

7863

MEJORAMIENTO DEL EMPLEO INCLUYENTE Y PERTINENTE EN BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO

DIRECCIÓN DE DESARROLLO
EMPRESARIAL Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN DE EMPLEO Y
FORMACIÓN



2020-2024



NOMBRE DEL INFORME

7863- Mejoramiento del empleo incluyente y pertinente en Bogotá

Compilado:

Daniel Romero/ Contratista /Oficina Asesora de Planeación.
Eliuth Gamboa/ Contratista/ Oficina Asesora de Planeación.

Aprobado:

Danny Efraín García Perdomo/ Jefe Oficina Asesora de Planeación (E)

Elaborado por: Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo

Fecha de elaboración: 25/06/2020

Fecha de publicación: 01/07/2020

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Vigencia 2020



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

MEJORAMIENTO DEL EMPLEO INCLUYENTE Y PERTINENTE EN BOGOTÁ

Plan de Desarrollo

Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI

Propósito 01

Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.

Programa 18

Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural

Elaborado por:

Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo

Junio 2020





 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 2 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Tabla de contenido

1.	Identificación del problema o necesidad	3
2.	Justificación y Antecedentes	3
3.	Objetivos del Proyecto	10
4.	Localización geográfica.....	11
5.	Población y grupo objetivo.....	11
6.	Enfoque poblacional, diferencial y de género	12
7.	Área de conocimiento de Interesados	13
8.	Análisis de alternativas	26
9.	Beneficios del proyecto.....	29
10.	Indicadores	30
11.	Metas.....	35
12.	Marco lógico	38
13.	Aspectos ambientales	40
14.	Presupuesto del proyecto	44

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 3 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

1. Identificación del problema o necesidad

El proyecto de inversión “MEJORAMIENTO DEL EMPLEO INCLUYENTE Y PERTINENTE EN BOGOTÁ” busca contribuir a la solución del problema central, identificado como resultado de un análisis causal (árbol de problemas) y definido como *“Bajo acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, con énfasis en mujeres y jóvenes”*.

2. Justificación y Antecedentes

Descripción del Problema central:



La descripción del problema se realizó a partir de dos componentes, el diagnóstico del mercado laboral y el mapeo de actores, programas y proyectos, relacionados con políticas de empleo e inclusión laboral en Bogotá. El análisis de esta información permite identificar, no sólo los problemas del mercado laboral bogotano, sino también, cómo las políticas distritales atienden estas problemáticas.

En su componente de diagnóstico del mercado laboral, se identifica un desajuste en el mercado laboral bogotano, principalmente asociado con la informalidad laboral y el trabajo por cuenta propia, la persistencia de tasas de desempleo de dos dígitos con énfasis en las mujeres y la generación de puestos de trabajo en sectores de baja productividad asociados principalmente a comercio y los servicios.

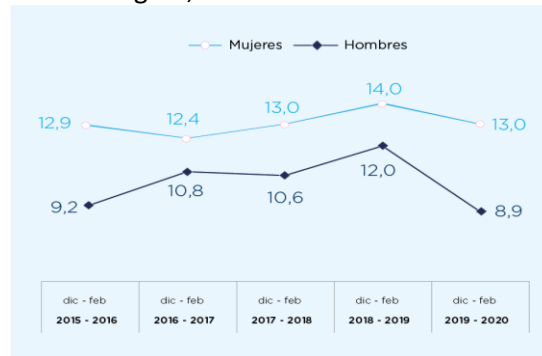
Lo anterior, con énfasis en las personas menos educadas y en las localidades más pobres de la Ciudad. Adicionalmente, se encuentran brechas de ingresos entre hombres y mujeres y problemas de inserción laboral de los jóvenes de la ciudad, que se reflejan en tasas de desempleo, superiores al promedio de la ciudad y un elevado número de NINIS.

Aunque Bogotá ha venido mejorando en sus indicadores de empleabilidad, se sigue presentando desigualdad en el acceso al empleo, brechas que no permiten acceder o mejorar la calidad del empleo y un alto nivel de informalidad.

A continuación, se presentan los principales indicadores de empleabilidad en la ciudad:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 4 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Tasa de desempleo según sexo en Bogotá, trimestre móvil diciembre - febrero (2015 - 2020)





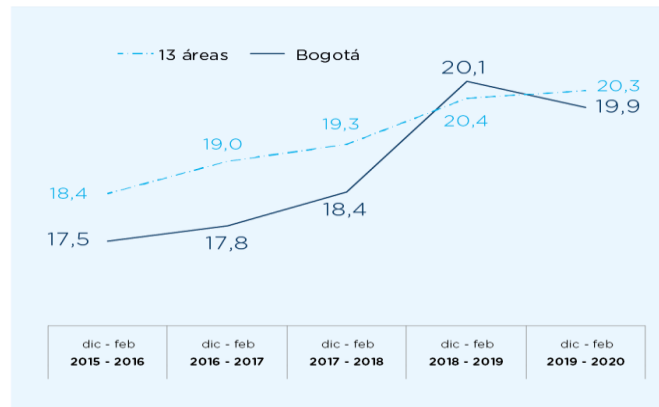
Fuente: DANE, GEIH- Elaboración ODEB

La tasa de desempleo en Bogotá para las mujeres en el trimestre de análisis fue de 13%, inferior en 0,9 p.p. a la registrada en el mismo trimestre del año anterior de 14%, con este resultado Bogotá se ubicó en el tercer lugar dentro de las 13 ciudades principales y áreas metropolitanas con menor tasa de desempleo para las mujeres. Bucaramanga y Barranquilla ocuparon el primero y segundo lugar con 10,5% y 12,5% respectivamente. Cúcuta con 19,8% e Ibagué con 21,8%, no han podido fortalecer la demanda laboral y continúan con las tasas más altas de desempleo.

La tasa de desempleo en Bogotá para los hombres fue 8,9%, inferior en 3,1 p.p. a la registrada en el mismo trimestre de 2018 - 2019, de 12%, una disminución bastante significativa, lo que se refleja como un aumento en la demanda laboral durante este periodo. La Capital se ubicó en la cuarta posición, por debajo de ciudades como Pereira con 9,7% y Medellín con 10,3%. Cartagena y Barranquilla con el 5,5% y 6% ocuparon el primer y segundo lugar respectivamente.

Tasa de desempleo juvenil Bogotá vs 13 áreas, trimestre móvil diciembre - febrero porcentaje (2015 - 2020)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 5 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	



Fuente: DANE, GEIH- Elaboración ODEB

Para el trimestre móvil diciembre de 2019 – febrero de 2020, la tasa de desempleo juvenil se ubicó en 19,9%, inferior en 0,5 p.p., frente a la registrada en el mismo trimestre móvil del año anterior de 20,4 %. Por debajo de ciudades como Medellín con 20,4% y Villavicencio 20,8%.



Por posición ocupacional la categoría empleado doméstico aumentó frente al año anterior un 28,7% y la categoría empleado de gobierno 83,7%. Lo que en términos absolutos se traduce en un total de 13.869 nuevos empleos juveniles, durante este periodo.

En cuanto al sector económico para el trimestre de análisis por rama de actividad, sectores como; “Industrias manufactureras” y “Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos” fueron los únicos que aumentaron su participación en la demanda laboral juvenil, pues registraron 29.430 nuevos empleos para esta población.

Informalidad

Para el trimestre de estudio por rama de actividad el número de informales aumentó en 95 mil frente al mismo trimestre móvil del año anterior, los cuales se vieron reflejados en sectores como: “Transporte y almacenamiento” con un aumento del 38,3%, “Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos” con 22,7% y “Construcción” con 15,8%.

Por nivel educativo la informalidad sigue presentando el mayor número de personas en las categorías de formación secundaria, pues para el trimestre de estudio se registraron 1.121.430 informales, seguido de la categoría de formación primaria con 328.930, estas dos categorías representan el 84,3% de los informales de la Capital.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
	Fecha:	Marzo 2019		
	Informe	Página:	Página 6 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Impacto en el Empleo generado por el Coronavirus

Si bien el choque por el COVID-19 es transitorio, sus impactos negativos pueden extenderse al año 2021 y siguientes, si no se implementan medidas de política económica que mitiguen el impacto negativo sobre el tejido productivo de la ciudad, con la destrucción sistemática de empleos y la desaparición de empresas en las diferentes actividades económicas afectadas por las medidas de aislamiento.

Fedesarrollo¹ estima para Colombia una tasa de desempleo entre 16.3% y 20,5%. Tomando en cuenta que las tasas nacionales y distritales tienden a ir muy similares, es esperable que la ciudad presentará un comportamiento muy similar. Según cálculos detallados de la SDH, el desempleo en Bogotá pasaría de 10,9% en 2019, a niveles que se ubicarían alrededor de 18% en el escenario medio. Dicho resultado afectaría de manera sensible la condición económica y de bienestar de la población de la ciudad, y elevarían la incidencia de pobreza monetaria, con un retroceso frente a las reducciones en la tasa de pobreza logradas en la última década.



Estimaciones de desempleo 2020 – Efecto COVID-19

Escenario	2020
Observado – Febrero 2020*	10,8%
30 días aislamiento	14,5%
60 días aislamiento	18,4%
90 días aislamiento	22,3%

Fuente: DANE. Estimaciones SDH-DEEF. * Trimestre móvil.

De acuerdo con cálculos de la SDP, con el ajuste en la modelación del Marco Fiscal de Mediano Plazo por parte de la SHD, dada la correlación entre PIB, empleo y pobreza, este comportamiento de la economía podría generar un aumento en la pobreza monetaria por encima del 2% en 2020 con respecto al indicador del 2019, con una recuperación paulatina en los años siguientes. Esta pobreza afectaría en especial a personas vulnerables y con trabajos informales, más expuestos a la volatilidad de la economía.

¹https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/DocumentosTrabajo/2020-04-21_comunicado_de_prensa_-_pronostico_pib_2020.pdf



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 7 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Estos datos iniciales, a la luz de los análisis macroeconómicos de la CEPAL y los propios de la Secretaría de Desarrollo Económico, muestran que la vulnerabilidad del tejido económico ante la crisis desatada por la pandemia se expresará en:

- Reducción de comercio exterior, dada la reducción de la demanda de las grandes economías y la escasez de algunos insumos médicos y otros productos.
- Disminución del transporte de pasajeros nacional e internacional.
- Impactos negativos especialmente en las pequeñas y medianas empresas que representan la mayoría de las unidades productivas y del empleo.
- Asimismo, afectación sobre los sectores turísticos, de la construcción y el comercio, que presentan un porcentaje importante de población en informalidad.
- Consecuentemente, deterioro de los indicadores laborales y de pobreza, dejando a los trabajadores informales especialmente vulnerables a la pandemia y a las medidas de contención, y con el riesgo de profundizar la desigualdad de género.
- De manera similar, el deterioro del ingreso tenderá a profundizar la segregación socioespacial, concentrarse en las localidades de la periferia con personas de menores ingresos, mayor tasa de desempleo y menor nivel de escolaridad, en particular Usme, Ciudad Bolívar y Bosa.
- Crisis de demanda, por menos consumo de los hogares.
- Reducción en los ingresos fiscales por menor capacidad de pago.

La Secretaría de Desarrollo Económico clasificó los sectores económicos de Bogotá en cuatro grupos según su vulnerabilidad a los efectos de la pandemia, y según las medidas que se tomaron en las decisiones nacionales y distritales para su funcionamiento.

Grupos de operación de sectores económicos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 8 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	





Fuente: Elaboración SDDE

En este contexto, es evidente la necesidad de la implementación de una política de mitigación del choque negativo, y de una política de reactivación económica frente a la emergencia del COVID-19 que reduzca la destrucción del empleo y del tejido empresarial de la ciudad en 2020, y facilite la recuperación económica a partir del segundo semestre de 2020, aumentando las probabilidades de un “rebote” de la economía en el año 2021.

Lo anterior ahonda los desajustes del mercado laboral y es claro que intervenirlos requerirá de acciones de ciudad, relacionadas con el fortalecimiento del sector productivo, políticas activas de mercado de trabajo y una política educativa que permita aumentar el capital humano de la población Bogotana. Estas medidas deben estar articuladas y retroalimentadas de forma permanente.

Por su parte, un mapeo de actores, programas y proyectos, evidencia que si bien el Distrito cuenta con una política pública en materia de empleo y trabajo decente (Decreto 380 de 2015) no se evidencia en la práctica una atención a las grandes problemáticas de manera articulada. Sin embargo, se resalta, la puesta en marcha de iniciativas con énfasis diferencial y que presentan algunas características:

- Acciones desarticuladas con metas por sector o secretaría, más que metas para intervenir problemáticas o poblaciones de manera conjunta.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
	Fecha:	Marzo 2019		
	Informe	Página:	Página 9 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

- Diversidad de rutas de empleo para atender diferentes poblaciones, que atienden a las necesidades de cada secretaría y la priorización de algunas poblaciones.
- Énfasis poblacional que atiende más a la política social que a una política de mercado laboral
- Acciones desarticuladas de las principales iniciativas de empleo inclusivo.
- Bajo liderazgo de la Secretaría de Desarrollo Económico, responsable de brindar lineamientos sobre políticas de empleo en el Distrito y espacios de articulación y definición conjunta
- Desarticulación institucional en cuanto a la política de empleo e inclusión laboral, que implican duplicidad de acciones especialmente en los temas de capacitación e intermediación laboral
- La agencia de empleo “Bogotá Trabaja” no opera como eje articulador de las iniciativas de empleo inclusivo, con un claro liderazgo de las otras entidades. Una de las posibles causas de esta desarticulación, es la priorización de la misma población en las Secretarías de Desarrollo Económico e Integración Social.
- Los resultados generados por estas acciones son limitados y de baja escala frente a los problemas de inclusión laboral de la población de Bogotá.
- No se realiza seguimiento y evaluación de las iniciativas de empleo inclusivo en la ciudad, por tanto, no se conoce la efectividad de las acciones desarrolladas.
- Existen diversidad de rutas de inclusión laboral poblacional, sin una clara diferenciación en los servicios de las rutas dirigidas a las diferentes poblaciones, a partir de una identificación de barreras para acceder al mercado laboral
- Se generan estrategias de inclusión laboral sin tener en cuentas las características de la población y su perfil de empleabilidad.

Lo anterior lleva a plantear dos necesidades de intervención:

- Contar con una política de mercado laboral en el distrito, que atienda los grandes problemas de ciudad de manera articulada, que incluya tres componentes: política productiva, política de mercado laboral y política de capital humano.
- Hacer más eficiente las intervenciones en términos de la organización de las rutas de inclusión laboral y lineamientos claros y articulados para el desarrollo de estas intervenciones.
- Definir claramente el alcance de una intervención de inclusión laboral, variables que afecta y resultados esperados.
- Contar con una herramienta de inclusión laboral distrital que defina el alcance de la ruta, con componentes e instrumentos de intervención, que defina responsabilidades distritales y roles institucionales en sus diferentes componentes e identificar otras instituciones relevantes (nacionales, distritales, públicas o privadas) que pueden aportar a su operación.

Formación

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
	Fecha:	Marzo 2019		
	Informe	Página:	Página 10 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Una de las principales brechas que limitan el acceso al empleo es la baja o nula formación de los buscadores de empleo. Aunado a lo anterior las personas no cuentan con formación pertinente, ajustada a los requerimientos de los empleadores, generando así baja productividad de la oferta laboral y competitividad de las empresas. Adicionalmente una de las limitaciones en cuanto a formación es la poca o nula actualización en nuevas tecnologías u oficios ajustados a los avances y nuevos desarrollos empresariales.

Según ManpowerGroup (2018) “En Colombia, el 42 % de los empresarios reporta dificultades para llenar sus vacantes debido, entre otras cosas, a la ausencia de competencias genéricas y específicas y a la falta de experiencia de los aspirantes, situación que dificulta el crecimiento empresarial y la eficiencia operativa de las empresas”. Evidenciando dificultades para que los empresarios recluten el talento humano que necesitan, es decir, existe una brecha entre las necesidades del sector productivo y el talento humano que se está formando actualmente; en este sentido, la ausencia de habilidades generales es uno de los limitantes a la hora de conseguir personal para los diferentes cargos y estas habilidades han ganado cada vez más importancia en el desarrollo del talento humano. Más aún con la llegada de la Cuarta Revolución Industrial, donde el desarrollo de las habilidades, o skills, del Siglo XXI es una de las claves para enfrentar con éxito esta transformación.

Todas estas problemáticas se ven reflejadas en la existencia y persistencia de brechas de capital humano, como una de las principales fallas del mercado laboral que afectan no sólo el acceso al empleo sino también la productividad y competitividad de los sectores económicos en el Distrito. El déficit y la discrepancia de competencias específicas que requieren los empleadores con respecto al talento humano en sus procesos productivos, la falta de pertinencia y calidad de la oferta de formación y la articulación con entidades del ecosistema de formación, entre ellas la Secretaría Distrital de Educación, deben ser considerados como los elementos centrales a los cuales debe estar dirigida la implementación de acciones.



3. Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Mejorar el acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, principalmente en mujeres y jóvenes.

Objetivos Específicos

- Reducir las barreras de ingreso al mercado laboral
- Articular la demanda y la oferta laboral en torno al empleo inclusivo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 11 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

- Promover las iniciativas de política distrital de empleo

4. Localización geográfica



LOCALIZACION	
POBLACIÓN OBJETIVO	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
FUNDAMENTO DE PRIORIZACIÓN	En general se fundamenta en el desempleo en la ciudad, la cual se ubica en un 10.8%, el cual en parte se debe a brechas en formación y calificación de los buscadores de empleo. Adicionalmente en cuanto a las mujeres y jóvenes estos presentan una tasa superior al promedio de la ciudad.
TIPO DE ESTRATEGIA DE ENFOQUE DIFERENCIAL	Enfoque diferencial con énfasis en mujer y jóvenes entre 18 y 28 años, sin desconocer el fenómeno presente en otros grupos poblacionales

5. Población y grupo objetivo

La problemática afecta principalmente a todas aquellas personas desempleadas, en su calidad de cesantes (que hayan tenido previamente un empleo) o aspirantes (ingresan por primera vez al mercado laboral) o aquellos que en su condición ocupado enfrentan fenómenos de informalidad, barreras de acceso o de movilidad laboral asociada a procesos discriminatorios, fenómenos particulares como sexo, la edad, la condición de discapacidad, o rezago en procesos de formación y habilidades y competencias para el trabajo.

Esta caracterización general de la población afectada por la problemática a abordar, se concreta al momento de analizar las cifras de desempleo en la ciudad el cuál se ubicaba en la última medición del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en un 10.8% para la población general y 13% para mujeres y 19,9% para el caso de los jóvenes entre 14 y 28 años, por lo tanto, es un problema que afecta a todos los bogotanos, pero con especial énfasis en mujeres y jóvenes.

Por lo cual, en la ciudad existen 4,4 millones de personas entre desocupados, cesantes y aspirantes, y ocupados, entre los cuales se encuentra población de mujeres, jóvenes, que buscan empleo o

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
	Fecha:	Marzo 2019		
	Informe	Página:	Página 12 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

quieren mejorar sus condiciones. De estos 1,9 millones es mujer y 2,5 millones es hombre, estos como potencial máximo de atención. De este universo se tiene previsto atender 70.000 mujeres, 50.000 jóvenes y 80.000 personas para un total de 200.000 mil buscadores de empleo. Aunado a lo anterior se tiene previsto formar 50.000 personas en competencias laborales.



6. Enfoque poblacional, diferencial y de género

Mujeres

La problemática de desempleo afecta principalmente a las mujeres, la tasa de desempleo en Bogotá para las mujeres es del 13%, mientras que la tasa para los hombres es del 8,9%. De acuerdo con lo anterior, existen brechas significativas en el mercado laboral para las mujeres frente a los hombres, aun cuando las mujeres tienen mayor participación dentro del total de la población de la ciudad, la Población Económicamente Activa (PEA) es menor que la de los hombres y así mismo esto se refleja en el volumen de mujeres ocupadas con respecto a los hombres, esto indica el enorme reto que se tiene para cerrar brechas de inclusión de las mujeres en el sector productivo. La diferencia en la PEA es de 254.043 mujeres, sin embargo, la diferencia en ocupados es de 287.089 mujeres. Estas cifras comienzan a marcar una línea clara en las brechas que existen en mercado laboral de las mujeres, cuando se analiza el volumen de mujeres que no están ocupadas lo cual deja una tasa de desempleo superior a la de los hombres en 2,3 puntos, sumando a esto que la tasa global de participación en las mujeres es de 62,6, siendo menor en 13,3 puntos a la de los hombres que se ubica en 75,9. Lo anterior, son cifras que muestran un claro favorecimiento del mercado laboral para los hombres frente a las mujeres, implicando esto una barrera adicional para esta población en el mercado laboral.

Los jóvenes son los que registran las tasas de desempleo más altas del país y de Bogotá, este indicador se ubicó en 18,7% en 2019 para las personas entre 14 y 28 años, mientras que para las personas que tienen entre 29 y 45 años la tasa de desempleo es de 8,0% y de 7,6% para las personas mayores de 46 años.

Por lo anterior, es claro que existen barreras de acceso a empleo para la población más joven y que los indicadores de ocupación mejoran a medida que se avanza en edad y probablemente obtienen algo de experiencia, lo cual representa un reto en materia de inclusión laboral para esta población, mientras que al tiempo se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para que estos empleos sean de calidad, es decir, formales, teniendo en cuenta que en el grupo de jóvenes entre 14 y 28 años la proporción de informalidad es del 32%.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 13 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Jóvenes

Cabe mencionar que el 31% de los jóvenes se ocupa en actividades relacionadas con comercio, rama de actividad que se caracteriza por tener aproximadamente el 60% de sus ocupados en la informalidad, el 21% en actividades de servicios comunales, sociales y personales y el 14% en actividades de industria, concentrando así estas actividades el 65% de la población ocupada entre los 14 y 28 años.

Otras poblaciones con identificación de barreras de acceso al mercado laboral.

- Según el censo 2018 en Bogotá residen 65.656 personas NARP (Negros, Afros, Raizales y Palenqueros). 603 personas ROM o Gitanos. 19.063 Indígenas.
- De acuerdo a la caracterización de la SDDE para la población LGBTI está en Bogotá es de 52.704 personas.
- 315.080 personas con discapacidad, de los cuáles 55% son mujeres y 45% hombres y el 80% está en edad de trabajar.
- A enero de 2020, en Bogotá residen 340.376 víctimas del conflicto armado de acuerdo a lo reportado en el Registro Único de Víctimas.

7. Área de conocimiento de Interesados

Registro de interesados

El registro de interesados es una herramienta que se utiliza para recopilar, clasificar, analizar y jerarquizar de manera sistemática información cualitativa y cuantitativa referente a todas aquellas personas, instituciones u organizaciones involucradas o interesadas en el proyecto, lo que permite determinar el grado de incidencia de Subdirección Empleo y Formación frente a los distintos actores, sean estos internos o externos y que permiten llevar a cabo cada una de las estrategias y acciones que planea desarrollar la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en el nuevo Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024.

El uso de esta herramienta de análisis permite clasificar a los involucrados de este proyecto según las siguientes variables: Área, interesado, posición, nivel de participación, nivel de influencia, requerimientos y/o expectativas, contribución o gestión, fase (s) de mayor interés y tipo de actor (interno/externo). Ver *Tabla 1*.




 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 14 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Tabla 1. Registro de interesados



Área	Interesado	Posición	Nivel de participación	Nivel de influencia	Requerimientos y/o expectativas	Contribución o Gestión	Fase(s) de mayor interés	Interno/ Externo
No aplica	Población económicamente activa	beneficiario	Alto	Neutral	Participación en programas de inclusión y formación para el trabajo	Retroalimentación en los procesos que participen y vinculación y formación efectiva	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Secretaría de Integración Social	cooperante/ beneficiario	Alto	Neutral	Desarrollar estrategias que dinamicen la inclusión laboral de la población vulnerable.	Fortalecer el desarrollo de estrategias de difusión especializadas en la población vulnerable.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	IPES	beneficiario	Alto	Neutral	Coordinar programas que beneficien a la población informal y vendedores ambulantes	Capacitación y formación de la población informal	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Secretaría de Educación	beneficiario	Alto	Neutral	Desarrollar estrategias que dinamicen la formación formal de la población.	Formar en educación básica y media a jóvenes e implementar las estrategias de la escuela al trabajo y lineamientos de formación para el trabajo.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Secretaría de la Mujer	beneficiario	Alto	Neutral	Desarrollar estrategias que dinamicen la inclusión laboral de la población de mujeres.	Desarrollar y operar estrategias de inclusión laboral de mujeres.	Todo el proyecto	Externo
Misional	Subdirección de emprendimiento y negocios	beneficiario	Alto	Neutral	Desarrollar proceso de innovación, emprendimiento y desarrollo empresarial promoviendo la generación de empleo	Apoyar a potenciales emprendedores a desarrollar las ideas de negocio, que promueva la consolidación de los	Todo el proyecto	Interno

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 15 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Área	Interesado	Posición	Nivel de participación	Nivel de influencia	Requerimientos y/o expectativas	Contribución o Gestión	Fase(s) de mayor interés	Interno/ Externo
						mismos y generación de autoempleo y empleo.		
Interinstitucional	Otras secretarías de orden distrital	beneficiario	Alto	Neutral	Trabajo coordinado con la población para promover acciones benéficas.	Establecer y operar estrategias con el fin de promover el Empleo inclusivo.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Unidad administrativa del Servicio Público de Empleo	cooperante	Alto	Líder	Oferta de servicios para reducción de barreras de acceso al mercado laboral y promover la inclusión laboral	Establecer estrategias con el ánimo de promover el empleo inclusivo de la población a través del servicio público de empleo.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Instituciones de educación para el trabajo	cooperante	Alto	Neutral	Coordinar y poner en marcha programas de formación para el trabajo que se están desarrollando	Implementar y dictar programas de formación para el trabajo, habilidades y competencias.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Ministerio del Trabajo	cooperante	Alto	Líder	Promover los lineamientos de política pública que promuevan la generación de empleo	Generar lineamientos normativos para la aplicación de rutas, modelos de empleo inclusivo y lineamiento de formación para el trabajo, para promover oportunidades y mejores condiciones en la inserción del mercado laboral.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Cajas de Compensación Familiar	cooperante	Alto	Neutral	Oferta de servicios para disminución de brechas para la inserción laboral	Establecer estrategias con el ánimo de promover el empleo inclusivo de la población como parte de la	Todo el proyecto	Externo



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 16 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Área	Interesado	Posición	Nivel de participación	Nivel de influencia	Requerimientos y/o expectativas	Contribución o Gestión	Fase(s) de mayor interés	Interno/ Externo
						red de prestadores del servicio público de empleo		
Interinstitucional	Departamento de Prosperidad Social	cooperante	Medio	Neutral	Coordinación en los programas de Empleo y formación buscando la empleabilidad de los jóvenes	Establecer articulación con entidades para generar estrategias de promoción de la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios de los programas en el Distrito capital	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Otros Ministerios e instituciones de orden nacional	cooperante	Medio	Neutral	Lograr coordinar acciones enfocados en la Formación y empleabilidad en el Distrito capital	Coordinación e implementación de acciones para promover el empleo formal y la formación y desarrollo de habilidades y competencias socio laborales para generar mayores oportunidades y mejores condiciones en la inserción del mercado laboral.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Fundaciones	cooperante	Medio	Neutral	Ejecutar convenios con los actores del ecosistema de empleabilidad para promover acciones para superación de barreras para la inclusión laboral.	Asistencia estratégica, técnica, apoyo para procesos de financiación y gestión de conocimientos de las iniciativas propias o de terceros que estén alineados la promoción de empleo inclusivo y formación pertinente.	Todo el proyecto	Externo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 17 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Área	Interesado	Posición	Nivel de participación	Nivel de influencia	Requerimientos y/o expectativas	Contribución o Gestión	Fase(s) de mayor interés	Interno/ Externo
Interinstitucional	Organismos Internacionales	cooperante	Medio	Neutral	Ejecutar convenios con los actores del ecosistema de empleabilidad para promover acciones para superación de barreras para la inclusión laboral.	Asistencia estratégica, técnica, apoyo para procesos de financiación y gestión de conocimientos de las iniciativas propias o de terceros que estén alineados la promoción de empleo inclusivo y formación pertinente.	Todo el proyecto	Externo
Interinstitucional	Gremios y sector productivo	cooperante	Medio	Líder	Oferta de servicios para la inclusión laboral	Gestión y generación de vacantes para la población en mención	Todo el proyecto	Externo

Fuente: Construcción de los autores.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 18 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Matriz dependencia influencia

Con la finalidad de evidenciar como se relaciona cada uno de los interesados del proyecto respecto a la dependencia e influencia con los demás, se presenta en las Tablas 2 y 3 la matriz de relacionamiento de los dieciséis (16) stakeholders, la cual contiene los siguientes ítems:

- **Nombre del interesado.**
- **Área del interesado:** Apoyo, misional o interinstitucional.
- **Letra:** A cada interesado se le asigna una letra para realizar la relación de dependencia y/o influencia, esta se coloca de manera vertical y horizontal en la matriz.
- **Total:** Se realiza la suma horizontal y vertical de niveles asignados a cada uno de los interesados.
- **Promedio:** Se realiza el promedio entre el resultado de la sumatoria de niveles de manera vertical y el resultado de la suma de niveles de manera horizontal.

La ponderación para la realización de la siguiente matriz se realiza según la siguiente escala:

Débil	1	Mediando	2	Fuerte	3	Potencial	4	No Existe	0
--------------	---	-----------------	---	---------------	---	------------------	---	------------------	---





 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	1
		Fecha:	Marzo 2019
	Informe	Página:	Página 19 de 46
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero
			

Tabla 2. Matriz de dependencia

Stakeholder	Área (Categoría)	ID interesado	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Total	Promedio
Población económicamente activa	No aplica	A		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45	45
Secretaría de Integración Social	Interinstitucional	B	3		3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	45	39,5
IPES	Interinstitucional	C	3	3		2	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	42	35,5
Secretaría de Educación	Interinstitucional	D	3	3	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	32,5
Secretaria de la Mujer	Interinstitucional	E	3	3	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	33
Subdirección de emprendimiento y negocios	Misional	F	3	3	3	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	33
Otras secretarías de orden distrital	Interinstitucional	G	3	3	2	3	3	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	34
Unidad administrativa del Servicio Público de Empleo	Interinstitucional	H	3	1	1	2	2	2	2		2	3	3	2	2	2	3	3	33	33,5
Instituciones de educación para el trabajo	Interinstitucional	I	3	2	1	2	2	2	2	2		2	3	2	3	2	2	2	32	30,5

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 20 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Stakeholder	Área (Categoría)	ID interesado	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Total	Promedio
Ministerio del Trabajo	Interinstitucional	J	3	1	1	2	2	2	2	3			3	3	2	2	2	2	30	31
Cajas de Compensación Familiar	Interinstitucional	K	3	1	1	2	2	2	2	2				2	2	2	2	2	25	28,5
Departamento de Prosperidad Social	Interinstitucional	L	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	30	31,5
Otros Ministerios e instituciones de orden nacional	Interinstitucional	M	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	31	32,5
Fundaciones	Interinstitucional	N	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			2	2	31	31,5
Organismos Internacionales	Interinstitucional	O	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				2	29	30,5
Gremios y sector productivo	Interinstitucional	P	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			31	33
		Total dependencia	45	34	29	33	34	33	34	34	29	32	32	33	34	32	32	35		

Fuente: Construcción de los autores

Tabla 3. Matriz de influencia



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 21 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Stakeholder	Área (categoría)	ID interesado	ID interesado																Total	Promedio
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		
Población económicamente activa	No aplica	A		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	45	45	
Secretaría de Integración Social	Interinstitucional	B	3		3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	45	39,5
IPES	Interinstitucional	C	3	3		2	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	42	35,5
Secretaría de Educación	Interinstitucional	D	3	3	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	32,5
Secretaria de la Mujer	Interinstitucional	E	3	3	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	33
Subdirección de emprendimiento y negocios	Misional	F	3	3	3	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	33
Otras secretarías de orden distrital	Interinstitucional	G	3	3	2	3	3	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	34
Unidad administrativa del Servicio Público de Empleo	Interinstitucional	H	3	1	1	2	2	2	2		2	3	3	2	2	2	3	3	33	33,5
Instituciones de educación para el trabajo	Interinstitucional	I	3	2	1	2	2	2	2	2		2	3	2	3	2	2	2	32	30,5
Ministerio del Trabajo	Interinstitucional	J	3	1	1	2	2	2	2	3			3	3	2	2	2	2	30	31

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 22 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Stakeholder	Área (categoría)	ID interesado	ID interesado																Total	Promedio
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		
Cajas de Compensación Familiar	Interinstitucional	K	3	1	1	2	2	2	2	2				2	2	2	2	2	25	28,5
Departamento de Prosperidad Social	Interinstitucional	L	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2	30	31,5
Otros Ministerios e instituciones de orden nacional	Interinstitucional	M	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	31	32,5
Fundaciones	Interinstitucional	N	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				2	2	31	31,5
Organismos Internacionales	Interinstitucional	O	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				2	29	30,5
Gremios y sector productivo	Interinstitucional	P	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			31	33
Total influencia			45	34	29	33	34	33	34	34	29	32	32	33	34	32	32	35		

Fuente: Construcción de los autores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 23 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

La matriz dependencia - influencia permite clasificar a los interesados de acuerdo con su influencia y dependencia al proyecto, identificando cuáles de los interesados requieren de planes de acción para mitigar los posibles riesgos. La dependencia e influencia de los interesados deberá ser monitoreada constantemente dado los cambios de percepción que se presentan en cada fase del ciclo de vida del proyecto. Una vez se tiene las puntuaciones de dependencia y la influencia de los interesados de manera independiente, se realiza la respectiva matriz, dando como resultado para cada actor los siguientes promedios

Tabla 4. Resultados matriz dependencia e influencia

ID INTERESADO	PROMEDIO DEPENDENCIA (X)	PROMEDIO INFLUENCIA (Y)
A	45	45
B	39,5	39,5
C	35,5	35,5
D	32,5	32,5
E	33	33
F	33	33
G	34	34
H	33,5	33,5
I	30,5	30,5
J	31	31
K	28,5	28,5
L	31,5	31,5
M	32,5	32,5
N	31,5	31,5
O	30,5	30,5
P	33	33

Fuente: Construcción de los autores

De acuerdo con las ponderaciones dadas anteriormente, se presenta a continuación de manera gráfica la relación de dependencia e influencia que tiene cada uno de los interesados de la Subdirección de Empleo y Formación, observándose en el eje de las abscisas el promedio ponderado

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 24 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

de la variable dependencia y en el eje de las ordenadas el promedio ponderado de la variable influencia. Ver Figura 1

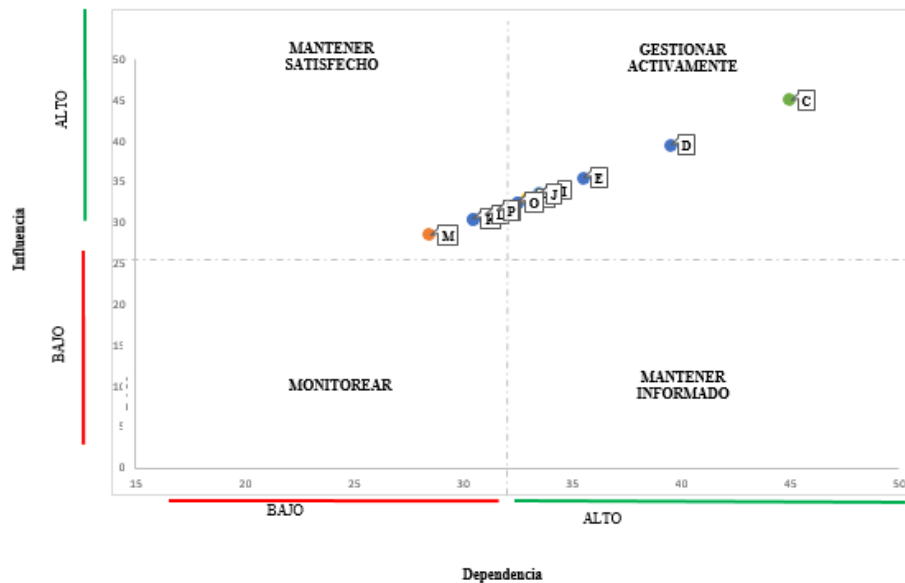


Figura 1. Matriz dependencia- influencia
Fuente: Construcción de los autores

Por lo anterior, se concluye que se deben mantener controlados a los interesados del proyecto de acuerdo con la zona (cuadrante) en los cuales estos se ubiquen y a las medidas que se adopten:

- **Zona de influencia y dependencia alta:** Realizar monitoreo constantemente dado a que representan un riesgo para el proyecto ya sea positiva o negativamente, por ello se deben generar estrategias que permitan asegurar la comunicación y la relación con los mismos.
- **Zona de influencia alta y dependencia baja:** Las estrategias para este grupo de interesados deben enfocarse en la gestión de la participación y en la generación de canales con el fin de que no se presente el riesgo de influencias negativas que afecten el proyecto.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 25 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

- **Zona de influencia y dependencia baja:** Estos interesados son de baja prioridad. Las estrategias deben focalizarse en la generación de canales de comunicación, sin embargo, se debe realizar monitoreo periódico para evitar que cambien de zona.
- **Zona de influencia baja y dependencia alta:** Las estrategias deben estar encaminadas a la generación de compromisos sobre los cuales se pueda realizar seguimiento con el fin de mitigar el impacto que genera la dependencia hacia el interesado.

Por último, se presenta a continuación las estrategias que permiten mantener involucrados a todos los actores de este proyecto de inversión en el horizonte de la ejecución del Plan Distrital de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”

Tabla 5. Estrategias involucramiento de interesados

Zona	Estrategia
Influencia y dependencia alta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar mesas de trabajo articuladas con los actores del proyecto de acuerdo con el nivel de pertinencia, encaminadas al cumplimiento de objetivo. 2. Establecer acciones conjuntas, de acuerdo con el nivel de pertinencia, con el fin de establecer beneficios en aras del cumplimiento de los objetivos planteados 3. Incentivar, promover y poner en marcha de manera conjunta, la capacitación y formación de la población informal o

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 26 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Influencia alta y dependencia baja

vulnerable, en busca de la promoción del autoempleo y empleo.

4. Coordinar e implementar acciones para la promoción del empleo inclusivo, formación, desarrollo de habilidades, competencias socio laborales, con el ánimo de generar aumento en las oportunidades laborales.

1. Programar mesas de trabajo articuladas con los actores del proyecto de acuerdo encaminadas al establecimiento de canales que permitan una mejor operación de la ruta de empleabilidad.

2. Realización de ferias de empleo articuladas con los actores del proyecto, dirigidas a la población priorizada e identificada en el proyecto de inversión.

Fuente:
Construcción
de los
autores

3. Publicación semanal de ofertas de empleo, articulada con los actores del proyecto de nivel de pertinencia, con el fin de ofertar vacantes en torno al empleo inclusivo.



Influencia y dependencia baja

No aplica

Influencia baja y dependencia alta

No aplica

8. Análisis de alternativas

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 27 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	



Problema central: *Bajo acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, con énfasis en mujeres y jóvenes.*

Para el desarrollo del presente proyecto se analizaron las siguientes alternativas, estas son:

- Velar por la aplicación de la política pública de empleo, buscando que al ser aplicada se genere un mayor número de vinculaciones en la ciudad.
- Liderar el ecosistema de empleo en Bogotá, buscando integrar a todos los actores y de forma coordinada acercar eficientemente la demanda y oferta laboral.
- Determinar de forma clara las brechas de formación del talento humano que impiden el acceso al empleo, dedicando los esfuerzos a capacitar a los buscadores y mejorando sus oportunidades en el mercado laboral.
- Permitir que el mercado y oferta laboral se regulen autónomamente, sin injerencia por parte del sector público.
- Priorizar la intermediación laboral sirviendo como conector entre buscadores y empleadores.

Con el fin de seleccionar la mejor alternativa, se asigna un criterio y a cada criterio su respectiva puntuación. Dicha puntuación va de 1 a 5 (siendo 5 la mayor ponderación y 1 la más baja). Sumado a lo anterior se contempla una escala con los niveles alto, medio y bajo.

Criterio	Definición	Escala	Puntuación
Vinculación laboral	Se define como el número de vinculaciones efectivas.	Alta: 10mil colocaciones Media: 5mil colocaciones. Baja: menor a 100 colocaciones	Alto: 4 o 5. Medio: 3. Bajo: 1 o 2
Atención a población vulnerable	Se define el cubrimiento a las diferentes poblaciones	Alta: 7 ó más poblaciones atendidas. Media: De 3 a 6 poblaciones atendidas procedimientos. Baja: 1 a 2 poblaciones atendidas	Alto: 4 o 5. Medio: 3. Bajo: 1 o 2
Reducción de barreras	Se define la mejor en las competencias para acceder al empleo	Alta: 7 o más barreras. Media: De 3 a 6 o más barreras Baja: menos de 3 barreras.	Alto: 4 o 5. Medio: 3. Bajo: 1 o 2
Disminución de discriminación	Se define la menor desigualdad al momento de	Alta: Alto impacto. Media: Alto impacto. Baja: Alto impacto	Alto: 4 o 5. Medio: 3.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 28 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

criterio	Definición	Escala	Puntuación
	seleccionar empleados		Bajo: 1 o 2
Permanencia en el tiempo	Se define como el impacto de la alternativa en el tiempo.	Alta: Permanece más de 4 años Media: Permanece de 3 a 4 años Baja: Permanece menos de 3 años	Alto: 4 o 5. Medio: 3. Bajo: 1 o 2

Fuente: Construcción de los autores.

8.1 Análisis de alternativas

A través de la matriz multicriterio se realiza la evaluación de cada alternativa empleando la puntuación descrita anteriormente, la matriz permite realizar una evaluación objetiva de cada criterio permitiendo escoger la mejor para la selección del proyecto, esta se elegirá de acuerdo con la mayor puntuación obtenida en la sumatoria de todos los criterios evaluados.

Criterio / Alternativa	Velar por la aplicación de la política pública de empleo, buscando que al ser aplicada se genere un mayor número de vinculaciones en la ciudad.	Liderar el ecosistema laboral en Bogotá, buscando integrar a todos los actores y de esta forma acercar de forma coordinada acercar eficientemente la demanda y oferta laboral.	Determinar de forma clara las brechas de formación del talento humano que impiden el acceso al empleo, dedicando los esfuerzos a capacitar a los buscadores y mejorando sus oportunidades en el mercado laboral.	Permitir que el mercado y oferta laboral se regulen autónomamente, sin injerencia por parte del sector público.	Priorizar la intermediación laboral sirviendo como conector entre buscadores y empleadores.
Vinculación laboral	3	5	3	3	5
Atención a población vulnerable	5	4	4	1	2
Reducción de barreras	4	4	5	1	1
Disminución de discriminación	2	4	2	1	1
Permanencia en el tiempo	4	5	4	1	1
Total	18	22	18	7	10

Fuente: Construcción de los autores

Selección de alternativa

De acuerdo con la matriz multicriterio, se identificó que las alternativas a, c, d y e presentan una menor puntuación de acuerdo con los criterios seleccionados, motivo por el cual la alternativa elegida para este proyecto es la opción **b**, la cual presentó una puntuación igual a 22.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 29 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

9. Beneficios del proyecto

Ingreso/Beneficio	Definición	Descripción	Forma de cálculo	Unidad de medida	Bien producido	RPC	Impacto en la población
Ingreso							
Beneficio	Formación en competencias laborales	Personas formadas en competencias laborales mejorando su accesibilidad al empleo	Sumatoria de beneficiarios	Personas	Personas Certificadas en formación	Otro	Cada uno de los 50.000 beneficiarios obtendrá un certificado en un programa de competencias laborales, permitiéndole mejorar sus posibilidades de acceder a empleo.
Ingreso							



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 30 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Beneficio	Colocación laboral	La colocación laboral es la que realiza actividades dirigidas a vincular buscadores de empleo y vacantes, brindando información para la mejor búsqueda.	Sumatoria de beneficiarios	Personas	Personas colocadas laboralmente	Otro	200.000 personas serán colocadas laboralmente, acercando la demanda y la oferta, reduciendo brechas y mejorando su acceso al empleo.
-----------	--------------------	---	----------------------------	----------	---------------------------------	------	--

10. Indicadores



Hoja de vida del Indicador de Producto

Nombre	Personas formadas en competencias laborales
Sector	Trabajo
Programa	Generación y formalización del empleo
Código del Indicador	360203100
Indicador	Personas formadas
Unidad de medida	Número de personas
ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible)	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Descripción	Hace referencia a las acciones destinadas al desarrollo de competencias para la inserción al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación.
Categoría	Gestión

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 31 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Valor	50.000 personas formadas en competencias laborales
Justificación	Se toma el valor del avance del plan de desarrollo anterior con corte a 30 de abril
Presiones técnicas y método de cálculo	Personas efectivamente certificadas en competencias laborales
Periodicidad de la Medición	Mensual
Fuente de datos	SUIM
Instrumento de recolección	Base de datos de personas certificadas
Fecha de inicio (dd/mm/aa)	01/07/2020
Fecha de Fin dd/mm/aa)	30/06/2024

Nombre	Personas colocadas laboralmente
Sector	Trabajo
Programa	Generación y formalización del empleo
Código del Indicador	360200400
Indicador	Personas colocadas laboralmente
Unidad de medida	Número de personas
ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible)	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
Descripción	La colocación laboral es la que realiza actividades dirigidas a vincular buscadores de empleo y vacantes, brindando información para la mejor búsqueda.
Categoría	Gestión
Valor	200.000 personas vinculadas
Justificación	Se toma el valor del avance del plan de desarrollo anterior con corte a 30 de abril
Presiones técnicas y método de cálculo	Personas colocadas
Periodicidad de la Medición	Mensual
Fuente de datos	SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO - SISE
Instrumento de recolección	Base de datos de personas vinculadas
Fecha de inicio (dd/mm/aa)	01/07/2020
Fecha de Fin dd/mm/aa)	30/06/2024

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 32 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Nombre	Implementación de política pública
Sector	Trabajo
Programa	Generación y formalización del empleo
Código del Indicador	360200800
Indicador	Lineamientos
Unidad de medida	Lineamientos para el desarrollo de política pública de empleo en el marco del trabajo decente implementados
ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible)	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Descripción	Estas políticas comprenden una amplia gama de instrumentos que pretenden incidir directamente sobre la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo en el sentido de favorecer la empleabilidad y los ingresos de sus participantes y por tanto no se limitan a responder por la mitigación de los efectos del desempleo, sino que combinan distintos instrumentos que de forma complementaria se proponen aumentar el empleo, mejorar la calidad del trabajo y su productividad, elevar los ingresos laborales, defender el empleo existente, mejorar tanto la calidad de la fuerza de trabajo como el funcionamiento del mercado laboral y apoyar a los ocupados en riesgo de desocupación, así como agilizar el encuentro de la oferta y demanda laboral.
Categoría	Fin
Valor	No existen lineamientos
Justificación	Se darán los lineamientos para la aplicación de la política pública establecida en el decreto 380
Presiones técnicas y método de cálculo	Lineamientos técnicos para la implementación de la política
Periodicidad de la Medición	Semestral
Fuente de datos	Documentos y seguimiento por parte de la SEF
Instrumento de recolección	Lineamientos expedidos y seguimiento
Fecha de inicio (dd/mm/aa)	01/07/2020
Fecha de Fin dd/mm/aa)	30/06/2024

Fuente: Elaboración propia SEF

Indicador de Objetivo General / Propósito



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 33 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Indicador Propósito / objetivo General	Formula	Medido a través de	Meta	Tipo de fuente	Fuente de verificación
Personas Vinculadas /Mejorar el acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, principalmente en mujeres y jóvenes.	Personas vinculadas	Reportes SISE	70.000 mujeres 50.000 jóvenes 80.000 personas colocadas laboralmente	Interno	Vinculaciones reportadas en el SISE

Indicador para el FIN

Indicador objetivo para el Fin	Formula	Medido a través de	Meta	Tipo de fuente	Fuente de verificación
Tasa de desempleo/Mayor productividad, competitividad y mejores niveles de ingreso en la ciudadanía a través del uso adecuado de los canales formales de búsqueda de empleo	Personas desocupadas dividida por la Población Económicamente Activa (PEA)	Tasa de desempleo	10.8 (Tasa previa al inicio de la emergencia)	Externa	DANE

Indicador de Actividades

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 34 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Sector	Tipo de Indicador	Código	Nombre	Unidad de medida	Fórmula	Descripción
Trabajo	Gestión	1300G085	Alianzas realizadas con Instituciones educativas	Número		Número de alianzas que se realizan con las diferentes entidades educativas para atender, garantizando cobertura, la demanda de los programas de formación.
Trabajo	Gestión	1300G036	Proyectos de Innovación Y Desarrollo Tecnológico Financiados	Número		
Trabajo	Gestión	1300G096	Personas colocadas laboralmente	Porcentaje de inscritos en el Servicio Público de Empleo que quedan preseleccionados para la utilización de vacantes	$(\text{preseleccionados} / \text{inscritos}) * 100$	Quedan preseleccionadas las personas que se inscriben el Servicio Nacional de Empleo, que se postulan y cumplen el perfil para las vacantes dispuestas
Trabajo	Gestión	1300G063	Alianzas territoriales realizadas	Número		

Medios de verificación del Indicador



Nivel	Nombre indicador	Indicador	Medios de verificación				
			Fuente de información	Método de recolección	Método de análisis	Frecuencia de recolección	Responsable
Mayor productividad, competitividad y mejores niveles de ingreso en la ciudadanía a través del uso	Desempleo	Tasa de desempleo	DANE	Encuesta		Mensual	DANE

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 35 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

adecuado de los canales formales de búsqueda de empleo							
Mejorar el acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, principalmente en mujeres y jóvenes.	Personas vinculadas	Numero de vinculaciones	SISE	Base de datos	Reportes mensuales	Mensual	SEF
1.Reducir las barreras de ingreso al mercado laboral	Personas formadas	Número de formaciones	SUIM	Base de Datos	Reportes mensuales	Mensual	SEF
2. Articular la demanda y la oferta laboral en torno al empleo inclusivo	Personas vinculadas	Numero de vinculaciones	SISE	Base de datos	Reportes mensuales	Mensual	SEF
3. Promover las iniciativas de política distrital de empleo	Lineamientos	Lineamientos implementados	Documental SEF	Documento	Lineamiento implementado y seguimiento a la implementación	Semestral	SEF
Formación en competencias laborales	Personas formadas	Número de formaciones	SUIM	Base de Datos	Reportes mensuales	Mensual	SEF
Personas colocadas laboralmente	Personas vinculadas	Numero de vinculaciones	SISE	Base de datos	Reportes mensuales	Mensual	SEF
Implementación de política pública	Lineamientos	Lineamientos implementados	Documental SEF	Documento	Lineamiento implementado y seguimiento a la implementación	Semestral	SEF

Fuente: *Elaboración propia SEF*

11. Metas



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <p>Sistema Integrado de Gestión Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Desarrollo Positivo: Trabajo con Calidad</p>
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 36 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

A continuación, se relacionan las Metas del Plan y las Metas de Proyecto de Inversión:

1. Meta Plan:	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
Proceso:	Promover
Magnitud:	200.000
Unidad de medida	empleos
Descripción	con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
1.1 Meta de Proyecto:	Promover 80.000 empleos para personas
Proceso:	Promover
Magnitud:	80.000
Unidad de medida	empleos
Descripción	para personas
1.2 Meta de Proyecto:	Promover 70.000 empleos para mujeres
Proceso:	Promover
Magnitud:	70.000
Unidad de medida	empleos
Descripción	Para mujeres
1.3 Meta de Proyecto:	Promover 50.000 empleos para jóvenes
Proceso:	Promover
Magnitud:	50.000
Unidad de medida	empleos
Descripción	Para jóvenes

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <p>Sistema Integrado de Gestión Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Desarrollo Positivo: Trabajo con Calidad</p>
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 37 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

1.4. Meta de Proyecto:	Ejecutar al 100%, el plan de lineamiento e implementación de la política pública de trabajo decente y digno.
Proceso:	Ejecutar al
Magnitud:	100
Unidad de medida	Por ciento
Descripción	el plan de lineamiento e implementación de la política pública de trabajo decente y digno.
2. Meta Plan:	Formar al menos 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes.
Proceso:	Formar al menos
Magnitud:	50.000
Unidad de medida	Personas
Descripción	en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes.
2.1. Meta de Proyecto:	Formar al menos 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes.
Proceso:	Formar al menos
Magnitud:	50.000
Unidad de medida	Personas
Descripción	en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 38 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

	cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes.
--	---

12. Marco lógico

Actividad de la Matriz de Marco Lógico a realizar

	Objetivos	Metas e indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Promover el mejoramiento reducción del desempleo y generación de empleo productivo y pertinente a partir de canales formales de búsqueda	10.8 (Tasa previa al inicio de la emergencia)	DANE – Calculos a partir de GEIH(variable inglabo, ingreso laboral no ajustado)	Se logra un nivel de desempleo por lo menos igual al medido antes de la emergencia por el coronavirus.
Propósito/ Objetivo General	Mejorar el acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, principalmente en mujeres y jóvenes.	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas	Sistema de Información del Servicio de Empleo y gestión de la herramienta de gestión y colocación del Distrito	Se vinculan 200.000 personas gracias a la articulación y funcionamiento del ecosistema de empleabilidad.
Componentes / Objetivos Específicos	1.Reducir las barreras de ingreso al mercado laboral 2. Articular la demanda y la oferta laboral en torno al empleo inclusivo 3. Promover las iniciativas de política distrital de empleo	50.000 Personas formadas 200.000 Personas colocadas Lineamiento implementación y seguimiento a la política pública	SUIM Sistema de Información del Servicio de Empleo y gestión de la herramienta de gestión y colocación del Distrito SEF	Se eliminan las barreras de acceso y se acerca la oferta y la demanda laboral de forma efectiva.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <p>Sistema Integrado de Gestión Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Trabajo con Calidad</p>
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 39 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Actividades	Formación en competencias laborales	50.000 Personas formadas	SUIM	Se determinan las brechas logrando formar pertinentemente a los buscadores de empleo, logrando su vinculación.
	Sistema de información de empleabilidad	Sistema implementado	SEF	
	Personas colocadas laboralmente	200.000 Personas colocadas	Sistema de Información del Servicio de Empleo y gestión de la herramienta de gestión y colocación del Distrito	
	Implementación de política pública	Lineamiento	SEF	



1.Reducir las barreras de ingreso al mercado laboral	Servicio de formación para el trabajo en competencias para la inserción laboral
Actividad 1.1.1	Contratar formación laboral
Actividad 1.1.2	Formación laboral
	Servicios de información implementados
Actividad 1.2.1	Sistema de información empleabilidad

2. Articular la demanda y la oferta laboral en torno al empleo inclusivo	Servicio de colocación laboral
Actividad 2.1.1	Articular el servicio de colocación laboral
Actividad 2.1.2	Operar la Agencia de empleo del Distrito
Actividad 2.1.3	Eventos de promoción de empleabilidad

3. Promover las iniciativas de política distrital de empleo	Servicio de apoyo a la implementación de políticas públicas en el marco del trabajo decente
Actividad 3.1.1	Lineamientos y seguimiento a la política pública

Supuesto por Categoría

Supuestos por Categoría de Cadena de Valor	
Mayor productividad, competitividad y mejores niveles de ingreso en la ciudadanía a través del uso adecuado de los canales formales de búsqueda de empleo	Se logra un nivel de desempleo por lo menos igual al medido antes de la emergencia por el coronavirus.
Mejorar el acceso a oportunidades de empleo pertinente en Bogotá, principalmente en mujeres y jóvenes.	Se colocan 200.000 personas gracias a la articulación y funcionamiento del ecosistema de empleabilidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 40 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

<p>1.Reducir las barreras de ingreso al mercado laboral 2. Articular la demanda y la oferta laboral en torno al empleo inclusivo 3. Promover las iniciativas de política distrital de empleo</p>	Se eliminan las barreras de acceso y se acerca la oferta y la demanda laboral de forma efectiva.
<p>Formación en competencias laborales Sistema de información de empleabilidad Personas colocadas laboralmente Implementación de política pública</p>	Se determinan las brechas logrando formar pertinentemente a los buscadores de empleo, logrando su vinculación.

13. Aspectos ambientales



En el presente apartado se relaciona el estudio medio ambiental del proyecto, el cual se realizó por medio del análisis de la huella de carbono, con el fin de trazar estrategias de mitigación del impacto ambiental a nivel institucional.

Para el desarrollo de lo anteriormente nombrado, se identificaron aquellos insumos que mayor consumo tienen en la entidad y, que por ende cuentan con un porcentaje de emisión de CO2. Dichos factores son: papelería (entiéndase como resmas de papel), cartuchos de tóner (tinta), energía eléctrica, e internet (punto fijo). Los datos de consumo de estos insumos fueron suministrados por la Dirección de Gestión Corporativa – DGC- y el análisis fue realizado por el grupo de formulación de la Oficina Asesora de Planeación

-O.A.P- de la entidad.

Tabla xx. Insumos cálculo de huella de carbono

Insumo	Año
Papelería	2018
	250 cajas, cada caja contiene 10 unidades resma de papel, y cada unidad trae 500 hojas.
Cartuchos de Tóner (tinta)	2019
	277 unidades.
Energía eléctrica	2020
	145,280 kilovatios por hora (KW)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 41 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Internet	2020
	1.600 gigas (datos promedio meses febrero y marzo).

Fuente: Construcción de los autores.

Sumado a lo anterior, para el cálculo de la huella de carbono, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: tiempo, cantidad, peso, consumo, entre otros (ver anexo xx). Con los datos ya organizados, se realizaron proyecciones estimadas del consumo de cada insumo para cada año, lo cual, arrojó como resultado, los resultados totales de emisiones de CO2 para todo el cuatrienio, resumidas a continuación:

Tabla xx. Emisiones toneladas CO2

CÁLCULO TOTAL DE LA HUELLA DE CARBONO	
Material	Emisión (Ton CO2)
PAPEL	28,2133
TINTA	0,6190
ENERGÍA ELECTRICA	79,0323
INTERNET PUNTO FIJO	4,192,63
TOTAL	107,8646

Fuente: Construcción de los autores.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 42 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

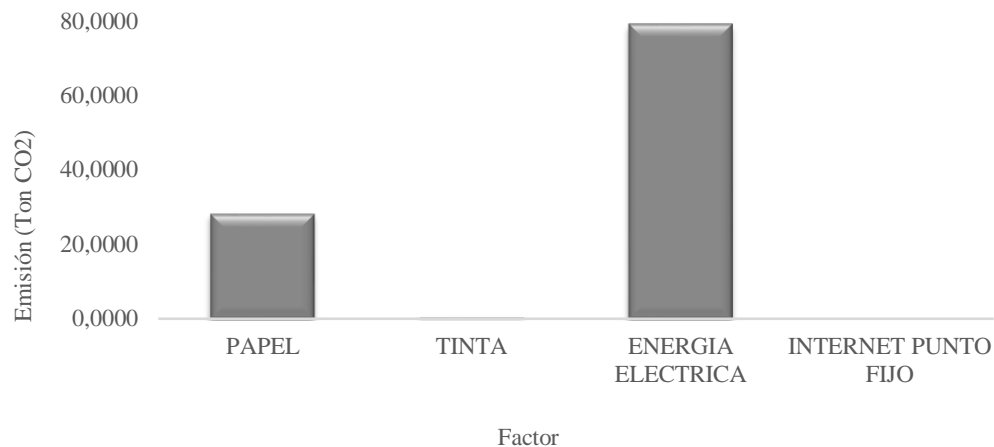


Figura xx. Valores de cálculo de huella carbono por factor de emisión.

Fuente: Construcción de los autores.

Con base en la información anterior, se estima que la entidad, durante el actual Plan de Desarrollo, alcanzará una emisión de CO₂ de 107,8646 toneladas en un periodo de 48 meses. El factor con mayor emisión corresponde a energía eléctrica, debido a que este genera un total de emisiones de 79,0323. A partir de los anteriormente descrito se relacionan las principales acciones que la SDDE deberá realizar para reducir las emisiones de CO₂ de los factores con mayor participación (energía eléctrica y papel), disminuir los efectos del cambio climático, y, además, contribuir al Propósito 2 del PDD, “cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá, adaptarnos y mitigar la crisis climática.”

Tabla xx. Acciones para disminuir huella de carbono

Acciones impacto ambiental SDDE	
Acciones consumo de energía	Acciones consumo de papel
	Evitar su uso, siempre que sea posible, por ejemplo, guardando los documentos en

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 43 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

Realizar campañas de información y formación entre los empleados para promover el ahorro energético.	formato digital, compartiendo información, en lugar de generar copias para cada persona, utilizando la Intranet, correos electrónicos, teléfono, etc.
Realizar un estudio de consumo eléctrico para conocer cuáles son las medidas de ahorro más adecuadas.	Utilizar de forma preferente y en la medida de lo posible papel reciclado. No se debe olvidar que el papel reciclado es perfectamente válido institucionalmente, y puede llegar a tener una calidad similar a la del papel convencional.
En lo posible, adquirir equipos tecnológicos con sistemas de ahorro energético.	Evitar imprimir documentos innecesarios, o aquellos que tienen muchos espacios libres entre hojas (ejemplo, presentaciones de PowerPoint).
Apagar equipos eléctricos que no vayan a ser usados durante más de una hora (computadores, impresoras, purificadores de agua, etc.)	Utilizar el papel por las dos caras en el fotocopiado e impresión de documentos, siempre que sea posible. Igualmente, ajustar en la medida de lo posible, los textos para que quepan dos páginas de un documento, libro o publicación en una hoja estándar.
Configurar el fondo de pantalla del ordenador en modo "Pantalla en negro", para que, en el momento en que esté en modo "suspender", se ahorre energía y funcione en bajo consumo.	Reutilizar todo el papel que haya sido impreso sólo por una cara para imprimir borradores, documentos, fabricar bloc de notas, entre otros.
Aprovechar al máximo la luz natural, adecuando a la misma los puestos de trabajo, y así evitar encender las bombillas innecesariamente. Además, no encender luces para evitar reflejos de la luz natural sobre los	Reciclar el papel inservible. Para esto, es necesario no solo tener en cada oficina papeleras de reciclaje, sino, además, establecer alianzas con empresas locales de reciclaje, para la disposición final exitosa de estos productos,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	1	
		Fecha:	Marzo 2019	
	Informe	Página:	Página 44 de 46	
		Elaborado por:	Liliana Nieto D. Profesional Especializado OAP	
		Revisado por:	Javier Suárez Profesional SAF	
		Aprobado por:	Juan Armando Miranda Subdirector Administrativo y Financiero	

equipos: es mejor cambiar la posición del lugar de trabajo	y que no terminen directamente arrojados a los camiones de basura.
--	--

Fuente: Construcción de los autores.

14. Presupuesto del proyecto

A continuación, se relaciona el presupuesto programado del proyecto para el cuatrienio 2020-2024. Ver tabla x.

Tabla x. Presupuesto del Proyecto de Inversión

AÑO	TOTAL PROYECTO	LOGISTICO	TALENTO HUMANO	PREDIOS	OBRA	ESTUDIOS	TOTAL
2020	1.024.000.000	870.000.000	154.000.000				1.024.000.000
2021	47.553.336.145	47.200.000.000	353.336.145				47.553.336.145
2022	40.340.599.272	40.000.000.000	340.599.272				40.340.599.272
2023	25.492.218.381	25.200.000.000	292.218.381				25.492.218.381
2024	24.938.114.354	24.650.000.000	288.114.354				24.938.114.354
	139348268154						139348268154

Fuente: Construcción de los autores. Presupuesto asignado SHD