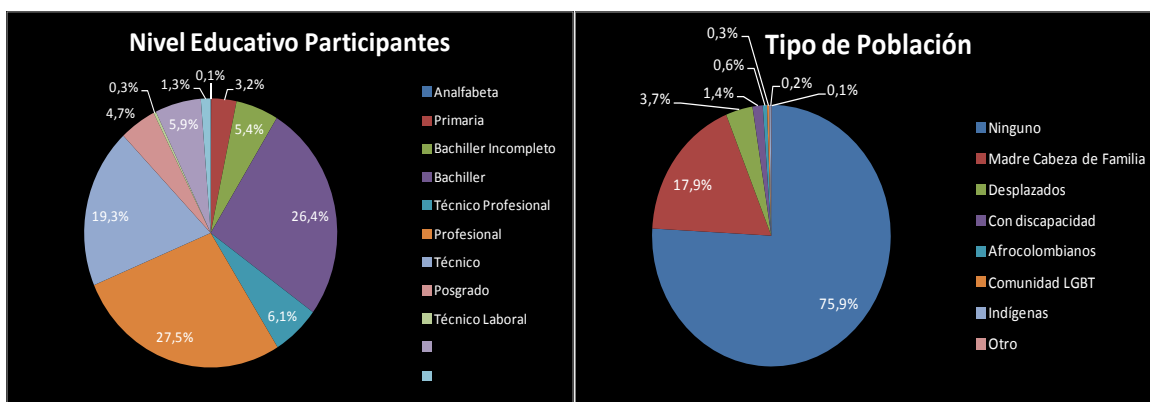
Con relación al nivel educativo de los participantes a la feria VME, encontramos un alto porcentaje de bachilleres con cerca del 26%. Esto muestra una gran distancia con la demanda laboral de las empresas, las cuales como vimos tienen del total de vacantes un 53% para los bachilleres. Algo similar ocurre con los profesionales donde es mucho mayor su porcentaje de participación (27.5%) frente a una baja demanda laboral del 5.2% por parte de las empresas inscritas al proceso. En este sentido, la oferta laboral de los profesionales en la feria es cinco veces mayor que su demanda.

Estas dos grandes diferencias entre oferta y demanda pueden mostrar, a manera de hipótesis, o una alta demanda de mano de obra no calificada o una alta rotación o inestabilidad de los puestos laborales de los bachilleres que son requeridos permanentemente por las empresas. Por otro lado, la oferta laboral de los profesionales puede mostrar la baja pertinencia de su formación para atender las necesidades del mercado laboral o la preferencia de las empresas de contratar personas más jóvenes para estos cargos. Cerca de un 5% de los participantes tienen algún posgrado, nivel académico que no ha sido considerado dentro de las vacantes ofrecidas por los empresarios.

Para quienes tienen primaria o bachillerato incompleto hay una mayor cercanía entre la oferta y la demanda. Lo mismo ocurre con los técnicos y tecnólogos donde tanto la oferta como la demanda se acerca al 30% de los casos.

De los diferentes tipos de población se destaca la participación de las madres cabeza de familia en con cerca del 18%.

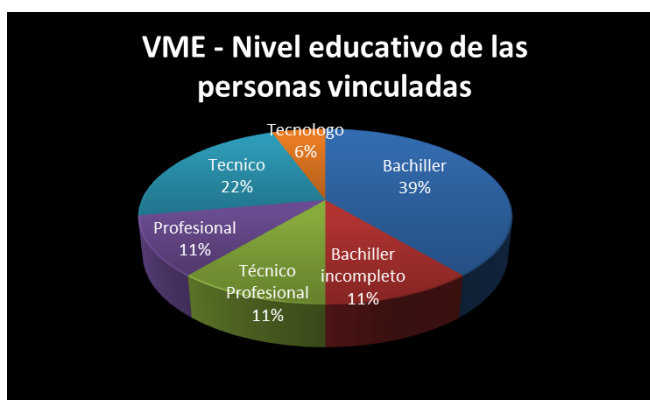
**Gráfico 13. Caracterización de la Oferta de la feria Valora Mi Experiencia 2011**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

Los resultados en términos de contratación efectiva son muy bajos, tan sólo 18 personas (el 0.2% de los participantes) logró vincularse realmente a las empresas. De estos, la mayor proporción (60%) son bachilleres y técnicos.

**Gráfico 13. Resultados de la feria Valora Mi Experiencia 2011**



Fuente: JBO-Informe final Convenio 193-2010

Como se observa en el cuadro 5, la mayor parte de los contratados se encuentra entre los 40 y 49 años y son del género femenino, lo que muestra la preferencia por contratar a los más jóvenes dentro de los participantes, especialmente mujeres.

**Cuadro 6. Distribución de los grupos de edad de los vinculados en la Feria Valora Mi Experiencia 2011**

| Grupos de edad  | No | %    |
|-----------------|----|------|
| De 40 a 49 años | 13 | 72,2 |
| De 50 a 59 años | 3  | 16,7 |
| 60 o más años   | 1  | 5,6  |
| No indica       | 1  | 5,6  |



|                  |    |     |
|------------------|----|-----|
| Total vinculados | 18 | 100 |
|------------------|----|-----|

**Cuadro 7. Distribución de género de los vinculados en la Feria Valora Mi Experiencia 2011**

| Género    | No | %    |
|-----------|----|------|
| Femenino  | 13 | 72,2 |
| Masculino | 5  | 27,8 |
| Total     | 18 | 100  |

Dentro de los grupos poblacionales, las madres cabeza de familia lograron la mayor cantidad de cargos contratados, después de los participantes contratados que no se definieron dentro de algún grupo particular. Se destaca la participación del Estrato 3 dentro de las personas contratadas.

**Cuadro 8. Distribución por grupos poblacionales de los vinculados en la Feria Valora Mi Experiencia 2011**

| Tipo de población       | No | %    |
|-------------------------|----|------|
| Ninguno                 | 9  | 50,0 |
| Madre cabeza de Familia | 7  | 38,9 |
| Discapacitado           | 2  | 11,1 |
| Total                   | 18 | 100  |

### *2.2.2 Resultados generales de las Ferias*

Como se pudo observar en la caracterización de la población y las vacantes de las ferias, las personas que participan en estas son principalmente jóvenes entre los 21 y 30 años, en su mayoría bachilleres, pero también es importante la participación de los técnicos y los profesionales, y una fuerte participación por parte de las madres cabeza de familia.

Por el lado de la demanda, se evidencia que gran parte de las vacantes se presentan en el sector comercio, que como se señaló anteriormente presenta altas tasas de inestabilidad e informalidad laboral, y son para bachilleres y técnicos principalmente.

Los resultados de las ferias muestran una baja efectividad, con vinculaciones del orden del 0.2% y el 1.7% del total de participantes para las ferias de Valora mi Experiencia y Mi Primer Empleo respectivamente.

### *2.3 Alianzas Estratégicas*

Más que un programa de Intermediación laboral, las alianzas estratégicas son un mecanismo mediante el cual se hacen más efectivos y eficientes los programas de intermediación laboral. La colaboración y coordinación entre entidades públicas y privadas permite que empresas de los 2 sectores utilicen el Sistema de Información para el Trabajo “Bogotá Trabaja” y las Ferias de Intermediación Laboral, como mecanismos eficaces de ayuda y complementariedad para la difusión, promoción y divulgación de sus convocatorias laborales. Así, se ha iniciado un proceso de sensibilización con importantes empresas privadas ubicadas en la ciudad con un alto sentido de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de vincularlas de manera activa a la estrategia de Intermediación Laboral.

Por medio de estas alianzas, se logró vincular a una entidad privada que desarrolla los servicios de asistencia y colocación de empleo, Trabajando.com, la cual tiene como objetivo apoyar a las personas en búsqueda de empleo para acceder a oportunidades de vinculación laboral y a las empresas para conseguir el recurso humano que necesitan, a través de una plataforma virtual conjunta.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la SDDE es la Entidad Distrital encargada de liderar las Políticas Activas de Generación de Empleo e Ingresos, se ha puesto a disposición de las Alcaldías Locales y de las ULDES (Unidad Local de Desarrollo Empresarial ) todos los componentes de la estrategia de Intermediación Laboral, anteriormente descritos. Es importante resaltar, que como resultado de esta gestión, el IPES ha empezado a publicar de manera semanal en la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja un listado de vacantes vigentes.

## **3. Conclusiones y Recomendaciones**

Los programas de intermediación laboral deben contribuir a solucionar dos problemas presentes en el mercado de trabajo, que se traducen en desempleo: fricciones de búsqueda y falta de coordinación en el mercado. Estas fricciones se dan por la presencia de agentes heterogéneos (diferentes niveles de competencias y habilidades), información imperfecta sobre las vacantes

disponibles y costos de transporte y de búsqueda, que imposibilitan la doble coincidencia de necesidades de trabajadores y empresarios. Para corregir estas dificultades y reducir los costos de búsqueda y de emparejamiento, se hace necesaria la intervención que disminuya estos costos, facilitando a los agentes la información necesaria para lograr un encuentro efectivo de oferta y demanda.

De esta manera, un aspecto clave en la consecución del objetivo de emparejamiento entre oferta y demanda es el conocimiento de las habilidades de los trabajadores y las aptitudes requeridas por los empresarios. Una buena estrategia de intermediación laboral debería partir de la identificación y clasificación de perfiles, cuestión que no es visible en la estrategia de intermediación de la SDDE, y posiblemente es la causa de su baja efectividad. Con el desarrollo de esta estrategia no se han logrado resultados en la disminución de costos de búsqueda y enganches laborales efectivos.

Las metas planteadas en la estrategia, en términos de referenciación, más no de emparejamiento y enganches efectivos, no permiten conocer el efecto que debería generar cualquier estrategia de intermediación laboral.

Adicionalmente, es importante anotar que de la información recolectada en este proceso, se pueden retroalimentar las políticas dirigidas a enfrentar el desempleo estructural, como las de formación y capacitación. Sin embargo, la información que arroja la intermediación que realiza la SDDE no se articula con la estrategia de formación y capacitación, y por lo tanto no se está logrando el vínculo entre capacitación y necesidades del mercado.

Con la información capturada por parte de la estrategia de intermediación acerca de las dinámicas del mercado de trabajo, se podría evaluar la pertinencia de los currículos que ofrecen en la actualidad los servicios de capacitación y formación y ayudar a formular nuevos cursos que se ajusten a los requerimientos de la demanda.

Como se muestra en los resultados de las evaluaciones, la efectividad de las PAE se potencia cuando: i) se combinan diferentes estrategias (por ejemplo capacitación e intermediación laboral), ii) se orientan hacia la demanda laboral, iii) tienen un vínculo con los lugares de trabajo, y iv) están debidamente focalizados.

Se observa que los 2 instrumentos de Intermediación laboral que desarrolla la SDDE – la Vitrina Virtual Bogotá Trabaja y las Ferias de Intermediación laboral –no están cumpliendo con sus objetivos.

Por un lado, la Vitrina Virtual no tiene las herramientas para evaluar la efectividad de la intermediación que desarrolla, no existen los indicadores pertinentes que permitan valorar la eficiencia de este programa en el emparejamiento entre oferta y demanda. Esto puede deberse a que el objetivo planteado dentro del programa de gobierno de esta Administración, Plan de Desarrollo Distrital 2008-2011 «Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor» se enfoca solamente en ofrecer “oportunidades de vinculación”, y no vinculaciones efectivas, y por lo tanto los indicadores de gestión e instrumentos de medición no se ajustan a valorar los resultados sobre la eficiencia del mercado.

Sin embargo, lo que dejan ver los datos de caracterización de oferta y demanda de los usuarios de la Vitrina es que para el segmento de la oferta que tiene niveles educativos más altos, profesional y superior, la herramienta no es efectiva, pues la mayoría de las oportunidades generadas por la herramienta virtual son para bachilleres y técnicos. Esto refuerza lo que se dijo en el capítulo 1 acerca de los beneficiarios de los servicios públicos de intermediación laboral, que son, por lo general, la población más vulnerable del mercado laboral, con bajas calificaciones técnicas y con dificultades para la vinculación (mujeres y jóvenes) y que debe ser el objetivo de la política de Intermediación.

Por otra parte, y reconociendo las limitaciones que tiene la población en materia de acceso a las TICs, se propone que, como en México, la Vitrina Virtual se complemente y articule con herramientas que permitan un mayor acceso al Sistema: ventanillas especializadas en centros y/o eventos distritales de gran afluencia de público, tales como los CADES, SUPERCADDES, Festival de Verano, etc., que permitan que la ciudadanía interactúe con la Vitrina y sus componentes, de modo que se genere conciencia de que las herramientas virtuales están al acceso de todos y marcan las nuevas tendencias en los Sistemas de Información. Además de que en los puestos físicos se realice una orientación profesional a los usuarios que desean ingresar al mundo laboral.

Adicionalmente, se hace necesaria la construcción de herramientas e indicadores que permitan medir la efectividad de la Vitrina en la vinculación real de los usuarios y, si es posible, ayudar a construir indicadores que midan el tiempo de búsqueda de trabajo, los efectos sobre los ingresos y

el subempleo de los usuarios del sistema, a través de encuestas tanto a los candidatos como a las empresas.

Por último, se considera pertinente unificar los sistemas de información distritales para la intermediación laboral, evitando la dispersión y duplicidad de acciones. Esto permitiría tener información unificada, consistente y de acuerdo con las necesidades de los usuarios.

Por otro lado, la estrategia de las Ferias Laborales resulta poco efectiva, a juzgar por los pobres resultados en vinculaciones reales. A pesar de que la población objetivo de las ferias, son segmentos poblacionales con dificultad en el acceso del mercado laboral, y que las empresas conocen estas características (mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados) de los participantes y están dispuestas a vincularlos; no conocen el perfil de los participantes y a su vez estos no conocen de antemano los requisitos de las vacantes ofertadas.

Esta situación se evidencia, por ejemplo, con los niveles educativos, que como se observa en la caracterización de las poblaciones participantes de las ferias, es una de las variables que provoca la poca coincidencia entre la oferta y la demanda de trabajo, y lo que sugiere la presencia de desempleo estructural.

Por otra parte, esta parece no ser la única causa de la poca efectividad de las ferias, porque aún cuando existen problemas entre la coincidencia entre los niveles educativos de oferta y demanda, hay quienes cumplen con los requisitos para acceder a estas vacantes y lo logran, situación que sugiere que hay otros factores que están imposibilitando la vinculación laboral, y estos pueden ser deficiencias en las competencias blandas de los candidatos a las vacantes.

Lo anterior, vuelve a resalta la importancia que tiene la capacitación y la formación para disminuir el desempleo estructural que parece estar afectando a la población, pero esta capacitación debe ser pertinente y responder a las dinámicas del mercado laboral de la ciudad.

También se recomienda que, para mejorar la efectividad de la estrategia, las ferias se conviertan en ruedas de empleo donde se realice con anterioridad una evaluación y selección de los candidatos a ocupar las vacantes, asegurando que cumplan con los requisitos necesarios, y se presenten a las empresas a 3 o 4 candidatos que pueden ocupar la vacante. Para esto, las necesidades de información aumentan, aunque disminuye la cobertura a la que están acostumbradas las ferias, pero se incrementa la eficiencia.

Finalmente se recomienda que exista una única estrategia distrital para las ferias entre las localidades y la SDDE, para que, al igual que con la Vitrina Virtual, no se dupliquen funciones y se evite la dispersión, al tiempo que se consolide la estrategia y se aumente su efectividad.

## Bibliografía

- Betcherman G., Olivas K. y Dar A. (2004), "Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries", Social Protection Discussion Paper Series No. 0402, The World Bank, Washington, enero.
- Farné S. (2009), "Políticas activas del mercado de trabajo en Colombia, México y Perú", Macroeconomía del Desarrollo Serie 96, CEPAL, Santiago de Chile, noviembre.
- Mazza J., (2003), "Labour intermediation services: lessons for Latin America and the Caribbean", CEPAL Review 80, agosto.
- Dar A., Tzannatos Z., (1999), "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations", Social Protection Discussion Paper Series No. 9901, The World Bank, Washington, enero.
- Bucheli M., (2005), "Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones", Estudios y Perspectivas Serie 2, CEPAL, Montevideo, mayo.
- Guataquí J.C., García A. y Rodríguez M., (2009), "Criterios para tener en cuenta en la definición de una línea base para políticas de intermediación en Bogotá", CEPEC-Universidad del Rosario en convenio con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico No. 278 de 2009, Bogotá.