



***OPTIMIZACIÓN DE LAS TI'S EN EL MUNICIPIO DE CAJICÁ A
TRAVÉS DE UN ESQUEMA DE GESTIÓN COMO EL PORTAL DE
EMPLEO***

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN – IFI
FACULTAD DE POSGRADOS**

**Nombre: FABIOLA JACOME RINCON
Especialización: Gobierno y Gerencia Pública**

**Nombre: MARLENI MORENO
Especialización: Gobierno y Gerencia Pública**

Cajica, Septiembre de 2011

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. DESCRIPCIÓN DEL ESQUEMA DE GESTIÓN PORTAL DE EMPLEO	5
2. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA	6
2.1 Sociales	
2.2 Económicas	
2.3 Administrativas	
2.4 Ambientales	
2.5 Tecnológicas	
3. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA PARA ESTRUCTURAR EL ESQUEMA DE GESTIÓN	8
3.1. Diagnóstico.	
3.2. Planeación, Diseño y Desarrollo del esquema de gestión a través Del Portal de empleo	
3.3 Operación y mantenimiento	
4. ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA ESTRUCTURA DE GESTIÓN PORTAL DE EMPLEO	16
4.1. Innovación, creación o adaptación de tecnologías administrativas.	
4.1.1 Desarrollo de nuevas o mejores prácticas que optimicen la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.	
4.1.2 Implementación de nuevas o mejores formas de Organiza el trabajo, dedesempeñar las funciones o de prestar los servicio	
4.2 Apropiación de nuevos comportamientos y actitudes frente a la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.	

4.3 Aporte de la experiencia a la resolución de uno o varios problemas de gestión pública.

4.4 Efectos positivos para la entidad y para la ciudadanía

4.4.1 Cambios favorables que en materia de gestión se han presentado para la entidad en la gestión de la entidad y para la población usuaria o la comunidad en general.

4.4.2 Mejoramiento en los niveles de calidad, oportunidad, cobertura, eficiencia y eficacia en la generación de bienes y prestación de servicios relacionados con la experiencia.

5. SOSTENIBILIDAD DEL ESQUEMA DE GESTIÓN EN EL TIEMPO 27

5.1 Técnicas

5.2 Económicas

5.3 Sociales

6. POSIBILIDAD DE RÉPLICA EN OTROS CONTEXTOS 29

7. ALIANZAS O ESTRATEGIAS DE COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA. 32

INTRODUCCIÓN

Dentro del trabajo buscamos estructurar un esquema de gestión con la utilización de las herramientas tecnológicas disponibles en el municipio y enfocado directamente a articular las necesidades del mercado laboral en el municipio; con las diferentes ofertas existentes.

Partiendo de un diagnóstico preliminar que nos permita el diseño y aplicación de un Sistema de Información ágil y de fácil acceso tanto para los empresarios como para la población interesada en vincular su perfil laboral con la oferta disponible, con el fin de contribuir a mejorar las metas de empleabilidad y con ello reducir los niveles de desempleo formal en el municipio de tal manera que se faciliten los medios para el Desarrollo individual y colectivo de la población, el libre desarrollo de su personalidad con enfoque de derechos, promover la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.

A través de la optimización y el uso eficiente de las TIC's y los sistemas de información de cara a la comunidad del Municipio de Cajicá y articularlo con los esquemas de gestión pública municipal orientada a resultados de la administración.

Con lo anterior se busca facilitar los mecanismos de interacción social entre empresarios y comunidad en general del municipio de Cajicá, en el marco de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo sobre reducción del desempleo formal y ofrecer alternativas de mejoramiento de calidad de vida a la población

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el diagnóstico participativo para la construcción del Plan de Desarrollo Municipal de Cajicá en la administración 2008 – 2011, se evidenció un sistema obsoleto en el área de desarrollo económico referente al banco de hojas de vida; lo cual genera varios inconvenientes tales como la inexistencia de una clasificación por criterio de búsqueda, la falta de oportunidad para facilitar las hojas de vida a las empresas o personas que estuvieran interesadas en estas; la falta de promoción a nivel empresarial para ubicar posibles candidatos a un cargo vacante, y por último no existía una línea base que permitiera direccionar la oferta educativa para el trabajo.

Es por lo anterior que se hizo necesario buscar un medio eficaz y eficiente que permitiera de manera ágil y oportuna, el lograr como objetivo organizar y cualificar el banco de hojas de vida; de allí nace como herramienta la optimización de los sistemas de información.

Entonces se hacía necesario estructurar un nuevo esquema de gestión municipal para este manejo y contar con herramientas de desarrollo tecnológico de tipo software que permitiera almacenar información bajo algún criterio de búsqueda, que fuese de fácil manipulación y con un enlace a través de internet, para llegar a la vez a todos los ciudadanos cajiqueños y a las empresas.

Como parámetros para diseñar esta herramienta se realizaron estudios de empleabilidad en el Municipio a través de una alianza con la Universidad de la Sabana, con la cual se determinó primero cuales eran los perfiles con más alta rotación y de más difícil acceso para las empresas y segundo que cantidad de personas del municipio estaban vinculadas a las mismas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Estructurar un esquema de gestión con la utilización de las herramientas tecnológicas disponibles en el municipio y enfocado directamente para articular las necesidades del mercado laboral en el municipio con las diferentes ofertas existentes, a través del diseño y aplicación de un Sistema de Información ágil y de fácil acceso tanto para los empresarios como para la población interesada en vincular su perfil laboral con la oferta disponible, con el fin de contribuir a mejorar las metas de empleabilidad y con ello reducir los niveles de desempleo formal en el municipio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Facilitar los medios para el Desarrollo individual y colectivo de la población, el libre desarrollo de su personalidad con enfoque de derechos, promover la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.
2. Optimizar el uso eficiente de las TIC's y los sistemas de información de cara a la comunidad del Municipio de Cajicá y articularlo con los esquemas de gestión pública municipal orientada a resultados de la administración.
3. Facilitar los mecanismos de interacción social entre empresarios y comunidad en general del municipio de Cajicá, en el marco de los objetivos

y metas del Plan de Desarrollo sobre reducción del desempleo formal y ofrecer alternativas de mejoramiento de calidad de vida a la población.

4. Apoyar y fortalecer la iniciativa empresarial de los líderes del Municipio, tanto rurales en los sectores agropecuarios, forestales y la agroindustria; como los urbanos con empresas Comerciales y de Servicios, en el marco de una estrategia de promoción al empleo formal para la población.

1. DESCRIPCIÓN DEL ESQUEMA DE GESTIÓN PORTAL DE EMPLEO

En qué consiste la experiencia

Gracias a la aplicación de Tecnologías de Información y Comunicación, la Administración Municipal de Cajicá, se constituyó como la primera Alcaldía del país en implementar con éxito un novedoso esquema de gestión que articula la oferta con la demanda de empleo formal, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de información y las comunicaciones. Este proceso de gestión propio de la administración pública se materializó finalmente en el diseño, desarrollo y funcionamiento de un Portal Público de Empleo www.empleocajica.com, enfocado directamente en las necesidades propias de su mercado laboral.

La interface y las reglas de gestión que se han estructurado permiten canalizar la oferta de empleo generada por las empresas locales y los municipios aledaños de la región, con respecto a la población que reside efectivamente en el mismo, a través de un Sistema de Información ágil y de fácil acceso tanto para los empresarios como para la población interesada en vincular su perfil con la oferta disponible.

2. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Las siguientes son, entre otras, las razones que justifican la implementación de la experiencia.

2.1. Sociales: con la implementación del portal www.empleocajica.com, en primer lugar, se focaliza efectivamente el gasto social en los habitantes del municipio, lo que contribuye significativamente al mejoramiento de su calidad de vida. Segundo, al ubicarse laboralmente en una empresa cercana a su lugar de residencia, se dispone de una mayor parte de los ingresos en los hogares, así como de tiempo adicional (antes destinado a la movilización), para que el habitante comparta con su familia, desarrolle actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas que contribuyan a su crecimiento personal, permitiéndole vincularse activamente con su comunidad. Finalmente, cabe señalar que todos los cajiqueños pueden conocer de primera mano las ofertas laborales disponibles en el municipio y la región, sin ser discriminado por su nivel de escolaridad o estrato, para lo cual, mediante atención personalizada en la Alcaldía o por vía telefónica, se brinda apoyo y asesoría permanentes a los interesados en inscribir su Hoja de Vida y acceder a las ofertas. Los empresarios cuentan con personal residente en el municipio, lo que les permite contribuir con su labor de Responsabilidad Social Empresarial.

2.2. Económicas: con la implementación de la estrategia, se reducen considerablemente los costos de la generación y remisión de Hojas de Vida en que debe incurrir una persona desempleada, como son: impresiones, formatos, fotografías, copias, envío y movilización, entre otros. Adicionalmente, al poderse vincular con empresas del sector, se reducen los gastos de transporte, y en ocasiones de alimentación, recursos que pueden ser invertidos en la satisfacción de otras necesidades básicas, e incorporados en la economía local. El empresario, al

vincular en su fuerza de trabajo población local, accede a los beneficios tributarios otorgados por la Administración Municipal.

2.3. Administrativas: la Administración Municipal, con la implementación de ésta estrategia, logra automatizar los procesos y procedimientos relacionados con el área, eliminando los tiempos de búsqueda y selección de perfiles, así como los gastos en mensajería, prestando así un mejor servicio. Los empresarios cuentan con una herramienta que agiliza sus procesos de selección en forma gratuita y el control sobre los candidatos seleccionados es efectivo, ya que la retroalimentación es requisito obligatorio para continuar brindando el servicio a las empresas. Permite la generación y consolidación de canales dinámicos entre la Administración Municipal, la población y el empresario (sectores: industrial, comercial y de servicios).

2.4. Ambientales: por tratarse de una experiencia que aprovecha las Tecnologías de Información y Comunicación – TIC, su impacto en la protección del medio ambiente es muy positivo, ya que se reduce significativamente la generación de documentos en medio físico, evitando el desperdicio de insumos como el papel.

2.5. Tecnológicas: uso eficiente de las TIC's. Acceso y remisión inmediata de perfiles, que pueden rotar simultáneamente por todas las empresas que lo soliciten. Plataforma amigable con los usuarios que les permite a los habitantes realizar una rápida inscripción de su Hoja de Vida, fácil actualización de los perfiles desde cualquier lugar y aplicación oportuna a las ofertas. Así mismo, los empresarios se enlazan en forma inmediata, permitiéndoles acceder a la Base de Datos y dar a conocer sus requerimientos de personal. Adicionalmente, se apoya a los usuarios del portal mediante consulta telefónica.

3. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA PARA ESTRUCTURAR EL ESQUEMA DE GESTIÓN

El desarrollo de la estrategia se ha llevado en tres etapas fundamentales: diagnóstico, formulación y operación-mantenimiento.

3.1. Diagnóstico.

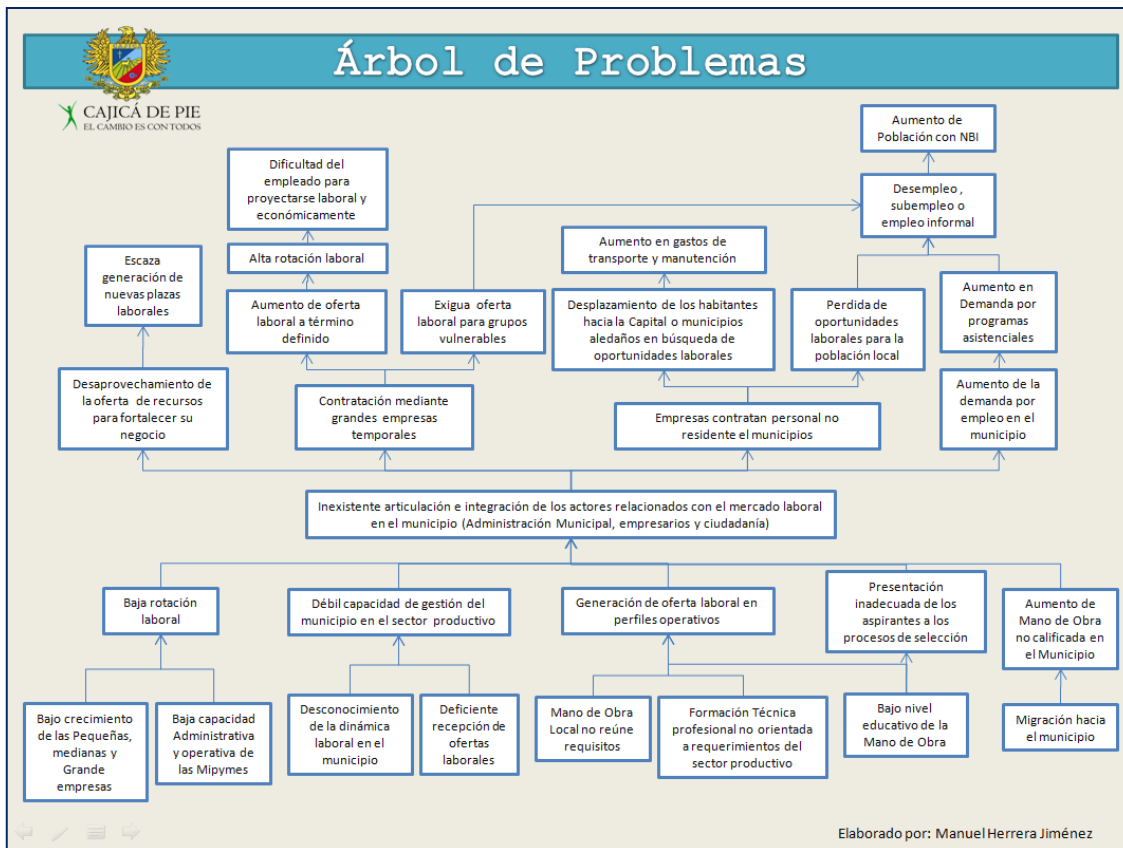
El Área de Desarrollo Económico, encontró al inicio del Periodo de Gobierno 2008-2011, un acervo de cerca de 3000 Hojas de Vida archivadas sin criterio en A-Z, las cuales en muchos casos se encontraban deficientemente diligenciadas y presentadas, así mismo, el control que se podía realizar a las mismas era muy limitado.

Se optó en primera instancia por implementar el Banco Municipal de Hojas de Vida, el cual buscaba organizar sistemáticamente los perfiles existentes. Cabe señalar que, dicho Banco, requería de un espacio físico para el archivo y organización de los perfiles, así como el tiempo para la dispendiosa búsqueda de candidatos y posterior remisión de los mismos a las empresas mediante personal de mensajería. Hojas de Vida que, en la mayoría de los casos, no retornaban a la Banco, dificultando realizar debido seguimiento por parte de la Administración. Otra desventaja que se evidenció con el empleo de Hojas de Vida en medio físico es que éstas no son actualizables y la población debe incurrir en costos para la generación de las mismas.

Se detectó la necesidad de establecer la problemática que afrontaba el sector económico del municipio, para lo cual, se revisó la información arrojada por el Censo Nacional DANE 2005, encontrando que dicha información, era limitada y general, dificultando establecer en forma confiable y actual, la problemática municipal.

Se identificó entonces que se requería contar con estudios específicos del municipio que permitieran establecer estrategias adecuadas para dinamizar el sector. Es así como, con el apoyo de estudiantes de la Universidad de la Sabana, se realizó el primer Estudio de Empleabilidad del Municipio. En el mismo sentido, se adelantó el Censo Comercial y de Servicios con apoyo del Instituto de Educación Superior- IDETEC, cuyos resultados más relevantes señalaremos a continuación.

Los estudios permitieron articular la problemática sector laboral del municipio, sintetizada en el siguiente Árbol de Problemas.



Se resalta como problema principal la inexistente articulación e integración de los actores relacionados con el mercado laboral en el municipio, como son: la

Administración Municipal como promotor del desarrollo integral del municipio, los empresarios como generadores de oferta laboral y la ciudadanía como demandante de servicios institucionales y empleo. Dicha problemática, es generada entre otros factores por: la débil capacidad de gestión del municipio en el sector productivo, debido al desconocimiento de la dinámica laboral y a una deficiente recepción de ofertas laborales. Así mismo, el aumento de la mano de obra no calificada en el municipio, debido a la migración de población hacia la zona.

Estos factores conllevan a su vez a que las empresas acudan a la hora de buscar sus candidatos a empresas de servicios temporales, las cuales contratan indistintamente personal tanto del municipio como de municipios vecinos.

Los habitantes que cuentan con algún grado de calificación, al no encontrar empleo en el municipio, se desplazan hacia la ciudad de Bogotá D.C., así como a municipios aledaños, pérdida de mano de obra calificada local.

La población vulnerable, como es el caso de la población con discapacidad, no encuentra oportunidades de vincularse en el mercado laboral, viéndose obligadas a subemplearse o a desarrollar actividades informales.

Lo anterior, entre otros factores, sustenta el planteamiento y puesta en marcha del Sistema Virtual para el Empleo, como estrategia liderada por la Administración Municipal, orientada a generar un medio articulador entre la Oferta de plazas laborales generadas por las empresas del municipio y la región circundante con la Demanda por empleo de la población local.

3.2. Planeación, Diseño y Desarrollo del esquema de gestión a través del Portal de empleo

Con base en los resultados obtenidos mediante el diagnóstico, se plantearon los siguientes criterios para estructurar en la gestión pública de la administración municipal, el desarrollo de la estrategia de portal de empleo, como herramienta articuladora entre la oferta y la demanda:

Regionalización: restringir el acceso para inscripción de Hojas de Vida únicamente para la población que reside en el municipio por un periodo superior a 1 año.

Accesibilidad: identificar y censar todos los usuarios de diferente formación, edad y escolaridad pueden hacer uso de la herramienta en forma sencilla.

Flexibilidad de perfiles: Incluir un amplio rango de profesiones y oficios de diferentes disciplinas del saber y diferentes niveles de formación técnica, tecnológica y superior.

Control: disponer de esquemas de control y seguimiento a la gestión pública que a través de la herramienta del sistema de información, permita la articulación con los sistemas de gestión y rendición de cuentas de la administración pública en el municipio.

Actualización: la información de las bases de datos que alimentan el sistema, debe permitir fáciles esquemas de actualización y manejo con todas las variables que son sustanciales en el proceso de articulación de oferta y demanda y que pueden incidir finalmente en los indicadores de gestión sobre las metas del Plan de Desarrollo del municipio en el área social.

Automatización: contar con procesos y procedimientos relacionados mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones que estén acordes con la complejidad, volumen y características de la información incorporada.

Interacción: diseñar las reglas de gestión necesarias al interior de las dependencias de la administración municipal para permitir accesos e interacción permanente entre los usuarios y el portal de empleo. Este criterio contó con el respaldo del proceso de modernización de la estructura de funcionamiento de la administración municipal, que también ha sido parte sustancial de las actividades previstas en las metas del plan de desarrollo del municipio.

Gestión: a través del esquema de gestión pública orientada a resultados se garantiza que la estructura de gestión y funcionamiento prevista para el manejo del portal, sea uno más de los elementos sustanciales que hacen parte de la estructura de gestión de las dependencias de la administración. De esta manera se garantizan los espacios para enlazar en forma inmediata las empresas de la región, con la población en forma rápida y oportuna y dentro de esquemas de seguimiento y retroalimentación en los procesos formales de selección.

Administración: en la estructura orgánica y de funcionamiento de la administración municipal se logró incorporar el esquema de administración en las oficinas de planeación municipal y de desarrollo comunitario del municipio.

Información: incluir información útil en temas laborales y de emprendimiento para lograr facilitar espacios de oferta junto con los requerimientos y solicitudes de la población demandante.

Mejora continua: la herramienta debe adaptarse a los requerimientos de los usuarios, en búsqueda de brindar siempre un mejor servicio y dentro del esquema de gestión de calidad en que la administración municipal ha estado incorporando sus procesos de gestión en el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo.

Capacidad: el diseño y aplicación de la tecnología de información para el portal de empleabilidad, debe contar con el diseño de tamaño adecuado a las necesidades de la municipalidad y a las expectativas de crecimiento previstas dentro de la región y municipios vecinos a Cajicá.

Confidencialidad: en el marco de las reglas de gestión previstas para el portal, se concibe una estructura abierta en la cual el usuario podrá crear su perfil y su contraseña, permitiéndole modificar o ajustar la información suministrada. La información contenida en los perfiles solo será conocida por el mismo usuario y por la empresa solicitante del perfil. Los administradores del portal, en ningún caso suministran información personal a terceros. Así mismo, se reserva la información sobre las empresas que realizan solicitudes.

Soporte: la gestión pública en este caso debe contar con el esquema de contratación de servicios de soporte y apoyo a través de las reglas de contratación pública para que tanto los usuarios institucionales como los beneficiarios en la oferta y la demanda puedan contar con apoyo oportuno para su correcto uso y aprovechamiento.

Según los requerimientos iniciales y preliminares se desarrolló una aplicación de tipo web (Extranet), que administra el ingreso y control de perfiles referenciados en un módulo denominado Hojas de Vida al acceso público con su propio dominio y un link especial dentro de la página del municipio www.cajica-cundinamarca.gov.co. En

documento anexo se presenta detalladamente las opciones que permite ejecutar el portal.

Este módulo de hojas de vida tiene como fin el ingreso de datos personales, información profesional, referencias personales y familiares. Clasificándolos según el perfil ocupacional en operarios, técnicos o tecnólogos, profesionales y oficios varios. Para futuras actualizaciones de los datos ingresados en la hoja de vida cada aspirante tiene la opción Actualizar Datos, en el cual se maneja un sistema de autenticación para realizar dicho proceso.

Las empresas de la zona por medio de un módulo administrativo denominado Empresas pueden solicitar la publicación de sus ofertas laborales además de consultar información o solicitar el envío vía mail de los perfiles de hojas de vida que más se adecuen a sus requerimientos. Cada empresa tendrá usuarios previamente habilitados en el sistema para realizar gestiones dentro del mismo módulo.

Por medio del módulo de Administración, se gestiona la información de la base de datos con el fin de lograr la interacción entre aspirante y empresa finalizando el proceso de vinculación además de generar reportes totales o parciales de los principales movimientos en los módulos.

Los contenidos de los módulos son fácilmente actualizables agregando noticias, imágenes, nuevas secciones y categorías, modificando menús y herramientas adicionales. Así mismo cuenta con un sistema que le permite administrar perfiles de usuario ó grupos y controlar los privilegios de acceso.

La página de internet cuenta con animaciones que hace del sitio web agradable al navegante. La página tiene una galería fotográfica, en donde se pueden incorporar las imágenes suministradas que son clasificadas por secciones. Esta galería

fotográfica es administrada por la persona encargada de la página web. Para ello se implementa la información suministrada en diferentes secciones (quienes somos, colores y símbolos, valores corporativos, nuestra gente, ofertas de empleo, contáctenos entre otros), por otro lado se publican los logos de las empresas enlazadas con el sistema. El portal del empleo www.empleocajica.com, cuenta con un formulario de contacto en donde los clientes potenciales tienen un lazo directo con su compañía. Finalmente, el portal permite orientar al ciudadano en temas de interés como: procesos de selección, noticias empresariales, emprendimiento, información y programas laborales.

3.3. Operación y mantenimiento

Posterior al período de desarrollo y pruebas técnicas, comprendido entre marzo y julio de 2009, se realizó el lanzamiento oficial de la plataforma el 6 de agosto del mismo año, en un evento que conto con la participación de importantes empresarios del municipio.

El proceso de operatividad del portal ha implicado: asesoría y orientación a los ciudadanos en el correcto diligenciamiento de las hojas de vida, remisión de perfiles de acuerdo con los requerimientos de personal realizados, seguimiento y depuración de las mismas en el sistema en base a la retroalimentación suministrada por parte de las empresas. A la fecha se cuenta con 3900 hojas de vida, con una amplia gama de perfiles.

Se ha realizado promoción de los servicios que gratuitamente ofrece la página a los empresarios mediante tele mercadeo y mail marketing. Actividad que ha contribuido a consolidar una robusta base de datos empresarial, de las cuales se han vinculado activamente 248 empresas del sector de Sabana Centro y la capital del país.

Es importante resaltar que un elemento fundamental para el eficiente funcionamiento del Sistema de Información para el Empleo, ha sido el sólido compromiso social de los administradores de la plataforma, ya que el contar con una aplicación informática, no asegura por sí misma el éxito de la estrategia.

Finalmente, gracias a la implementación del portal se ha logrado conocer de primera mano la dinámica laboral del municipio y la región, identificando la necesidad de fortalecer a los sectores micro empresarial y comercial, como estrategia que contribuya al crecimiento de las empresas y por consiguiente a la generación de nuevas plazas laborales. Para lograr este propósito, se implementó en el municipio el Consultorio Empresarial, el cual ha contado con el decidido apoyo de la Universidad de la Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá.

4. ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA ESTRUCTURA DE GESTIÓN PORTAL DE EMPLEO

Por tratarse de una herramienta basada en Tecnologías de Información y Comunicación - TIC's, implica cambios sustanciales en la cultura de la población y la adopción de nuevas formas y métodos para realizar sus actividades orientadas a la búsqueda y consecución de empleo.

En este sentido, el primer obstáculo que se encontró fue el desconocimiento de la población en el uso de herramientas informáticas, como el internet, ya que aproximadamente el 50% de las personas que se encuentran en la Base de Datos, son mano de obra no calificada, que no cuentan con estos conocimientos. Para salvar esta brecha, se destinó un horario especial para que estos usuarios ingresen sus hojas de vida, con el apoyo de funcionarios del área.

De la misma forma, un gran número de habitantes, aun sigue diligenciando y presentando en la Alcaldía sus Hojas de Vida en medio físico. Hojas de Vida que no son consideradas en los procesos de selección. Se invita permanentemente a los interesados en las ofertas laborales a ingresar sus perfiles en el sistema, para así poder ubicarlos y remitirlos a las empresas. Adicionalmente, los habitantes no realizan seguimiento a las ofertas publicadas en el Portal, las cuales pueden estar acorde con su perfil, perdiendo oportunidades de lograr su ubicación laboral.

El diligenciamiento deficiente o incompleto de Hojas de Vida y la desactualización de la información suministrada en las mismas, se constituyen en otros factores que dificultan la ubicación laboral de la población.

Por otro lado, aunque el Sistema cuenta con más de un año de operación, en el cual se ha promocionado activamente y obtenido reconocimiento a nivel nacional (gracias a la estrategia de Gobierno en Línea, liderada por el Ministerio de Comunicaciones), por los logros obtenidos, aun se cuenta con un segmento importante de empresarios y habitantes que no recurren al sistema para promocionar ofertas o conseguir empleo. Lo anterior a su vez dificulta la consolidación de una Base de Datos con suficientes perfiles para responder inmediatamente a los requerimientos laborales de las empresas.

No obstante, las dificultades que se han encontrado en la implementación de la estrategia, cabe señalar que ésta ha crecido aceleradamente, por tanto, en ocasiones los equipos con que cuenta el área son insuficientes para atender ágilmente la demanda de los usuarios.

En el desarrollo de una experiencia innovadora, todos los actores relacionados se ven avocados a adoptar nuevos conocimientos y actitudes, con el fin de poder

aprovechar al máximo las herramientas disponibles. Es así, como ciudadanos, empresarios y administración, deben incorporar en sus hábitos, procesos que contribuyan a su mejora continua. Con la implementación del portal se han identificado necesidades tanto de los empresarios como de los habitantes del municipio que buscan encontrar un empleo o mejorarlo.

Este conocimiento del sector ha permitido responder en forma efectiva a los procesos de selección, realizando un filtro adecuado a los requisitos solicitados. Los perfiles son remitidos simultáneamente a todas las empresas que los requieren, acompañados siempre de una carta remisoría. Proceso a su vez, que ha fortalecido los mecanismos de gestión y relación con los empresarios, particularmente con sus departamentos de talento humano, gracias al permanente y directo contacto que se tiene con ellos.

Los ciudadanos han adquirido habilidades que les permiten interactuar con el portal, realizar la actualización o modificación de sus perfiles y demás información requerida por el sistema, convirtiéndose en parte activa a la hora de gestionar su hoja de vida.

Siendo este un proyecto social, liderado por el sector público, que interactúa con el sector privado, los administradores del portal han optimizado sus procesos operativos, con el ánimo de brindar una respuesta ágil y oportuna a las necesidades de los empresarios.

4.1. Innovación, creación o adaptación de tecnologías administrativas:

Se considera que una experiencia o caso exitoso ha innovado, creado o adaptado tecnología administrativa cuando propone nuevas o mejores herramientas, métodos, procedimientos, técnicas y acciones, que agilizan el desarrollo de los procesos, optimizan la coordinación de los servidores públicos y permiten un máximo aprovechamiento de los recursos técnicos, materiales y financieros.

Para ello debe cumplir con los siguientes atributos:

4.1.1. Desarrollo de nuevas o mejores prácticas que optimicen la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.

Al adoptar en la operación del Banco de Hojas de Vida las herramientas tecnológicas propias de la era de la información, en primer lugar, se eliminan tiempos y movimientos, requeridos para efectuar los procesos administrativos y operativos requeridos para gestionar los perfiles de los habitantes.

Al integrar en un mismo sistema los perfiles de los ciudadanos y las empresas, se puede responder eficazmente a las convocatorias, proceso que al ser apoyado por medios complementarios como el teléfono y el correo electrónico, permite un contacto inmediato, directo y permanente con los usuarios.

Las TIC's, han contribuido significativamente a agilizar la remisión de perfiles, facilitando su seguimiento, control y medición, gracias a la generación de indicadores con los que no se contaba.

Como resultado de la permanente retroalimentación recibida por los empresarios, en la que relacionan las personas contratadas o que han presentado inconvenientes

en los procesos de selección, se logra contar con una base de datos depurada evitando congestionar el sistema.

4.1.2. Implementación de nuevas o mejores formas de organizar el trabajo, de desempeñar las funciones o de prestar los servicios.

Con el paso del archivo en medio físico al archivo digital de la información, se evita inconvenientes de pérdida de hojas de vida por deterioro, no devolución o mala ubicación de las mismas. Así mismo, se evita la saturación de archivo con Hojas de Vida desactualizadas o mal diligenciadas que son inadecuadas para remitir a las convocatorias.

Se logra un ahorro significativo de tiempo, antes destinado a procesos netamente operativos, que se orienta a procesos estratégicos y de planeación que contribuyen a mejorar en forma continua la calidad de los servicios brindados.

Los recursos y esfuerzos administrativos son orientados efectivamente a satisfacción de las necesidades de la población que reside en el municipio.

4.2. Apropiación de nuevos comportamientos y actitudes frente a la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.

Rapidez: en la respuesta a los empresarios, comerciantes y temporales en el envío inmediato de Hojas de Vida por internet para el inicio de sus procesos de selección.

Seguimiento: de las hojas de vida remitidas a través de llamadas telefónicas o correos electrónicos depurando la base de datos en cada proceso.

Compromiso: asesorando a los empresarios sobre el funcionamiento del sistema y a los ciudadanos en el diligenciamiento adecuado de hojas de vida.

Difusión: con el fin de lograr un conocimiento constante de la página que permita enlazar nuevas empresas y por consiguiente lograr ubicar laboralmente a más personas.

Servicio: amable y oportuno a todos los usuarios sin discriminación alguna.

4.3. Aporte de la experiencia a la resolución de uno o varios problemas de gestión pública.

Los considerables índices de desempleo que agobian al país, no son ajenos en el municipio, contribuyendo a que un gran número de habitantes acudan a la Administración Municipal en busca de oportunidades para lograr ubicarse laboralmente o solventar sus Necesidades Básicas Insatisfechas. Este flujo continuo y recurrente de ciudadanos por las diferentes dependencias, genera congestión en las oficinas ya que requiere de los funcionarios destinar tiempo considerable para la atención individual de los usuarios, reduciendo el tiempo que se puede destinar a labores orientadas planeación y gestión de recursos complementarios requeridos para desarrollar los proyectos que la Administración lidera. Con el Sistema Virtual para el empleo, se contribuye a descongestionar las dependencias, ya que el ciudadano puede acceder desde cualquier lugar y tiempo a la información que requiere. Asimismo, reduce la demora de los procesos por trámites innecesarios.

Con el Sistema, se genera una articulación eficiente entre los actores implicados en la problemática de empleo, coordinando información y recursos, que repercuten en bienestar y ahorro para los mismos.

Finalmente, cabe señalar que siendo éste un sistema que está disponible para toda clase de usuarios, sin importar su condición social o de escolaridad, contribuyendo a eliminar el Tráfico de Influencias que suele presentarse a la hora de conseguir

empleo. Los administradores del portal se encuentran disponibles para brindar apoyo a los usuarios en el momento que lo requieran.

4.4. Efectos positivos para la entidad y para la ciudadanía

Una experiencia o caso exitoso debe garantizar impactos positivos en la gestión de la entidad y en la satisfacción de necesidades de la población usuaria y de la comunidad en general. En este sentido la experiencia debe contar con al menos un año de implementada y cumplir con los siguientes atributos:

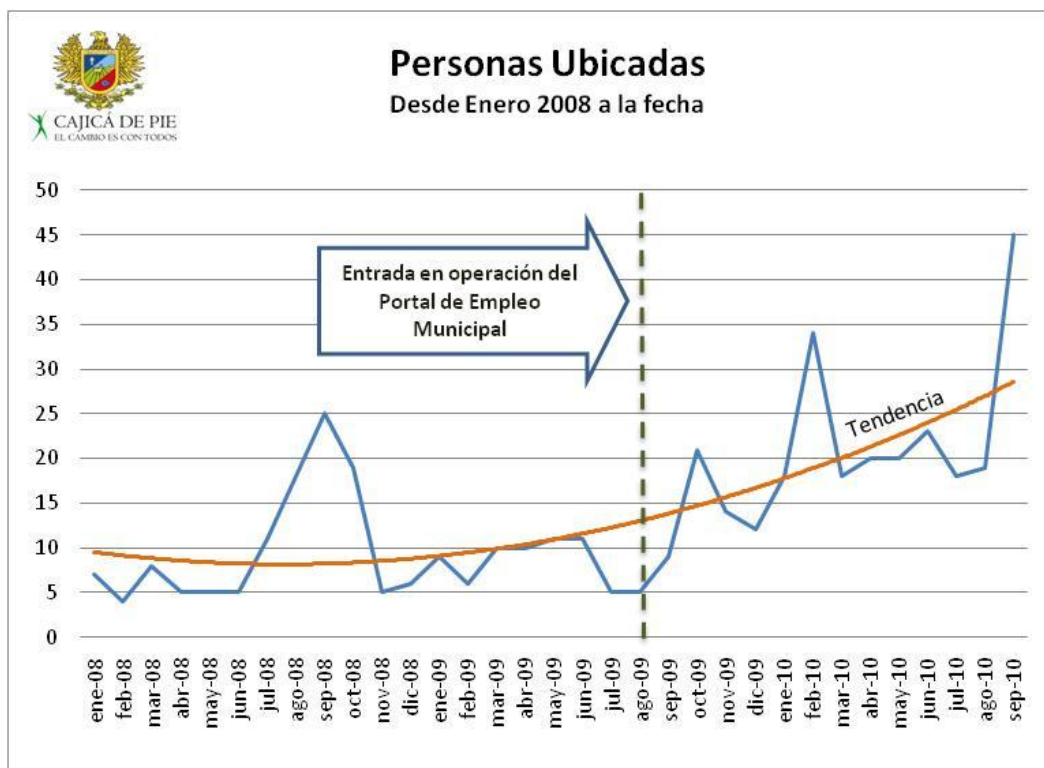
El portal inicio pruebas hacia el mes de marzo de 2009, el lanzamiento oficial del servicio con los empresarios de la región se realizó el día 6 de agosto del mismo año.

4.4.1. Cambios favorables que en materia de gestión se han presentado para la entidad en la gestión de la entidad y para la población usuaria o la comunidad en general.

Dado que la experiencia consiste en un servicio cuyo objetivo primordial es facilitar la ubicación laboral de los habitantes del municipio, el cambio más importante y relevante en materia de gestión que se ha presentado es la canalización efectiva de las ofertas de empleo generadas en la región a través del Área de Desarrollo Económico, ofertas que antes eran desconocidas por la Administración Municipal dificultando la gestión social de la entidad.

Como veremos en el gráfico presentado a continuación se ha incrementado la ubicación laboral de los residentes, pasando de un promedio de 9 personas por mes a 20, desde la entrada en operación del Sistema.

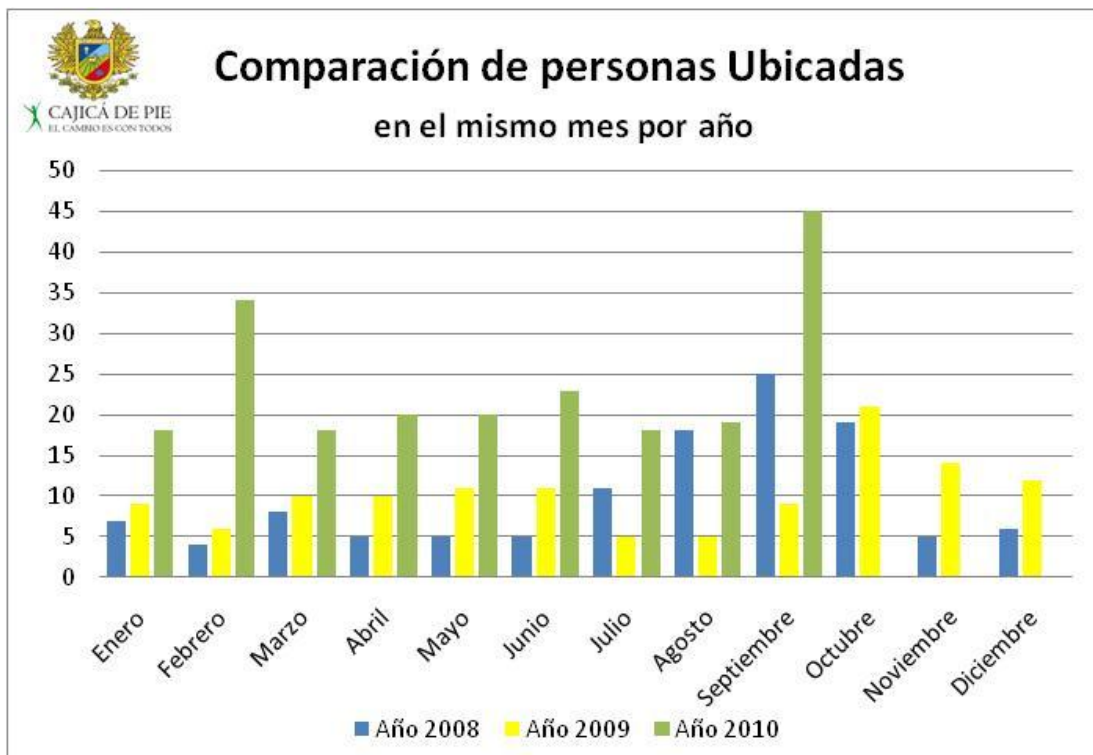
**Grafico N°2: Personas Ubicadas Laboralmente en el Municipio
mediante la gestión de la Administración municipal**



Fuente: Área de Desarrollo Económico- Alcaldía Municipal de Cajicá

En el gráfico también se puede apreciar la tendencia creciente en ubicación de personas, las cual, cabe anotar que este resultado ha sido fruto del trabajo realizado en búsqueda de acreditar la efectividad del sistema en el cual los empresarios han encontrado un aliado estratégico.

De las 465 personas que se han ubicado gracias el Servicio Público de Empleo, 276 personas lo han conseguido en los 14 meses que lleva implementado el Sistema Virtual. Logro obtenido al contar con la colaboración de 248 empresas enlazadas. En el grafico presentado a continuación se presenta comparativamente año a año las personas que se han logrado ubicar en empresas de la región.



Fuente: Área de Desarrollo Económico- Alcaldía Municipal de Cajicá

Se evidencia en esta gráfica comparativa, como con la implementación del Sistema, se ha podido conseguir un mayor impacto en la gestión realizada sin importar la época del año, si esta es de baja o alta oferta laboral se ha conseguido duplicar y triplicar las personas ubicadas gracias al servicio.

Cabe resaltar que estas personas, han mejorado notablemente tanto su calidad de vida como la de sus familias, disponiendo como se ha señalado anteriormente, de tiempo y recursos para orientarlos en la satisfacción de sus necesidades más apremiantes.

El impacto del Proyecto en la entidad y la población ha sido tan significativo, que éste ha sido merecedor del reconocimiento de la Estrategia de Gobierno en Línea, como uno de los tres proyectos más exitosos del país en la aplicación eficiente de

las TIC's. Como reconocimiento de éste logro, el proyecto fue difundido por televisión nacional (canal caracol y city tv) entre los meses agosto y septiembre del presente año y el portal de Gobierno en Línea, mediante comercial elaborado con base en un testimonio real.

Por otro lado, el Municipio de Cajicá, fue galardonado por el Programa Presidencial de Acción Social y la estrategia Red Juntos, como Municipio Líder en la Lucha Contra la Pobreza, en la categoría de municipios entre 20.001 y 100.000 habitantes. Para la obtención de este importante reconocimiento, se constituyo en factor decisivo el contar con el Sistema de Información Virtual Para el Empleo www.empleocajica.com.

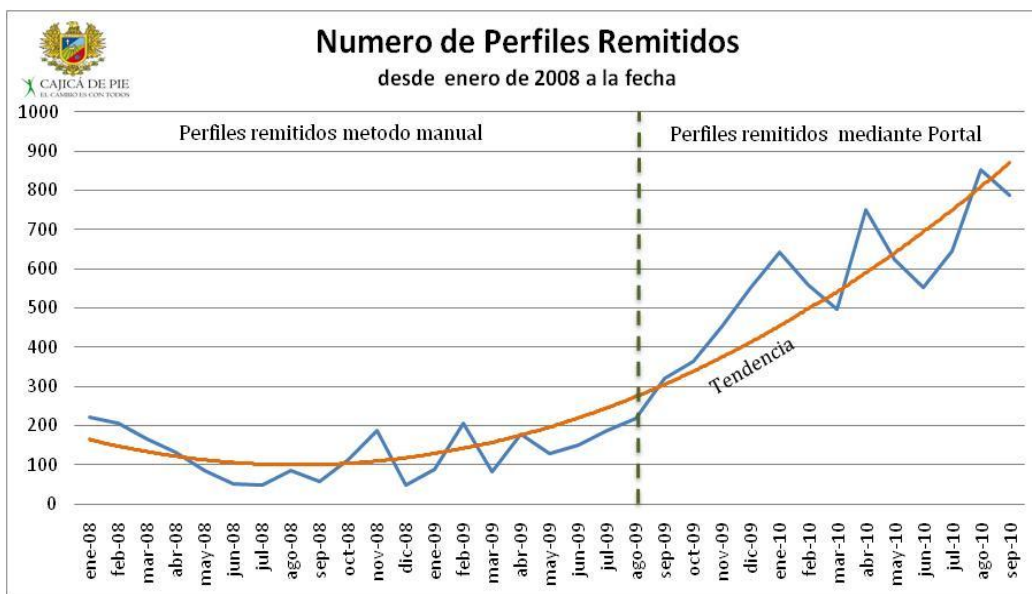
4.4.2. Mejoramiento en los niveles de calidad, oportunidad, cobertura, eficiencia y eficacia en la generación de bienes y prestación de servicios relacionados con la experiencia.

La oportunidad y calidad requeridas para la remisión de perfiles, se ha incrementado, debido a que el Sistema Virtual ha reducido los tiempos de búsqueda y envío (entre 30 y 60 minutos por convocatoria aproximadamente a menos de 10 minutos), debido a que la ubicación de los mismos en el acervo de hojas de vida archivadas era bastante dispendioso. El sistema ha permitido ser efectivos al remitir rápidamente un gran número de perfiles con los diferentes requerimientos exigidos por los empresarios en sus convocatorias, ya que como se señaló anteriormente, los perfiles pueden rotar simultáneamente por diferentes empresas, lo cual anteriormente hubiera requerido contar con varias hojas de vida en físico de cada interesado. De otra parte, cuando la gestión de los candidatos era realizada con hojas de vida en medio físico, existía una gran variedad en sus formatos y presentaciones, las cuales se han estandarizado gracias al Sistema.

Adicionalmente, el seguimiento que se podía hacer a los mismos era en extremo limitado.

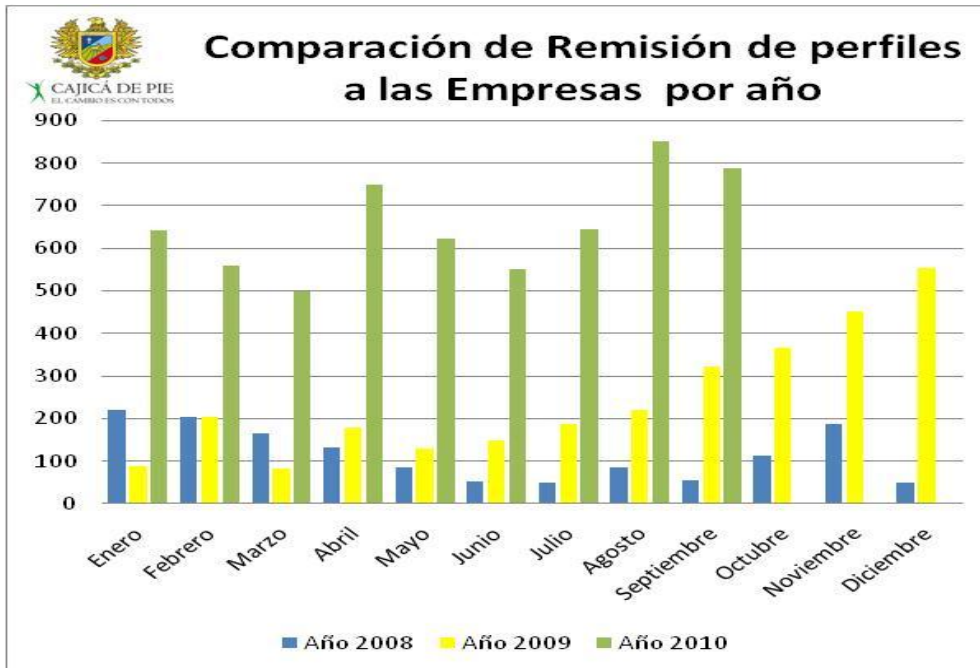
En cuanto a la cobertura, solo se dependía de las ofertas que llegaban a la administración, labor que ha cambiado debido al proactivo trabajo de mercadeo y a la confianza que en el Servicio se ha depositado. Lo anterior, contribuye a aumentar la cantidad y calidad de los perfiles requeridos para que las oportunidades generadas en el municipio sean aprovechadas por los habitantes del mismo.

La grafica presentada a continuación evidencia el incremento significativo en la capacidad de remisión de perfiles en respuesta a su vez al mayor número de convocatorias que los empresarios realizan a través del portal.



Fuente:Área de Desarrollo Económico- Alcaldía Municipal de Cajicá

Se refleja también en éste gráfico una tendencia creciente. En la que vemos como el mayor número de perfiles que se han podido remitir en un mes ha sido de cerca de 850, con el Sistema, más de cuatro veces los perfiles que se remitieron en el mes más alto con el método manual.

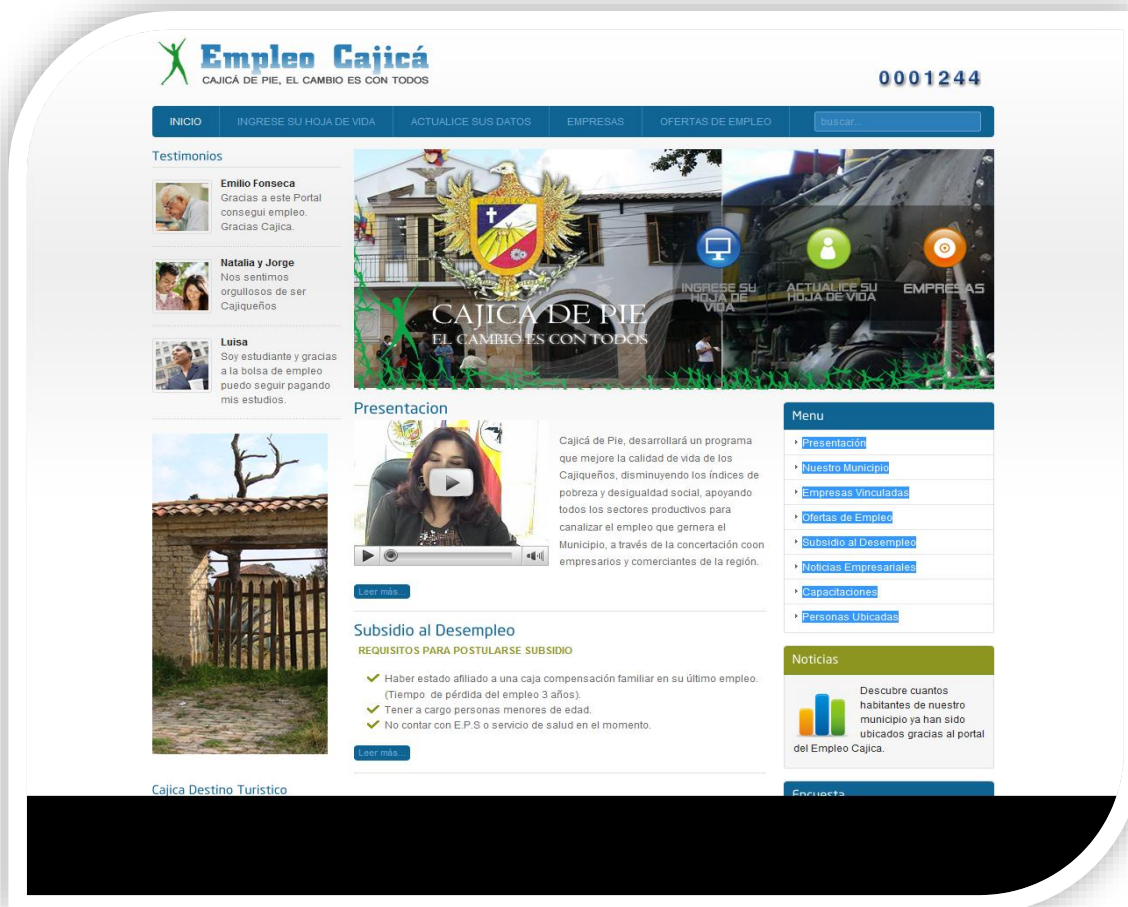


Fuente: Área de Desarrollo Económico- Alcaldía Municipal de Cajicá

La gráfica anterior refleja como se ha logrado en el último año, un incremento en la remisión de perfiles, independientemente del mes.

5. SOSTENIBILIDAD DEL ESQUEMA DE GESTIÓN EN EL TIEMPO:

A continuación se presentan las condiciones técnicas, económicas y sociales que sustentan la experiencia y le permiten mantenerse en el tiempo a pesar de los cambios administrativos y políticos.



5.1. Técnicas

Las Tecnologías de Información y Comunicación, como el internet, se han difundido ampliamente, logrando una cobertura que llega a los más apartados rincones del

territorio nacional. Solo se requiere contar con un equipo portátil y un modem para lograrlo. El uso y apropiación de dichas herramientas tecnológicas también se ha venido incrementando en la población, gracias a las Políticas Nacionales de Gobierno en Línea, que incentivan el uso de herramientas tecnológicas en búsqueda de optimización de trámites y servicios en el Sector público. El ciudadano, ha encontrado en ellas una forma ágil, confiable y económica para desarrollar un sin número de tareas.

5.2 Económicas

En cabeza del Gobierno Nacional se han venido implementando estrategias y políticas, encaminadas a la generación de desarrollo económico, que contribuyan al crecimiento del sector empresarial el cual a su vez demandaría un mayor número de plazas laborales. Así mismo, el Gobierno Nacional, regional y local, diseñan e implementan constantemente estrategias que contribuyen a la empleabilidad de los habitantes. La población requiere poderse vincular rápidamente en el mercado laboral con el fin de contar con recursos suficientes para satisfacer sus necesidades. La estrategia por el municipio implementada, responde efectivamente a este requerimiento, como se ha mostrado en los puntos anteriores.

5.3 Sociales

Un empleo cercano al lugar de residencia y remunerado en forma justa, permite al ciudadano el desarrollo de su proyecto de vida, la participación activa y positiva en el desarrollo de su comunidad. Cabe resaltar nuevamente que labor social que lidera la Administración Municipal, busca cobijar a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, reduciendo la desigualdad, exclusión y descomposición social.

6. POSIBILIDAD DE RÉPLICA EN OTROS CONTEXTOS:

Una de las principales condiciones de las experiencias o casos exitosos debe ser la posibilidad de adaptarse e implementarse en otras entidades u organizaciones. Para ello debe cumplir con los siguientes atributos.

Primero que todo, la flexibilidad que brindan por sí mismas las Tecnologías de Información y Comunicación, contribuye a que esta estrategia sea fácilmente reproducible en una variedad muy amplia de contextos.

Por otro lado, si bien el municipio de Cajicá, cuenta con un sector empresarial (industrial, comercial y servicios), bastante grande, municipios pequeños o que no cuenten con un sector de ésta dimensión, pueden adoptar la estrategia en forma regional, beneficiando directamente sus pobladores.

El proyecto se llevó a cabo con el propósito de canalizar y regionalizar las ofertas laborales hacia los habitantes de la zona donde se genere, contrario a los servicios públicos o privados de empleo que al buscar una cobertura nacional, se enfocan en el cumplimiento de metas de ubicación laboral, dejando de lado el enfoque social que caracteriza esta experiencia.

A continuación se describen los costos en que se incurrió para poder desarrollar y poner en marcha la estrategia. Cabe señalar aquí, que los costos de desarrollo son bajos, debido a que se contó con una empresa joven en el mercado.

Para el desarrollo del software y la página en internet, incluyendo el hosting, dominio propio internacional, módulos y link CMS, que la denominaremos etapa 1 montaje y puesta en marcha, con un valor de \$7.900.000.

El proyecto cuenta con una persona de apoyo en la parte operativa del sistema en las funciones de tele mercadeo, actualización de bases de datos, seguimiento de

hojas de vida a través de internet e ingreso de hojas de vida al sistema de las personas que no cuentan con este conocimiento, con un costo de \$13.200.000 anual, más el mantenimiento y actualización de dominio y hosting anual por \$2.000.000, esto comprende la etapa 2 operatividad y mantenimiento.

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CAJICÁ Gerencia de Desarrollo Económico y social Área de Desarrollo Económico PRESUPUESTO PORTAL DEL EMPLEO			
ETAPA 1 - MONTAJE			
DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
links CMS	15	\$ 200.000	\$ 3.000.000
Modulo de Formularios de Contacto	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Banner Flash	3	\$ 100.000	\$ 300.000
Imágenes	20	\$ 40.000	\$ 800.000
Modulo de Descargas	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Hosting por un año	1(10GB)	\$ 1.000.000	\$ 900.000
Dominio Internacional por un año	1	\$ 100.000	\$ 100.000
Implementación modulo hojas de vida	1	\$ 600.000	\$ 600.000
Implementación modulo de empresas	1	\$ 600.000	\$ 600.000
Implementación de modulo de ofertas de empleo	1	\$ 600.000	\$ 600.000
Soporte	1	\$ 500.000	\$ 400.000
Capacitacion	1(40 horas)	\$ 200.000	\$ 200.000
SUBTOTAL ETAPA 1			\$ 7.900.000
ETAPA 2 - OPERATIVIDAD Y MANTENIMIENTO			
Contratista de Empleo (Apoyo al Sistema por un(1) año)	12	\$ 1.100.000	\$ 13.200.000
Mantenimiento Anual (hosting, dominio, soporte)	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
SUBTOTAL ETAPA 2			\$ 13.400.000
TOTAL COSTOS INCURRIDOS			\$ 21.300.000

Fuente: Áreas de Desarrollo Económico y Contratacion - Alcaldía Municipal de Cajicá

Los costos en que se incurrió para el desarrollo de la estrategia, han sido mínimos a comparación de los grandes beneficios obtenidos para los empresarios y la población. La experiencia es accesible cualquier entidad que desee replicarlo.

En el proyecto están involucradas 3 personas, el administrador del portal, que tiene nivel de Profesional Universitario en el Área de Desarrollo Económico; Un asistente

de apoyo operativo al portal del empleo; y Un Ingeniero de Sistemas involucrado con el desarrollo, mantenimiento y soporte del portal de empleo.

7. ALIANZAS O ESTRATEGIAS DE COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA.

Alianza interinstitucional con la Universidad de la Sabana, en el desarrollo y elaboración de diagnóstico de Empleabilidad para el Municipio de Cajicá 2008, el cual se encuentra en actualización.

Coordinación con Empresarios, particularmente con sus departamentos de Talento Humano.

Alianzas estratégicas con empresas de Servicios Temporales encargadas de los procesos de selección de las empresas de la región.

Con el desarrollo de estas alianzas estratégicas se ha logrado contar con los siguientes resultados de verificación del esquema de gestión, en su implementación y funcionamiento y que responden a las condiciones mínimas de seguimiento a la gestión:

1. Estudio: La Empleabilidad en el Sector Empresarial del Municipio de Cajicá - Universidad de la Sabana 2008.
2. Fuente de estadísticas: Analytics página www.empleocajica.com y registros Área de Desarrollo Económico.
3. Convenios Interinstitucionales.
4. Pauta publicitaria emitida en Caracol TV y City TV, disponible en: www.gobiernoenlinea.gov.co

5. Noticia: Facatativá y Cajicá, reconocidas por sus programas para contrarrestar los índices de pobreza, 28 de julio de 2010.
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7831527>
6. Noticia: Cajicá es un municipio modelo, 7 de octubre de 2010
http://www.larepublica.com.co/archivos/ECONOMIA/2010-10-07/cajica-es-un-municipio-modelo_112270.php

CONCLUSIONES

- La aplicación de las tecnologías de información y las comunicaciones en el marco de la gestión pública orientada a resultados, se constituye en un argumento sustancial de apoyo para estructurar esquemas y reglas de gestión que permitan no solo llevar a cabo proyectos concretos de aplicabilidad, sino que contribuyen al logro de las metas de desarrollo económico. Al involucrar las tecnologías de información y comunicaciones en la gerencia pública se pueden aprovechar importantes esquemas de productividad y eficiencia en procesos y en actividades que resultan con aportes concretos al mejoramiento de condiciones de vida de la población.
- Las prácticas modernas de gestión pública en los municipios del país deben responder a dinámicas concretas que tengan aplicabilidad inmediata, para lograr tener la suficiente correspondencia entre el uso de los recursos públicos y los impactos o beneficios derivados del presupuesto público. Al diseñar nuevos esquemas de gestión como el caso de una herramienta de sistema de información para el empleo, se debe constatar que este tenga relación directa y de finalidad con problemas que hayan sido parte del diagnóstico estratégico de un municipio en el cual se espera aportar con elementos sustanciales de mejoramiento concebidos desde el Plan de Desarrollo Municipal.
- El dinamismo de las situaciones socio económicas de un municipio colombiano implica el diseño de soluciones sencillas y fáciles de aplicar, que además deben estar en sintonía con los fenómenos sociales, económicos y políticos que afectan a la población de manera prioritaria. En el caso de la problemática de empleo y especialmente al momento de necesitar un diseño de articulación entre condiciones de oferta y condiciones de demanda, todo análisis estratégico indica que es necesario que los instrumentos aplicados tengan la posibilidad de replicarse en otras situaciones concretas, pero que además se orienten bajo criterios claros para que puedan ser evaluables y verificables de manera concreta en cuanto al aporte que van logrando con el desarrollo de sus resultados de aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

BOLÍVAR Jorge y GARCÍA Germán. Fundamentos de Gestión Pública. Hacia la construcción de un Estado eficiente. Bogotá: Universidad EAN, 2005.

Git Soluciones Integrales. Sistema de Información Methoware. Consultores.

Usaid-Casals & Associates Inc. Modelo de Control Interno para Entidades del Estado. Versión 1. 2004.

Serna, H. (2000). Gerencia estratégica, planeación y gestión - teoría y metodología. 7ª Edición. Bogotá: 3R.

Romero, E. (2001). Presupuesto y contabilidad pública, una visión práctica. Bogotá: ECOE.

Drucker, P. (1.999). Los desafíos de la gerencia para el Siglo XXI. Colombia: Op.

ILPES. (2006). Metodología del Marco Lógico para la Planificación, el Seguimiento y la Evaluación de Proyectos y Programas. Santiago.

Departamento Nacional de Planeación. (1996). Elementos conceptuales para su diagnóstico, seguimiento y evaluación. Bogotá.

González, P. (2005). Manual de auditoría e interventoría para proyectos sociales. Medellín: Anagrama. p. 16.