

11-6-2015

Resultados del estudio de perfiles ocupacionales de la Provincia Soacha - Sibaté

**“Bases para un pacto efectivo por el
empleo”**



Estudio de perfiles ocupacionales de la provincia de Soacha – Sibaté: “Bases para un pacto efectivo por el empleo”

Resumen:

Este informe analiza el recurso humano de alta rotación del sector industrial manufacturero de Soacha y Sibaté, muestra un ejercicio de posible inclusión laboral que puede ser potenciado.

Su base es una investigación adelantada en el segundo semestre de 2014, en la que las entidades aludadas¹ consultaron sobre sus vacantes, mecanismos, tiempos y criterios de contratación a 39 empresas (con una planta agregada de 4.182 personas).

Se obtuvieron 426 vacantes de alta rotación, de las cuales, en 123, las empresas indicaron no requerir experiencia y un nivel educativo inferior a primaria. Estas vacantes se estandarizaron, encontrando que 15 ocupaciones agruparon 364 (85%) vacantes.

También se indagó a las empresas sobre dos frentes: 1) la vinculación laboral de los jóvenes, sus barreras y oportunidades; y 2) su disposición a recibir nuevos proveedores. 22 empresas señalaron dar posibilidad directa a los jóvenes; y 23 empresas manifestaron estar abiertas a nuevos proveedores, aportando 18 áreas en las que hay posibilidad de negocios.

Definir los perfiles de alta rotación y planificar cómo desarrollar proveedores, son acciones que un pacto local por el empleo potenciaría, como un proceso gana-gana para las empresas y el territorio, cuyas bases para Soacha son aporte de este documento.

Introducción:

Soacha es el décimo centro más poblado del país², su desarrollo es conurbano con la Capital y se considera un municipio de oportunidad para la migración de personas de bajos ingresos que buscan mejorar su situación económica y a la vez, tener cercanía con los servicios de la ciudad³.

¹ AINCA, ASOMUÑA, Fundación Social, la Agencia de gestión para el empleo de Compensar y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-.

² Las proyecciones del DANE, basadas en el Censo 2005, ubican en Soacha 511 mil habitantes 2015, pero se discute si estas incluyeron el impulso dado a la construcción en 2009; cuyo hito, Ciudad Verde, se calcula aportaba al finalizar su construcción cerca de 160 mil nuevos habitantes.

³ Esto se observa en los trabajos de PNUD (2012), Nemocón (2011), Sánchez y Neira (2005); Ramírez y Muñoz (2004), Lozada (2000), entre otros.

La medición de los Objetivos del Milenio permite ver la variada problemática socio-económica que enfrenta el municipio, al señalar a *la tasa de empleo formal, el logro educativo, la tasa de dependencia económica, el aseguramiento en salud y el acceso a servicios para la primera infancia*, como las dimensiones de pobreza que más afectan su población.

El sector productivo de Soacha, aporta a reducir estas dimensiones en tres ramas de actividad económica: los servicios, el comercio y la industria manufacturera, pero dado el alto componente de informalidad en las dos primeras, la tercera adquiere un peso especial, pues diferentes estudios económicos además de describirla como generadora de riqueza, la ubican con no menos del 12% de los ocupados.

Este rol además, parece ser muy fuerte, pues se encuentra que en 2005 el 50% del Producto Interno Bruto -PIB- de Soacha lo generó la industria manufacturera y aunque gracias al crecimiento poblacional este peso relativo pudo caer, es posible que su capacidad de generación de riqueza se haya mantenido, siendo un soporte en el durante el estancamiento que parece haber sufrido la economía de Soacha entre 2006 y 2013⁴.

Dado esto, se elige al sector industrial manufacturero para analizar su rol en Soacha, en términos de inclusión laboral y económica.

Objetivo y Metodología:

El objetivo del estudio fue identificar oportunidades de inclusión laboral en el sector industrial manufacturero de la provincia de Soacha, Cundinamarca, como base para proponer un pacto local por el empleo.

La metodología aportada por PNUD y la Red ORMET expone abordar un sector con potencialidad en generación de ingresos, así que una vez elegido dicho

⁴ Cálculos realizados por el Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas de la Universidad del Rosario para la Cámara de Comercio de Bogotá –CCB– (2010) ubican el Producto Interno Bruto -PIB- de Soacha, en 2006, en \$ 3.4 Billones, situándola como la séptima economía en Colombia y el DANE (2014), en 2013, situó su PIB en \$ 3,383 Billones y ubica al municipio en categoría dos, siendo superado por ocho municipios de categoría uno. Es decir, su estancamiento económico le significó caer en la clasificación nacional ubicándose, en el mejor de los casos, como la novena economía del país. PNUD (2012) señala que la industria manufacturera aportó la mitad del PIB de Soacha a 2005 y describe al sector como un grupo de pequeñas y medianas empresas que van desde las intensivas en mano de obra (confecciones, amasijos y dulcerías) hasta las intensivas en capital (metalurgia, plásticos, pinturas, ladrilleras, agroquímicos, productos de vidrio, espumas y relacionados, cosméticos, entre otros). Citado en Bonilla (2015)

sector, se construyó un directorio de empresas, con foco en las de más de 10 empleados (en empresas de menor tamaño resulta difícil definir cargos).

El Universo de estas características, según la Alcaldía municipal⁵ era en 2004, de 102 industrias (que contaban con 5.551 empleados); y en 2006, según la Cámara de Comercio de Bogotá⁶, de 69 empresas. En 2014, AINCA y ASOMUÑA facilitaron información de 45 afiliadas y la Agencia de Gestión del Empleo de Compensar, 18 más. De estas 63, dos indicaron no tener operación completa en Soacha y ocho no pertenecen a esta rama de actividad⁷, quedando así un universo de 53 empresas.

Para estas, se diseñó un instrumento de captura de información (ver tabla 1) y se solicitaron citas con sus áreas de recursos humanos, para aplicar entrevistas. 39 empresas atendieron el llamado.

De igual forma, a modo de estudio de caso, se diseñó un instrumento para consultar la trayectoria ocupacional y expectativas laborales de los jóvenes, que se aplicó a 395 de ellos.

Tabla 1. Grupos de información de las encuestas de Oferta y Demanda

Encuestas a Empresas	Encuestas a Jóvenes
<u>Datos generales:</u> Datos de la empresas y del área que atiende la encuesta	Características generales: Identificación, edad, ubicación geográfica, nivel educativo, estado civil, personas a cargo, posición en el hogar.
<u>Estructura de la empresa:</u> Composición del personal por área de desempeño, sexo y nivel educativo	Evaluación de criterios de selección que posiblemente utilicen los empresarios.
<u>Proceso de Selección:</u> Fuentes, mecanismos, criterios y preferencias por actividad económica, tiempos y personal estimado de contratación por área de desempeño, tomadores de decisiones en la selección, factores de deserción; y periodos de	Trayectoria laboral o perfil ocupacional y formación para el trabajo alcanzada.

⁵ Disponible en: http://www.soacha-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml#economia

⁶ CCB (2006), explica que 806 empresas registradas en Soacha eran manufactureras, 39 pequeñas, 21 medianas, 9 grandes y el resto lo conformaba el tejido micro empresarial.

⁷ Las Constructoras Amarillo, Especializada Ltda., y Norco, Transportes Velosiba, Coltempora S.A., Atlanta Compañía de Vigilancia Privada Ltda., Bosque Canoas S. en C. y el Centro Comercial Unisur, no son industrias manufactureras, mientras Distoyota indicó operar solo con 4 personas y Tecnoquímicas, señaló estar representada por More Química de Colombia S.A.S.

incremento o reducción de necesidad de personal.	
<u>Perfiles requeridos</u>	Sectores económicos de interés
<u>Asuntos asociados con contratación a Jóvenes</u>	Aspiración de cualificación
<u>Posibilidades de negocios inclusivos</u>	Contratación y rango de salarios esperado

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

La información de los perfiles requeridos por las empresas y de las trayectorias profesionales, se transformó en códigos nacionales de ocupaciones del SENA (Versión 2012), para estandarizar la información.

Los Hallazgos.

Las 39 empresas tiene vinculadas 4.182 personas, dejando ver (tabla 2) una estructura es mayoritariamente masculina (83%), operativa (80%); y con formación básica (18,5% máximo primaria y 52% secundaria). La presencia de la mujer aumenta en los cargos administrativos de mayor cualificación.

Tabla 2. Soacha, sector manufactura. Personal vinculado por sexo, áreas de desempeño y nivel educativo

Nivel Educativo	Tipo de Vinculación	Cantidad de empleados por Sexo		Cantidad de empleados por área de trabajo			Total
		Hombres	Mujeres	Ad/tivo	Operativo	Otras áreas	
Primaria o sin educación	Planta	514	133	5	640	2	647
	Temporales	104	24	-	128	-	128
Secundaria	Planta	1756	204	37	1917	6	1960
	Temporales	180	34	6	202	6	214
Técnica	Planta	400	85	205	280	-	485
	Temporales	21	6	15	12	-	27
Tecnológica	Planta	139	49	96	91	1	188
	Temporales	1	7	2	6	-	8
Profesional	Planta	344	130	405	66	3	474
	Temporales	31	20	13	1	37	51
Total		3490	692	784	3343	55	4182

Fuente: Bonilla (2015), con base en instrumento de caracterización empresas del sector manufactura en Soacha (2014).

El 90% del personal está vinculado a la planta (contratos con estabilidad laboral) y la vinculación la realizan, la mayoría, directamente por la empresa (esto se refuerza en los “otros mecanismos”, donde en la mitad de casos se señalan los referidos).

El promedio de días que tardan estas empresas en llenar vacantes administrativas se acerca a 13 y en llenar vacantes operativas, es de ocho. Para cada cargo administrativo disponible reciben 7 postulados, promedio; y para los operativos 5.

Tabla 3. Soacha, sector manufactura. Preferencia en mecanismos de selección y vinculación de personal.

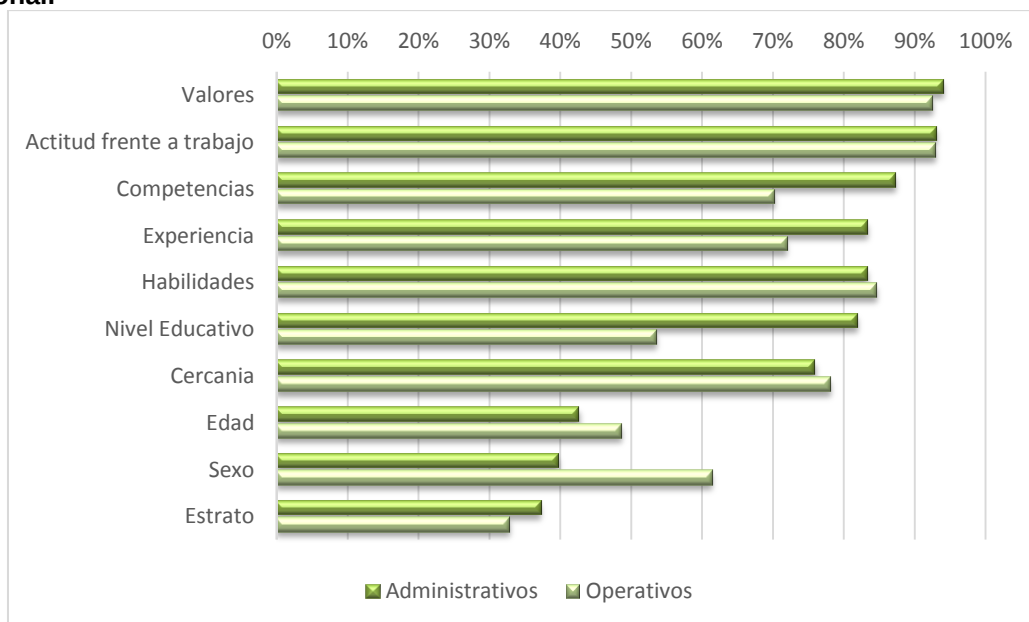
	Selección de Personal			Vinculación de Personal		
	Ad/tivos	Operati vos	Otra áreas	Ad/tivos	Operativos	Otras áreas
Portal Web	23	21	3			
Directamente por la empresa	28	29	3	29	26	2
Por empresa temporal	9	13	3	7	11	1
Otro mecanismos	12			0		

Fuente: Bonilla (2015), Instrumento de caracterización empresas del sector manufactura en Soacha Cundinamarca (2014).

Frente a la deserción, 28 empresas responden, seis la consideran mínima y 17 consideran que la mayor causa es la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales, seguida de no adaptarse a las condiciones de trabajo, la distancia geográfica, el salario, opciones de estudio y capacitación.

En concordancia con la estructura empresarial, en los criterios de selección para el área operativa el nivel educativo no resulta relevante, mientras el sexo sí.

Gráfico 1. Soacha, sector manufactura. Criterios valorados por las empresas al seleccionar personal.



Fuente: Bonilla (2015), Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

En rotación de personal, el trimestre diciembre-febrero es el de mayor movimiento para estas empresas, con enero a la cabeza, pues representa los mayores picos tanto en enganches como en salidas de personal.

Las preferencias de enganches en el sector, indican que 26 empresas optan por hombres, siete lo consideran indistinto y siete prefieren mujeres; 21 empresas prefieren personal con experiencia, 13 darían la oportunidad de que la adquieran allí; y 15 empresas prefieren personal capacitado, mientras a 18 no consideran la falta de capacitación una barrera para el ingreso y a 5 más, les es indiferente.

14 empresas señalaron tener políticas de oportunidades laborales enfocadas a grupos poblacionales especiales.

Las 426 vacantes capturadas, se trasformaron en códigos de ocupación nacional y se encontró que 364 de ellas (85%) se agrupan en las siguientes 15 ocupaciones:

Tabla 4. Soacha. Competencias recurrentes en los cargos más requeridos sector manufactura.

Ocupación Requerida	Vac.	Competencias esperadas	“Otros” requisitos
Otros Obreros y Ayudantes en Fabricación y Procesamiento n.c.a.	122	Actitud de aprender, ganas de trabajar, trabajo en equipo, comunicación, capacidad física, cumplimiento, responsabilidad, orden, aseo y seguimiento a ordenes	Cercanía geográfica, buen estado de salud (exámenes médicos) y estabilidad laboral.
Operarios de Cargue y Descargue de Materiales	50	Responsabilidad, orden, trabajo en equipo, comunicación, polivalencia, honestidad, creatividad, honestidad, disponibilidad de tiempo y seguimiento de órdenes.	Fuerza, buena salud (no alérgicos), contextura física adecuada y vivir cerca.
Soldadores	30	Conocimientos técnicos en su área, cumplimiento, responsabilidad, atención al detalle, precisión, buena comunicación, seguir órdenes y tener autocuidado.	Certificado de trabajo en alturas, conocimiento de las normas de seguridad.
Operadores de Máquinas y Trabajadores Relacionados con la Fabricación de Calzado y Marroquinería	20	Conocimientos técnicos en su área, seguir instrucciones responsabilidad y cumplimiento.	Cercanía geográfica al lugar de trabajo.
a) Obreros y Ayudantes, b) Operadores de Máquinas trabajo metal c) Operadores de Máquinas, tratamiento de Metales y Minerales	18 12 16	Personas proactivas con cumplimiento y responsabilidad, orden, trabajo en equipo, buena comunicación, seguir órdenes, tener destreza y autocuidado.	Conocimientos en metrología o medición, cumplir normas de seguridad y cercanía geográfica. Preferencia por hombres.
Operadores de Máquinas para Procesamiento de Plásticos	17	Responsabilidad y cumplimiento, orden, seguimiento de instrucciones, agilidad, concentración, trabajo en equipo, pertenencia hacia la empresa, confidencialidad, conocer e integrar los procedimientos internos de la empresa, habilidad manual, visual y toma de decisiones.	Se prefieren mujeres, cercanía geográfica.
Mercaderistas e Impulsadores	18	Servicio al cliente, habilidad comunicacional, orientación al logro, trabajo en equipo, actitud, capacidad física, buena presentación, que valoren	Conocimiento del producto, además de las pruebas y entrevistas, debe tener

		el trabajo y esto se refleje en responsabilidad.	el aval del jefe/a de área.
Vendedores -Ventas Técnicas	15	Matemática básica, agilidad, actitud, presentación, personal y trabajo en equipo.	No fumar en el trabajo.
Operadores de Máquinas para Coser	10	Habilidad Técnica (conocimiento en confección), actitud para el trabajo, trabajo en equipo, responsabilidad, cumplimiento y seguimiento de órdenes.	N/A
Ajustadores de Máquinas-Herramientas	10	Habilidades técnicas, responsabilidad, cumplimiento, compromiso, concentración, habilidades manuales y seguimiento de órdenes.	Cercanía geográfica, sin problemas de espalda.
Obreros y Ayudantes de Planta Química	9	Habilidad matemática, precisión visual, agilidad manual, concentración, rapidez, puntualidad, trabajo en equipo, disciplina (seguir instrucciones) y trabajo en equipo.	No fumar en el trabajo y debe tener el aval del jefe/a de área.
Conductores de Vehículos Pesados	9	Habilidad técnica en conducción, disponibilidad de horarios, cuidadosos, responsables y comprometidos.	Cercanía geográfica, preferencia por hombres.
Obreros y Ayudantes en la Elaboración de Alimentos y Bebidas	8	Destreza para las actividades manuales, responsabilidad, higiene y seguimiento de órdenes.	Hombres que tengan compromisos, cercanía geográfica

Fuente: Bonilla (2015), con base en instrumento de caracterización empresas del sector manufactura en Soacha (2014).

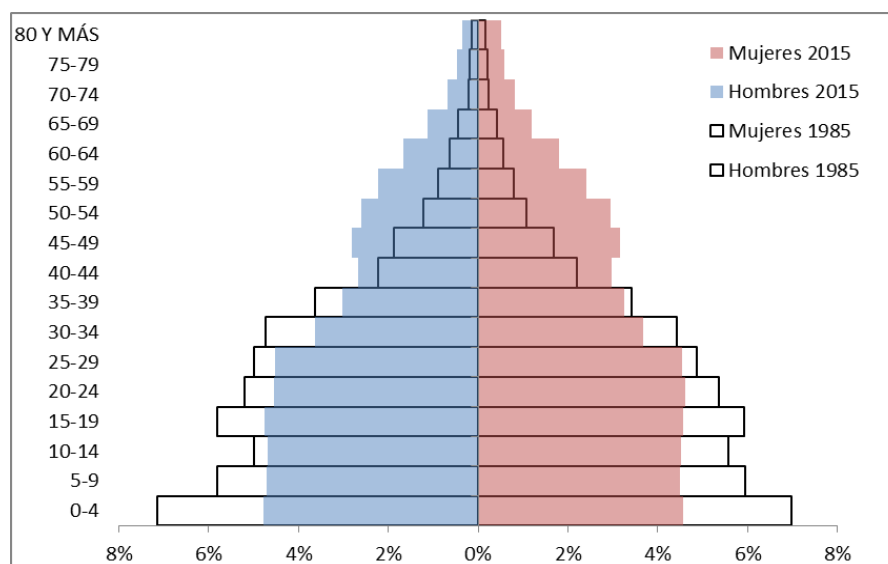
Del total de vacantes capturadas, el 1% exigía título profesional, el 8% formación técnica o tecnológica, el 34% al menos básica secundaria y 58 % hasta primaria finalizada. Además, en 123 vacantes, las empresas indicaron solo exigir primaria o menos y no exigen experiencia.

El futuro del sector, la vinculación de jóvenes.

Al construir y comparar las estructuras demográfica de Soacha 1985-2015, se puede observar una significativa transición en términos de su Bono Demográfico⁸.

⁸ Como lo explica el Consejo Nacional de Población (Conapo), en su *Diagnóstico mundial de la juventud*. México, D. F. el Bono Demográfico es el periodo en el que se da cierta relación favorable entre la población en edad laboral (entre 15 y 64 años) y la población económicamente dependiente (conformada por los sujetos menores de 15 años y los mayores de 64). Disponible de: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=447&Itemid=15, Recuperado: Noviembre 2014.

Gráfico 2. Soacha. Pirámide poblacional 1985 - 2015

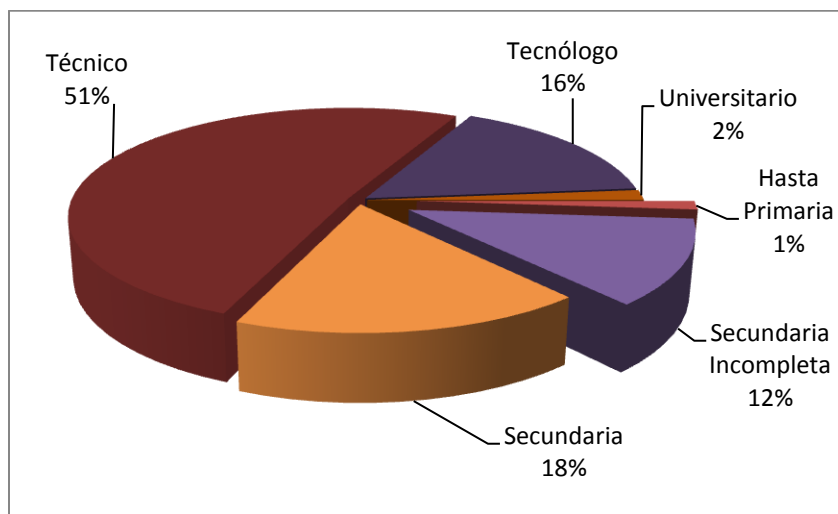


Fuente: Bonilla (2015), construcción propia con base en Dane. Estimación y proyección de población nacional, departamental y municipal por sexo, grupos quinquenales de edad y edades simples de 0 a 26 años 1985-2020.

Así, en los últimos 30 años la población de Soacha no solo creció un 385%, sino que sus adultos (30-64 Años), pasaron a ser la segunda mayor población desde 1987, desplazando los jóvenes, y la primer población desde 2005, desplazando los infantes: 0-15 años). Siendo esta una alarma en términos de competitividad futura del territorio.

Dado esto y poniendo el acento en los jóvenes, se intentó una aproximación a jóvenes interesados o capacitándose en áreas relacionadas con la manufactura, la muestra de 395 personas, terminó con una distribución de 6 hombres (235) por cada 4 mujeres (160).

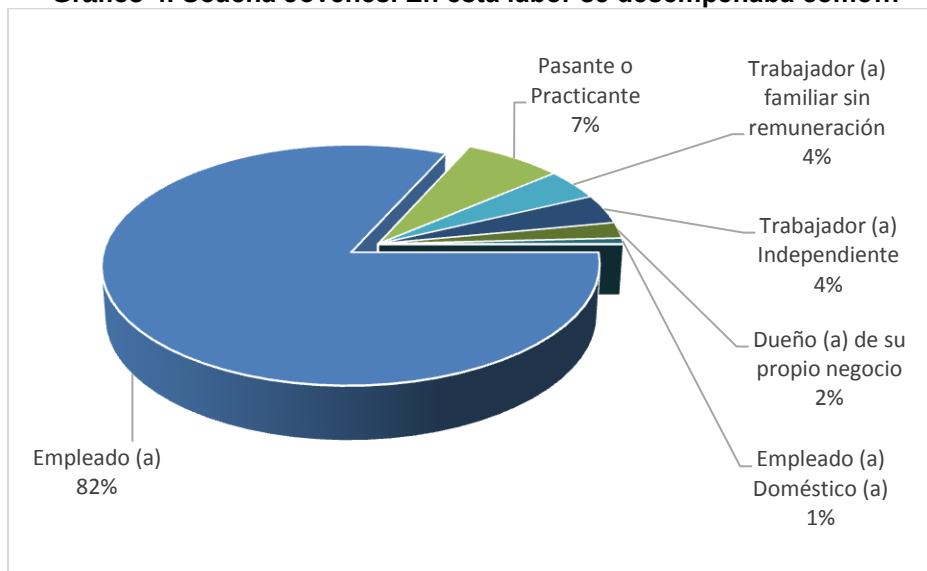
Gráfico 3. Soacha Jóvenes. Último nivel de formación alcanzado.



Fuente: Bonilla (2015), Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

Este es un grupo que empieza a mostrar niveles de formación superior al bachillerato y que acumula, además, experiencia aboral.

Gráfico 4. Soacha Jóvenes. En esta labor se desempeñaba como...



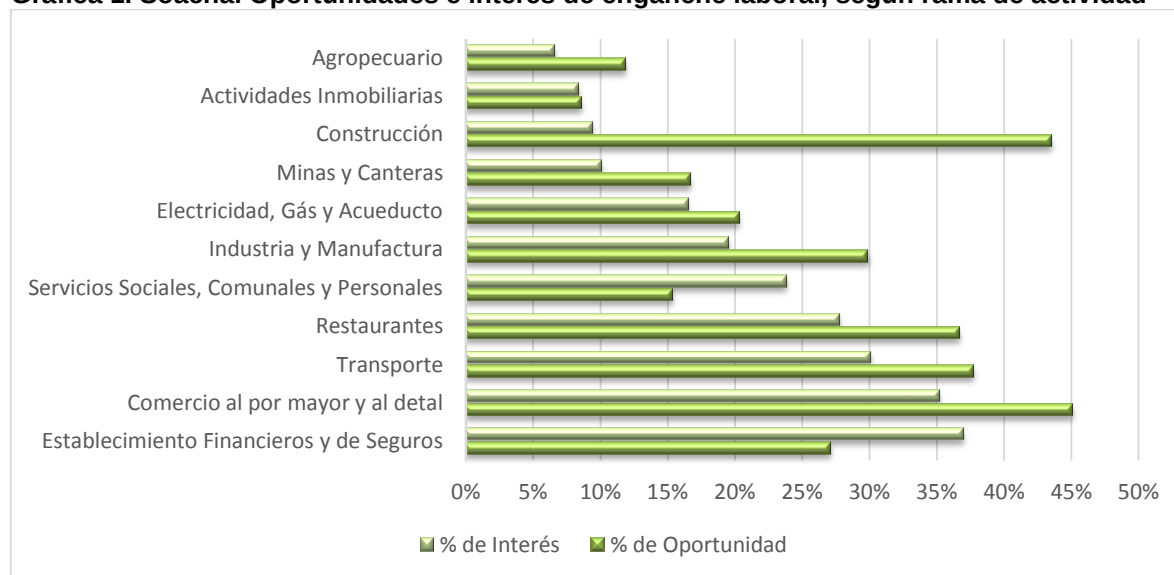
Fuente: Bonilla (2015), Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

35 empresas afirmaron haber presentado factores que retrasaron o impidieron contrataciones de jóvenes a la empresa.

En su orden, las siguientes problemáticas asociadas con tal situación fueron: *falta de compromiso y la irresponsabilidad, deficiente formación, malas actitudes frente al trabajo, la presentación de documentación falsa o incompleta, la problemática social asociada (antecedentes judiciales, consumo de alucinógenos o pertenencia a grupos al margen de la ley⁹) con la que llegaban a los trabajos, la falta de experiencia o habilidades técnicas, la escasa estabilidad y constancia (que se puede homologar a la primera de la lista) , los valores y el enfoque profesional, el respeto, la distancia geográfica, la baja vocación hacia el trabajo operativo, la falta de redes o bolsas de empleo que los ayudara a obtener trabajo; y por último, la disponibilidad de horario.*

Por su parte, de los jóvenes consultados (395), el 30 % consideró el sector industrial manufacturero como un fuerte generador de empleo y oportunidades; y el 20% muestra interés de trabajar en él. Aunque al parecer ven más viable su acceso laboral en sectores como restaurantes, transporte y comercio, que poseen menos barreras a la entrada, pero mayor prevalencia de informalidad.

Gráfica 1. Soacha. Oportunidades e interés de enganche laboral, según rama de actividad



Fuente: Bonilla (2015), Instrumento de caracterización de jóvenes Soacha Cundinamarca (2014)

⁹ Ramos (2004), vinculando a Soacha a un estudio de Bogotá, deja claro que el pandillismo es un problema mayor, para el años del estudio calculó un total de 112 pandillas en Soacha, siendo superada solamente por una localidad de Bogotá, Ciudad Bolívar, con 204 pandillas.

Gerentes de las empresas hicieron aportes para mejorar la empleabilidad del sector y que aplican en el caso de los más jóvenes, el primero enfatizó en la diferencia del grado de responsabilidad que encuentra entre mujeres y hombres; y recomienda a los segundos tener la dedicación, entrega y calidad de las primeras, competencias que representan para cualquier empresa valor agregado. El segundo aportó una estrategia de autoadministración de su personal, se trata de rotar semanalmente en cada operario la administración de la planta, generando una estructura plana de corresponsabilidad.

Desde la mirada de los jóvenes, se concluye que en Soacha se puede presentar el hallazgo de Salas (2004) en el que indica que la actitud puede ser inversamente proporcional a la aptitud, por un mecanismo de compensación de debilidades, y de presentarse invitaría a la industria manufacturera de Soacha, no solo a pensar en el grado de desinterés existente en los jóvenes, sino también en qué medida, los jóvenes están siendo destinados a labores poco retadoras frente a sus capacidades.

Capital Social entre las empresas, los negocios inclusivos:

23 de las 36 empresas que respondieron éste aparte manifestaron su interés de recibir propuestas de nuevos proveedores, sin importar si estos eran empresas unipersonales, micro o pequeñas.

La lista de barreras para poder ser proveedores es encabezada por *la calidad* (representada en certificaciones y en el cumplimiento de la especificidad del producto), seguida de *la puntualidad, el cumplimiento*, junto a *alcanzar los volúmenes requeridos, brindar garantía o respaldo* (también visto como *falta de experiencia y buen nombre en el sector*), *la falta de competitividad en precios, la falta de capacidad económica* de estas empresas nacientes, *la baja flexibilidad* frente a demandas cambiantes y algo tan básico como *cumplir con los requisitos de ley*.

Los bienes o servicios dispuestos a contratar, listados, fueron: *Dotaciones y elementos de protección y seguridad industrial, papelería, materias primas pequeñas* (como empaques y envases), *mantenimiento industrial y repuestos, servicios de alimentación, soldadura y asociados* (lámina, fundente, etc.), *aseo y cafetería, productos de ferretería, transporte de personal, servicios metalmecánicos, insumos agrícolas, aceites de cocina, telas e insumos textiles, productos químicos y otros insumos de línea de producción*.

Recomendaciones a las empresas y a otras instituciones que propenden por el desarrollo empresarial.

En los periodos de menor movimiento de personal, se recomienda planear y ejecutar procesos de potenciación de capital humano futuro, con acciones como la empresa de puertas abiertas (muestra a estudiantes de los procesos de producción), acompañar la formación externa con tutores empresariales, facilitar prácticas con equipos de la empresa o prestar espacios para el aprendizaje *in situ*.

Las oportunidades laborales disponibles en planta, se pueden consolidar como un indicador de trabajo decente, algo que se adiciona al calificativo de que la industria manufacturera es generadora de riqueza. Esto puede estructurarse y utilizarse como sello sectorial.

Los promedios de personas postuladas y días de ocupación de vacantes pueden utilizarse como línea de base para determinar si en el territorio algunas empresas están incurriendo en problema estructurales (falta de cualificación) frente al personal buscado; y en tal caso, las empresas y sus asociaciones pueden promover estrategias de fortalecimiento a la formación.

Las empresas del sector, son incluyentes y esto debe estructurarse, para que sea visible en el marco de la responsabilidad social empresarial que ejercen.

A las empresas no asociadas, se les recomienda asociarse para fortalecer su intervención.

A las asociaciones, recoger el detalle de las empresas consultadas que mostraron interés de entrenar su personal para los cargos requeridos, determinando aliados y estrategias de formación adecuadas al territorio, como mecanismo de competitividad.

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

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

Referencias:

Bonilla, J. (2015), *Perfiles Ocupacionales del Sector Industrial Manufactura: Oportunidades Laborales para jóvenes del Municipio de Soacha, Cundinamarca (Colombia)*. Trabajo final de investigación para optar por el grado de Magíster en

Desarrollo Humano, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -FLACSO-, Sede Argentina

- Lozada, H. (2000). *Soacha: Plan De Ordenamiento Territorial*, Artículo del Boletín de la Sociedad Geográfica de Colombia, Números 131, Volumen 44, Recuperado el 18 de 10 de 2014 de: http://www.sogeocol.edu.co/documentos/soacha_pot.pdf
- Nemocón, J. (2011). *Plan de Gobierno Alcaldía Municipal de Soacha Cundinamarca: A Soacha la Construimos Todos*. Recuperado el 19 de 08 de 2014: http://soacha-cundinamarca.gov.co/apc-aa-files/37383665666162313636313863613030/PLAN_DEGOBIERNO_JUAN_CARLOS_NEMOC_N.pdf
- PNUD, 2012, Estado de Avance de los Objetivos de Milenio Soacha-2012, También disponible en: http://www.PNUD.org.co/2012/odm2012/odm_soacha.pdf
- Ramírez, J. y Muñoz, J. 2004, *Así son los hogares en Soacha, Cepal – DANE*, Recuperado el 22 de 06 de 2014 de: <http://www.disaster-info.net/desplazados/informes/DANE/Soacha040729DANE.pdf>
- Salas, W. (2004). *Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso Colombiano*. Revista Iberoamericana de Educación, Organización de los Estados Iberoamericanos, Recuperado el 10 de 08 de 2014 de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>
- Sánchez, F. y Neira P. (2005). *Los Migrantes en el Municipio de Soacha, Características y Condiciones de Vida*. COLECCIÓN CENSO DE SOACHA, OIM, USAID, DANE. Recuperado el 20 de 07 de 2014: <http://www.oim.org.co/publicaciones-oim/poblacion-desplazada/1450-coleccion-censo-soacha.html>