18 INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL

PARA POBLACIÓN VULNERABLE

AÑO 2018

ACDI VOCA
Expanding Opportunities Worldwide

Fundación ANDI

Fundación corona

MINTRABAJO

18 INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA POBLACIÓN VULNERABLE

AÑO 2018

18 INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL
PARA POBLACIÓN VULNERABLE **AÑO 2018**

Este documento se basa en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo, el cual es propiedad de Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA. Los contenidos desarrollados se derivan de los documentos técnicos que el grupo de investigación elaboró en el marco del Convenio de Asociación No. 516 de 2017 con el Ministerio del Trabajo.

Primera Edición 2018
© 2018 FUNDACIÓN CORONA
© 2018 FUNDACIÓN ANDI
© 2018 ACDI VOCA

Dirección
Germán Barragán Agudelo
Laura Lozano Frías
Natalia Estupiñán Martínez

FUNDACIÓN CORONA
Equipo Técnico

Directora Ejecutiva
Ángela Escallón Emilliani
Subdirector Técnico
Daniel Uribe Parra
Gerente Educación y Empleo
Germán Barragán Agudelo
Coordinadora de Programas Educación y Empleo
Carolina Andrade Sanchez
Coordinadora Modelo Empleo Inclusivo
Laura Lozano Frías
Coordinador Técnico Modelo Empleo Inclusivo
Camilo Carreño Fuentes

FUNDACIÓN CORONA
Grupo de investigación

Coordinadora general
Natalia Estupiñán
Experto técnico
Jose María Roldán

FUNDACIÓN ANDI

Directora Ejecutiva
Isabella Barrios Morales
Directora Proyectos
Liseth Beltrán Pita

ACDI VOCA
Programa Alianzas para la Reconciliación

MINISTERIO DEL TRABAJO
Equipo Técnico
Ministra del Trabajo
Griselda Restrepo Gallego
Viceministro del Trabajo
Fredys Miguel Socarrá
Director de Generación y Protección de Empleo de Subsidio Familia.
Miguel Cardozo Tovar
Subdirectora Analisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Diana Hernández Hernández

.Puntoaparte bookvertising
www.puntoaparte.com.co

Dirección Editorial
Andrés Barragán Montaña
Dirección de Arte
Lina Martín
Diagramación
María Rojas
Corrección de Estilo
Juan Mikán

ISBN
XXXXXX

Impresión y Acabados
XXXXXX
Bogotá, Colombia - Septiembre de 2018

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial, dentro y fuera del territorio de Colombia, del material escrito y/o gráfico sin autorización expresa de los autores.

18 INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL
PARA POBLACIÓN VULNERABLE

AÑO 2018

ACDI VOCA Expanding Opportunities Worldwide
Fundación ANDI
Fundación corona
MINTRABAJO

CONTENIDO

01 pág. 8
¿QUÉ ES EL MAPEO DE ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

02 pág. 14
¿CÓMO SE HIZO EL MAPEO DE INICIATIVAS/ ACTORES DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

05 pág. 138
¿QUÉ ES EL MAPEO DE ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

06 pág. 144
ANEXOS

03 pág. 20
¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO A NIVEL NACIONAL?

04 pág. 130
PRINCIPALES HALLAZGOS

07 pág. 146
SIGLAS

08 pág. 148
BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

La desigualdad en la distribución de ingresos es uno de los principales problemas de Colombia en la actualidad. Una de las causas principales es la dificultad que enfrentan algunas personas para acceder al mercado laboral formal.

Muestra de ello es que cerca de la mitad de los ocupados del país son informales con ingresos inferiores al promedio nacional, según el DANE. En particular, las tasas de desempleo e informalidad de poblaciones vulnerables son significativamente superiores a las del resto del país[1].

Ante esta realidad urge avanzar en el diseño y puesta en marcha de iniciativas de empleo inclusivo que faciliten cerrar las brechas de empleabilidad y amplíen oportunidades a los grupos de población que se consideran en desventaja. Al respecto, la Fundación Corona, USAID a través de ACDI/VOCA y la Fundación ANDI construyeron el Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable, como una apuesta para el desarrollo del país, que contiene herramientas que guían el diseño de nuevas iniciativas a partir de la identificación de buenas prácticas existentes en Colombia. A su vez, el Ministerio del Trabajo, como entidad encargada de *formular la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población,* especialmente la población en condición de vulnerabilidad, ha puesto en marcha ambiciosos programas para la inclusión laboral de víctimas, jóvenes, mujeres, población con discapacidad, entre otros.

Pese a diversos avances que se han presentado en el país, los retos frente a la vinculación laboral de la población vulnerable todavía son grandes. Por ello, vale la pena hacer un alto en el camino para analizar a profundidad las principales iniciativas que el Gobierno Nacional ha puesto en marcha y, a partir de esta revisión, fortalecer las iniciativas existentes. El **Mapeo de Actores e Iniciativas del Ecosistema de Empleo Inclusivo** que aquí se presenta se enmarca en esta lógica, al analizar las principales iniciativas del Gobierno Nacional que trabajan en pro de la inclusión laboral de poblaciones vulnerables.

Al respecto, el documento se estructura en cinco secciones a través de las cuáles se presentan los lineamientos conceptuales y metodológicos que respaldan el mapeo, así como los hallazgos y recomendaciones resultantes de la información acopiada, así:

1. ¿Qué es el Mapeo de Actores e Iniciativas de Empleo Inclusivo?

La primera sección describe brevemente los conceptos de los que parte el ejercicio de Mapeo, así como los objetivos que persigue y sus destinatarios.

2. ¿Cómo se hizo el Mapeo de Actores e Iniciativas del Ecosistema de Empleo Inclusivo?

Este apartado da cuenta de la metodología para la selección de actores e iniciativas y del proceso de análisis de la información de acuerdo con los elementos conceptuales descritos en el primer capítulo.

3. ¿Cuáles son los actores e iniciativas del ecosistema de empleo inclusivo?

La tercera parte describe la información mapeada y, por ello, contiene datos de los actores e iniciativas seleccionados y de su caracterización tras la aplicación de la metodología reseñada en la sección previa.

4. Principales hallazgos

En este capítulo se presentan los resultados del análisis agregado de las iniciativas documentadas y, en tal sentido, se expone una visión general del ecosistema de empleo inclusivo a partir del mapeo realizado.

5. ¿Cómo se puede maximizar el impacto de los actores e iniciativas de empleo inclusivo en los territorios?

La parte final expone algunas recomendaciones y pautas para optimizar los programas y proyectos en materia de inclusión laboral de manera que pueda responderse a los grandes retos que existen en la materia.

1 En el tercer trimestre de 2017, la tasa de desempleo de los jóvenes fue 16,4% mientras que la del promedio nacional ascendió a 9,3%. Por su parte, la tasa de desempleo de las mujeres fue 12,1%, mientras que la de los hombres fue 7,1%, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE. De la misma manera, la población víctima del desplazamiento (35%) y la población con discapacidad (70%) enfrentan tasas de desempleo significativamente altas, según (ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016)

01 ¿QUÉ ES EL MAPEO DE ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

El Mapeo de Actores e Iniciativas del Ecosistema de Empleo es un ejercicio de acopio, caracterización y análisis de las acciones implementadas para la inclusión laboral de la población vulnerable. Con ello se busca tener una imagen actual del Ecosistema de Empleo Inclusivo a efectos de determinar *qué hay* en materia de iniciativas de empleabilidad y, con ello, identificar a *qué es a lo que debe apuntar* en el mediano y largo plazo en la política pública de empleo.

Su elaboración estuvo guiada por el concepto de empleo inclusivo, entendido como un mecanismo por el cual se promueve la inserción laboral de personas vulnerables a través de empleos formales y estables, cuya generación requiere del compromiso y acción tanto de las personas en condición de vulnerabilidad, como de distintos actores institucionales públicos y privados en los tramos de educación, formación, intermediación y empleo.

En tal sentido, el ejercicio realizado tomó en cuenta las iniciativas y actores más relevantes para impulsar la vinculación de grupos vulnerable al mercado laboral empleabilidad de las poblaciones vulnerables.

A continuación, se indican los principales conceptos que se tuvieron en cuenta para llevar a cabo el mapeo y los objetivos del mismo:

LAS INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO

Las iniciativas de empleo inclusivo son todas aquellas acciones desarrolladas por actores del ecosistema de empleo inclusivo (ver recuadro de actores del ecosistema de empleo inclusivo) que tienen como finalidad mejorar la empleabilidad de personas que tradicionalmente han enfrentado barreras para insertarse al mercado laboral formal, como los jóvenes, las personas en proceso de reintegración, las mujeres, la población afrodescendiente e indígena, las víctimas del conflicto armado, la fuerza pública retirada, las personas en situación de pobreza y las personas con discapacidad y la población LGBTI.

En la literatura económica, y en particular la relacionada con el mercado de trabajo, las iniciativas de empleo inclusivo se enmarcan en un grupo más amplio de políticas que se denominan políticas activas del mercado de trabajo PAMT. Estas políticas comprenden una serie de medidas de soporte especial para los desempleados, entre las cuales se resaltan, el apoyo en la búsqueda de empleo, la capacitación, la educación y el emprendimiento (aupleo) (Auer, Efendioglu, & Leschke, 2008). En detalle, se señala que las PAMT están destinadas a (Farné, 2009):

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

En el caso colombiano, la implementación de PAMT toma cada vez mayor relevancia. De hecho, en el estudio (OIT, 2016) se establece que el gasto del gobierno nacional en la implemen tación de PAMT alcanza el 0,2% del PIB, una cifra mucha mayor a la registrada en países como Perú (0,05%), Ecuador (0,03%) y México (0,07%). En lo que respecta a la proporción de gasto por tipo de intervención, se puede observar que los programas de capacitación son las PAMT que más se han extendido en América Latina y el Caribe y por supuesto en Colombia, donde representan el 87% del total de los recursos invertidos en PAMT (OIT, 2016).

EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO

El Modelo es una herramienta de conceptualización del sistema del empleo inclusivo que recoge los actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable. En esa medida, el Modelo permite guiar el diseño de nuevas iniciativas territoriales de promoción de empleo inclusivo y potenciar iniciativas ya existentes.

En términos ideales, las personas se forman pasan por la intermediación y son empleadas, y los empleadores se preparan de diferentes maneras para ser actores inclusivos. Dentro de esta ruta existe una multiplicidad de factores que deben ser tenidos en cuenta para que ocurra: precisamente, los que se abordan a través del Modelo de Empleo Inclusivo.

Desde esta perspectiva, el Modelo de Empleo Inclusivo aborda la inclusión laboral a partir de la interrelación entre los diferentes momentos que las personas y las empresas recorren para lograr la conexión exitosa entre la oferta y la demanda laboral. Así, el Modelo organiza los elementos y factores necesarios para que una persona sea cada vez más "empleable" y para que un empleador tenga cada vez más capacidad de emplear de manera adecuada a población vulnerable, en un contexto de actores institucionales que proveen servicios, o que promueven la inclusión laboral. En concreto, el Modelo propone una estructura tripartita del ecosistema de empleo inclusivo que incluye tramos, componentes y elementos. Estas tres dimensiones explican las fases por las que las personas y empleadores pasan antes de llegar a la vinculación laboral (tramos), el tipo de temáticas que deben desarrollarse en cada una de esas fases (componentes) y las rutas, actores, barreras, estrategias, metodologías e iniciativas (elementos) que intervienen en la inclusión laboral.

+ Los **tramos** son los momentos que se surten antes de la consecución del empleo y se clasifican en:

- Educación básica y media
- Formación para el trabajo
- Intermediación laboral
- Empleo.

Estos cuatro tramos deben funcionar de manera articulada y armónica como un engranaje, de manera que el movimiento de uno ayude al movimiento de los demás. Por ejemplo, una formación para el trabajo pertinente aumenta las posibilidades de inserción laboral facilitando la intermediación laboral, y en consecuencia el empleo.

+ Los **componentes** son las temáticas que deben desarrollarse en cada uno de los tramos y se clasifican en:

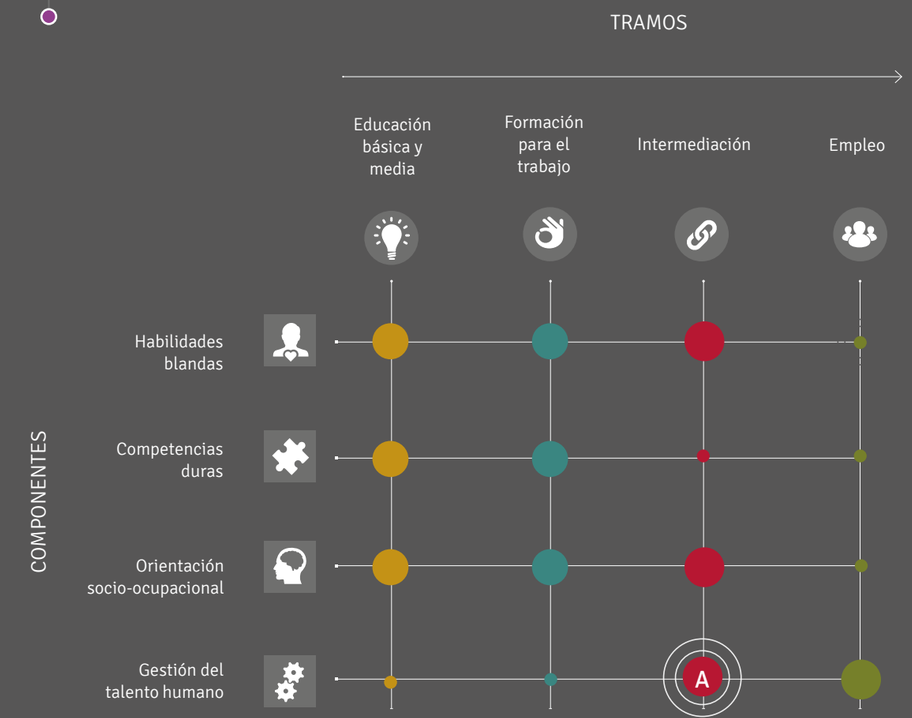
- Habilidades blandas
- Competencias duras
- Orientación socio-ocupacional
- Gestión del talento humano.

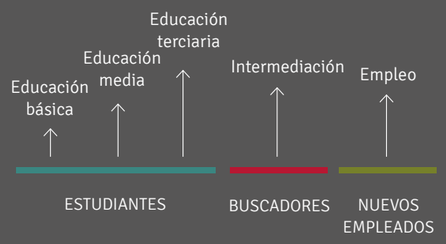
Los cuatro componentes deben ser desarrollados en cada uno de los tramos, pero cada componente debe abordarse de manera distinta en cada tramo ya que las temáticas y niveles de profundidad varía. Por ejemplo, las competencias duras que se trabajan en la educación media no son las mismas que se desarrollan en el proceso de intermediación laboral ya que en este último las competencias se enfocan más a los conocimientos puntuales que puedan ser requeridos para el cargo o vacante específica.

+ Los **elementos** refieren a los actores institucionales que tienen incidencia directa en el empleo inclusivo, y a las estrategias, rutas, metodologías e iniciativas a través de las cuales desarrollan sus actividades.

FIGURA 1

Estructura del Modelo de Empleo Inclusivo
Fuente: (ANDI; ACDI/VOCA; Corona, Fundación, 2016a)





Si desea conocer más del modelo de Empleo Inclusivo y de su estructura puede consultar el siguiente enlace:
http://www.fundacioncorona.org.co/#/biblioteca/opinion/modelo_empleo

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL MAPEO DE ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

El mapeo busca reunir las iniciativas más relevantes en materia de inclusión laboral a nivel nacional, caracterizarlas a la luz del Modelo de Empleo Inclusivo y, a partir de ello, contribuir a:

+ **AUMENTAR** el conocimiento de las iniciativas de empleo inclusivo entre los actores del ecosistema de empleo inclusivo de manera que se promueva la comunicación y articulación entre estas.

+ **GUIAR** el diseño de nuevas iniciativas de empleo de manera que contemplen elementos que las fortalezcan en términos generales de estrategia y estructura, y en términos operativos de metodologías, herramientas e indicadores.

+ **FORTALECER.** las iniciativas ya existentes a partir del conocimiento de otras iniciativas y la identificación de buenas practicas.

+ **OBTENER** un panorama general del Ecosistema de Empleo Inclusivo que permita identificar duplicidades y vacíos en sus tramos o componentes.

+ **ORIENTAR** la toma de decisiones de política pública de empleo y de incremento de empleabilidad de la población vulnerable.

En un reciente ejercicio de evaluación de impacto de PAMT realizado por OIT en 2016, para Argentina, Colombia y Perú (OIT, 2016) se evidencia la necesidad de mejorar el diseño de las PAMT para aprovechar mejor estas políticas. Al respecto, se sugiere la conveniencia de explotar las complementariedades de las PAMT y de adaptar las mismas a los contextos específicos de aplicación.

¿A QUIÉN SE DIRIGE EL MAPEO DE ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

Este documento se dirige a todos los actores del ecosistema de empleo inclusivo. En particular, de acuerdo con los objetivos a los que apunta el Mapeo, sus destinatarios son:

×

ACTORES ENCARGADOS DEL DISEÑO

de iniciativas de empleo inclusivo, tanto a nivel nacional como territorial, y tanto a públicos como privados. Al respecto, en Colombia, la entidad encargada de definir lineamientos y orientaciones en materia de PAMT es el Grupo Interno de Trabajo de Políticas Activas de Empleo del Ministerio de Trabajo. Este grupo, debe proponer y desarrollar lineamientos para el diseño, evaluación e implementación de políticas, estrategias, programas y proyectos en relación con la generación de empleo, la inserción y reinserción al mercado laboral de la población colombiana. principios del trabajo decente, el enfoque diferencial e inclusivo para las poblaciones específicas que lo requieran.

×

ACTORES ENCARGADOS DE LA TOMA DE DECISIONES DE POLÍTICA PÚBLICA,

en especial a los entes territoriales a efectos de generar acciones en el territorio que fortalezcan las iniciativas del nivel nacional y que, a la vez, las complementen mediante la adaptación a las dinámicas locales.

×

ACTORES QUE SE BENEFICIAN

de las iniciativas de empleo inclusivo, en tanto obtienen un mayor conocimiento de las mismas y, por tanto, se sus posibilidades de acceder a estas.

En Colombia, los actores del ecosistema de empleo inclusivo son:

GOBIERNO O SECTOR PÚBLICO encargado de generar lineamientos de política, regular la calidad de los servicios, evaluar los resultados obtenidos y con base en ello implementar oportunidades de mejora.

CENTROS DE EMPLEO encargados de fortalecer la intermediación laboral y armonizar la oferta y demanda laboral.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS encargadas de proveer formación básica y media a los estudiantes hasta el grado 11.

SECTOR PRIVADO O EMPRESARIAL como los principales dinamizadores del mercado laboral a través de la generación de empleo.

OTRAS ENTIDADES CON PRESENCIA LOCAL como fundaciones y ONGs que tienen intervenciones de manera local y que por tanto también se constituyen en actores que deben ser tenidos en cuenta en el territorio.

CENTROS DE FORMACIÓN entendidos como aquellos que imparten formación para el trabajo, formación titulada (técnica o tecnológica) o formación universitaria.

ENTIDADES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL que apoyan la generación de empleo inclusivo, de manera directa a través de la prestación de los servicios con sus operadores, indirecta por medio del fortalecimiento de capacidades a prestadores de servicios o el apoyo a la institucionalidad para la formulación de lineamientos técnicos.

POBLACIONES EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD, que son aquellas que enfrentan mayores barreras para insertarse al mercado laboral formal.

02

¿CÓMO SE HIZO EL MAPEO DE INICIATIVAS/ACTORES DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO?

Para la elaboración de este documento se recopiló información cuantitativa y cualitativa, se consultaron fuentes primarias y secundarias y se llevaron a cabo reuniones y entrevistas con funcionarios del Ecosistema de Empleo Inclusivo.

En la implementación de estas acciones se siguió una metodología de dos fases.

En primer lugar, se establecieron criterios de selección de los actores y las iniciativas y, a partir de ello, se determinó el universo del mapeo. Después de ello, se documentaron, analizaron y caracterizaron las iniciativas seleccionadas.

SELECCIÓN DE LAS INICIATIVAS

Para la selección de las iniciativas de empleo inclusivo aquí documentadas se tuvieron en cuenta 5 criterios, cuya adopción atendió a los requerimientos del Grupo de Políticas Activas del Ministerio de Trabajo:

CRITERIO 1

Tipo de iniciativa de empleo inclusivo: se tuvieron en cuenta iniciativas relacionadas con cierre de brechas para la inclusión laboral. En tal sentido, no se consideraron programas de emprendimiento o de fortalecimiento empresarial.

CRITERIO 2

Énfasis de la iniciativa de empleo inclusivo: el acopio de información se centró en aquellos programas y proyectos con énfasis en los tramos de Formación para el Trabajo, Intermediación Laboral y Empleo. Por ello, se excluyeron iniciativas cuyo énfasis estuviera en el tramo de educación media, toda vez que no corresponden al ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo. Tampoco se tuvieron en cuenta iniciativas del tramo de formación para el trabajo que son competencia del Ministerio de Educación (Por ejemplo: Ser Pilo Paga)

RELEVANCIA DE LA EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA PARA EL TRABAJO EN EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO:

Si bien el presente mapeo no incorpora iniciativas que incidan en Educación Básica y Media, es importante anotar que este tramo es de vital importancia para aumentar las probabilidades de inserción en el mercado laboral formal. De hecho, en este tramo las personas generan y fortalecen las competencias y habilidades que son requeridas por los empleadores. Igualmente, en este tramo se comienza a robustecer en cada uno de los beneficiarios un proyecto de vida que incorpora un plan vocacional, el cual les permite llegar con más seguridad y éxito al mercado laboral.

Sin duda, uno de los principales desafíos en materia de empleo inclusivo es generar sinergias entre los responsables institucionales de este y los demás tramos del Modelo de Empleo Inclusivo, es decir entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo.

IMPORTANCIA DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL SECTOR EDUCACIÓN:

El presente mapeo tampoco incorpora iniciativas de Educación Superior que corresponden al Sector Educación. No obstante, es importante destacar la relevancia de estas iniciativas para cerrar las brechas de capital humano que presentan muchas poblaciones. Actualmente, la iniciativa más importante del gobierno en esta materia es “Ser Pilo Paga”, un programa que otorga créditos condonables a bachilleres (con excelentes puntajes en las pruebas SABER) provenientes de familias de bajos ingresos para acceder a Educación Superior.

A pesar de que esta y otras iniciativas similares no son objeto del presente documento, es importante no perderlas de vista dentro del ecosistema de empleo inclusivo. En algún momento será necesario establecer sinergias entre el Ministerio de Educación y el de Trabajo para trabajar temas de empleo inclusivo. Por ejemplo: los “pilos” graduados podrían tener preferencia en el programa 40 mil primeros empleos.

CRITERIO 3

Financiamiento de las iniciativas de empleo: el mapeo se enfocó en aquellas iniciativas financiadas con recursos del Presupuesto General de la Nación y de Cooperación Internacional.

CRITERIO 4

Cobertura de las iniciativas de empleo: se consideraron iniciativas con representatividad a nivel nacional. Ello no implica necesariamente presencia del programa en todos los entes territoriales, en su lugar se tuvo en cuenta el despliegue de la iniciativa en zonas de importancia estrategia o en número considerable de zonas.

CRITERIO 5

Sostenibilidad de las iniciativas de empleo: se priorizaron iniciativas cuya implementación ha perdurado por más de una vigencia fiscal.

ANÁLISIS Y CARACTERIZACIÓN DE LAS INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO

Las iniciativas seleccionadas fueron analizadas y caracterizadas a la luz de los componentes, tramos y elementos del Modelo de Empleo Inclusivo. En este proceso se siguieron 3 etapas:

1 DOCUMENTACIÓN DE LAS INICIATIVAS:

para ello se acudió, en primer lugar, a fuentes secundarias y/o disponibles en internet. En algunos casos, se complementó la información con el documento "15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable" (ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016). Conforme a la disponibilidad de los datos, se contactó a funcionarios involucrados en la implementación de algunas de las iniciativas, con el objetivo de profundizar un poco más frente a las temáticas que abordan.

2 ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS:

para el efecto se elaboró una matriz de categorías conformada por los componentes, tramos y elementos del Modelo de Empleo Inclusivo, y por el tipo de población vulnerable beneficiaria de cada iniciativa. La construcción de esta matriz permitió categorizar conceptualmente las acciones implementadas o los servicios prestados por las iniciativas.

3 CARACTERIZACIÓN DE LAS INICIATIVAS:

para la descripción de las iniciativas se establecieron 10 categorías en torno a las cuales se organizó la información documentada y se plasmó el análisis por componentes tramos y elementos. Estas categorías son:

+ **DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA INICIATIVA:** resumen ejecutivo de la iniciativa donde se evidencia el alcance general del programa y las poblaciones que atiende.

+ **OBJETIVOS:** identificar el objetivo general de la iniciativa, así como los objetivos específicos.

+ **POBLACIÓN:** En concreto, se trata de población vulnerable entendida como las personas en edad y con intención de trabajar que tradicionalmente han enfrentado dificultades para acceder al empleo formal, dadas las barreras que se han generado alrededor de ellas y que les han impedido involucrarse laboralmente. Desde esta perspectiva, se consideran como grupos vulnerables los siguientes:

Las iniciativas pueden beneficiar a más de una población vulnerable, bien sea mediante la atención a personas de diferentes grupos, o bien mediante la atención a personas en las que se intersectan diferentes tipos de vulnerabilidad, por ejemplo, una mujer joven víctimas con discapacidad. Por lo anterior, al presentar las iniciativas se indican los grupos en general a los que beneficia y los requisitos concretos de los beneficiarios.

+ **COBERTURA GEOGRÁFICA:** identificar claramente el espacio geográfico donde se materializa la iniciativa.

+ **NIVELES DE INTERVENCIÓN:** de acuerdo con el Modelo de Empleo Inclusivo la intervención de los actores en territorio puede darse en cuatro niveles, así:

  - Acciones directas sobre la población
  - Acciones directas sobre las empresas
  - Acciones generales en el territorio
  - Fortalecimiento de actores institucionales prestadores de servicios

Cada uno de estos niveles de intervención contempla diferentes acciones concretas. En el mapa de acciones por niveles se detalla esta información.

+ **RUTA PARA SU IMPLEMENTACIÓN:** se describe de manera detallada el paso a paso de la ruta de implementación de la iniciativa

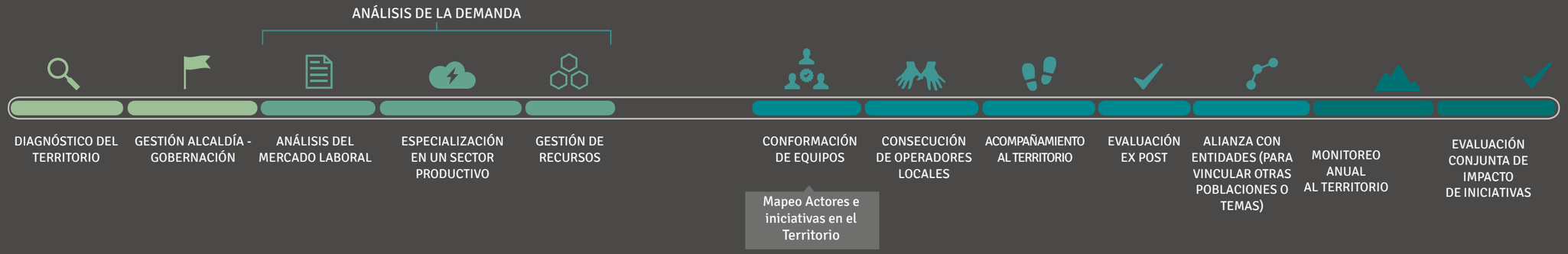
+ **ACTORES INSTITUCIONALES INVOLUCRADOS:** se relacionan todos los actores y el rol que desempeñan (financiamiento, implementación, diseño, acompañamiento) en la puesta en marcha de la iniciativa.

+ **BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDEN:** Las barreras son los elementos que impiden a la población vulnerable adquirir un trabajo formal. Dentro de las barreras identificadas en el Modelo de Empleo Inclusivo, se encuentran temas como la falta de acceso a los servicios de formación, la falta de apropiación de las competencias básicas por parte de la población, la ausencia de esquemas de orientación socio ocupacional integrales, la existencia de procesos de selección excluyentes, y las barreras sociales y actitudinales, que se basan en representaciones sociales equivocadas acerca de las capacidades laborales de la población vulnerable.

+ **ASPECTOS CLAVE:** en esta categoría se incluyen información respecto de los tramos en los que se ubica la iniciativa, así como de los componentes que desarrolla y, otra información relevante. En relación con

1 ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

Incidencia territorial y arreglos institucionales



2 FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

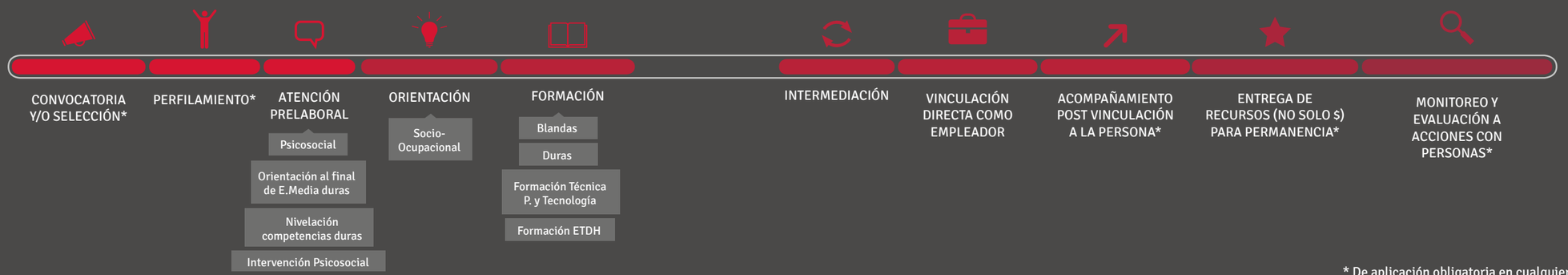
Capacidad institucional de entidades prestadoras de servicios, adecuada

3 ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS

Empresas vinculadas al proceso y empleado de manera adecuada

4 ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

Personas vinculadas al proceso y desempeñandose de manera adecuada



* De aplicación obligatoria en cualquier esquema.

/Mapa según Niveles de Acción, en Modelo de Empleo Inclusivo.

03 ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO A NIVEL NACIONAL?

Con base en la metodología indicada se identificaron 16 iniciativas de empleo inclusivo a nivel nacional. Cada una de las iniciativas revisadas tiene características diferenciales, bien sea en relación con su cobertura geográfica, poblacional o temática.

Asimismo, el mapeo está integrado por una variedad de actores, en su mayoría entidades del Sector Trabajo, y con menor participación, entidades del sector de la inclusión social, específicamente el Departamento para la Prosperidad Social y la Agencia de Reincorporación y Normalización, así como algunos organismos de cooperación internacional.

Desde esta perspectiva, individualmente consideradas, las iniciativas permiten aproximarse al diseño de las PAMT y, determinar la forma en que se desarrollan los componentes del Modelo de Empleo Inclusivo en algunos de sus tramos. El mapeo realizado proporciona un panorama general de la oferta del Gobierno Nacional en términos de empleo inclusivo.

De igual forma, en el mapeo de actores e iniciativas de empleo inclusivo se incluyeron 2 actores que hacen parte de los ecosistemas de empleo inclusivo, los cuales realizan acciones generales en el territorio, en particular la producción y análisis de información del mercado laboral. En concreto se acopio información de la red de Observatorios del Mercado de Trabajo – ORMET y del Consejo Privado de Competitividad con la iniciativa Red Cluster[2]. Adicionalmente, en el Anexo 1 se encuentra un cuadro resumen con la información de los principales actores del país que realizan acciones en este sentido[3].

En la **TABLA 1** se incluye una descripción global de las iniciativas mapeadas y, seguido de ello, se incluye su caracterización individual conforme a las categorías advertidas.

2 Para el caso de estos dos actores, los componentes del mapeo diferirán en relación con la estructura utilizada para las iniciativas, algunos de los componentes del mapeo de iniciativas no aplican para este caso.

3 Ministerio de Trabajo, DNP, Ministerio de Educación, Unidad del Servicio Público de Empleo, DANE, Programa de Transformación Productiva - PTP, Ministerio de Industria y Comercio.

TABLA 1 〉 Descripción global de las iniciativas mapeadas.

Iniciativa / Actor de empleo inclusivo	Población	Cobertura	Tramos / Componentes
Ruta básica de empleabilidad del Servicio Público de Empleo – SPE	Todas las poblaciones vulnerables.	Nacional	**Tramos:** Intermediación **Componentes:** Habilidades blandas y Gestión del Talento Humano
Fondo de Oportunidades para el Empleo (Servicio Público de Empleo)	Jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado, población en situación de pobreza, personas con discapacidad	Nacional	**Tramos:** Intermediación **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Ruta de atención especializada para víctimas del conflicto armado (SPE)	Víctimas del conflicto armado	Antioquia, Bogotá - Cundinamarca, César - Magdalena, Valle del Cauca - Cauca y la región del Eje Cafetero	**Tramos:** Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Educándonos para la paz – Ministerio de Trabajo Jóvenes en acción -- PS	Jóvenes, víctimas de conflicto armado, población en situación de pobreza, población afrodescendiente e indígena (indígena)	Santa Marta, Barranquilla, Montería, Cúcuta, Medellín, Bucaramanga, Barrancabermeja, Manizales, Bogotá, Villavicencio, Cali, Pereira, Armenia, Popayán y Pasto	**Tramos:** Formación orientada al Trabajo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano

Iniciativa / Actor de empleo inclusivo	Población	Cobertura	Tramos / Componentes
Fondo de Oportunidades para el Empleo (Servicio Público de Empleo)	Jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto armado, población en situación de pobreza, personas con discapacidad	Nacional	**Tramos:** Formación orientada al Trabajo e Intermediación Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Empleo para la Prosperidad - PS	Población afrodescendiente e indígena, víctimas del conflicto armado y personas en situación de pobreza	Medellín, Barranquilla, Cartagena, Turbaco, Soacha, Valledupar, Riohacha. Valledupar, Quibdó, Buenaventura, Jamundí, Cali, Santander de Quilichao, Cali y Santa Marta	**Tramos:** Formación orientada al Trabajo, Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Programa de la Agencia de Reincorporación y Normalización	Población en proceso de reincorporación	Nacional	**Tramos:** Formación orientada al Trabajo, Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Todas las poblaciones vulnerables	Nacional	**Tramos:** Formación orientada al Trabajo e Intermediación **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Programa 40 mil primeros empleos – Ministerio de Trabajo	Jóvenes	Nacional	**Tramos:** Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, y Gestión del Talento Humano
Programa Estado Joven – Ministerio de Trabajo	Jóvenes	Nacional	**Tramos:** Intermediación laboral **Componentes:** Gestión del talento Humano
Programa Transfórmate – Ministerio de Trabajo	Jóvenes víctimas del conflicto armado	Atlántico, Antioquia, Santander, Norte de Santander, Huila, Córdoba, Magdalena, Meta, Sucre y el Valle del Cauca	**Tramo:** Formación orientada al trabajo **Componentes:** Habilidades blandas y Competencias Duras
Programa Equipares – Ministerio de Trabajo	Mujeres	Nacional	**Tramo:** Empleo **Componentes:** Gestión del Talento Humano
Componente Capacitación Mecanismo de Protección al Cesante (FOSFEC) – Ministerio de Trabajo	Todas las poblaciones vulnerables	Nacional	Tramo: Formación orientada al trabajo **Componentes:** Habilidades blandas, y Competencias Duras
Programa Empleo para Construir Futuro - CUSO	Jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto	Bogotá, Soacha, Cali, Buenaventura, Medellín, Quibdó, Barranquilla y Cartagena.	Tramos: Formación orientada al Trabajo, Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Programa Inclusión para la Paz (IPA) – OIM - USAID	Población afrodescendiente e indígena, y víctimas del conflicto armado	Bolívar, Cesar, Antioquia, Chocó, Cundinamarca, Valle del Cauca, Cauca	Tramos: Formación orientada al Trabajo, Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Programa CEP – ACDI/VOCA	Jóvenes, Mujeres, Población afrodescendiente e indígena y víctimas del conflicto.	Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Riohacha, Cali, Montería y Pereira.	Tramos: Formación orientada al Trabajo, Intermediación y Empleo **Componentes:** Habilidades blandas, Competencias duras y Gestión del Talento Humano
Red Ormet – Ministerio de Trabajo*	N.A.	Nacional	**Componente:** Gestión del Talento Humano
Red Cluster Colombia* - CPC e INNpulsa	N.A.	Nacional	**Componente:** Gestión del Talento Humano

(*) Iniciativas/ Actores que, desde el componente de Gestión del Talento Humano, realizan acciones generales en el territorio, en particular la producción y análisis de información de mercado laboral y de apuestas productivas.

3.1 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO – RUTA BÁSICA DE EMPLEO CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS

1. DESCRIPCIÓN

El Servicio Público de Empleo (SPE) fue creado por la Ley 1636 de 2013 como uno de los pilares del mecanismo de protección al cesante. Su objetivo principal es lograr la mejor organización del mercado laboral, facilitando el encuentro efectivo entre buscadores de empleo y empresarios. Para que lo anterior se convierta en una realidad, se crea la Unidad del Servicio Público de Empleo mediante Decreto 2521 de 2013, y se le otorgó como principal función administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo a nivel nacional.

En concreto, la Unidad del SPE administra toda la red de prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, conformada por actores públicos (APE-SENA, Agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y de Entes Territoriales) y privados (agencias de empleo privadas, sin ánimo de lucro y bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior).

De la misma manera, la Unidad del SPE es la encargada de administrar toda la información de vacantes y personas registradas por cada prestador del SPE en el país; brindar lineamientos para la operación de los distintos actores; y, establecer los estándares de la prestación de todos los servicios.

Es importante señalar que cualquier colombiano puede acceder a los servicios de gestión y colocación de empleo de manera gratuita, independientemente de que el prestador sea público o privado, mientras que, en el caso de los empresarios, los prestadores privados pueden cobrar por los servicios prestados.

Desde su creación, La Unidad del SPE ha trabajado en el diseño y puesta en marcha de una ruta básica de atención -con enfoque de cierre de brechas de empleabilidad- para todos los buscadores de empleo del país, en particular para aquellos de difícil inserción laboral. Esta ruta es operada puntualmente por las agencias públicas de empleo.

Si bien la ruta de empleabilidad está dirigida a cualquier buscador de empleo, es importante señalar que, de manera específica, el SPE ha avanzado en adaptaciones a la ruta básica de empleo para población víctima del conflicto armado y personas con discapacidad. A continuación, se describirá la ruta de atención básica del SPE[4] y se profundizará un poco en los énfasis que tiene la ruta para poblaciones vulnerables.

2. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer servicios de gestión y colocación de empleo para los buscadores de empleo del país y para los empleadores.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar el encuentro efectivo entre la oferta y la demanda laboral a nivel nacional.

Democratizar el acceso a las oportunidades de trabajo.

Cerrar las brechas de empleabilidad de las poblaciones de difícil inserción laboral.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Mujeres
- Víctimas del conflicto armado (énfasis especial)
- Población en situación de pobreza
- Personas en proceso de reintegración
- Población afrodescendiente e indígena
- Personal en retiro de las fuerzas militares
- Personas con discapacidad (énfasis especial)

Esta iniciativa está dirigida a cualquier colombiano que esté buscando empleo y a todos los empleadores del país. No obstante, es importante señalar que la ruta de atención básica incorpora un enfoque diferencial para población víctima del conflicto y para personas con discapacidad.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

MÁS DE 306 CENTROS DE EMPLEO PÚBLICOS

La ruta básica tiene presencia en todo el territorio nacional a través de más de 306 centros de empleo públicos en los 32 departamentos del país. En el siguiente link se puede encontrar la ubicación de cada uno de los centros de empleo:

http://www.serviciodeempleo.gov.co/Prestadoreslistados/prestadorespublicos

4 Operada por los prestadores públicos del SPE (Agencias de empleo de CCF, APE-SENA y

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Unidad del SPE

Define los servicios y los estándares de prestación de la ruta de atención básica con enfoque de cierre de brechas en todo el país. Además, es la entidad encargada de administrar la red de prestadores del SPE que implementan la ruta de atención básica.

Prestadores del SPE

Los prestadores del SPE, en particular los que son de naturaleza pública (CCF, Sena y Entes territoriales), tiene a su cargo la implementación de la ruta básica de empleo. En concreto, ofrecen los servicios de gestión y colocación de empleo directamente a los buscadores y demandantes de empleo.

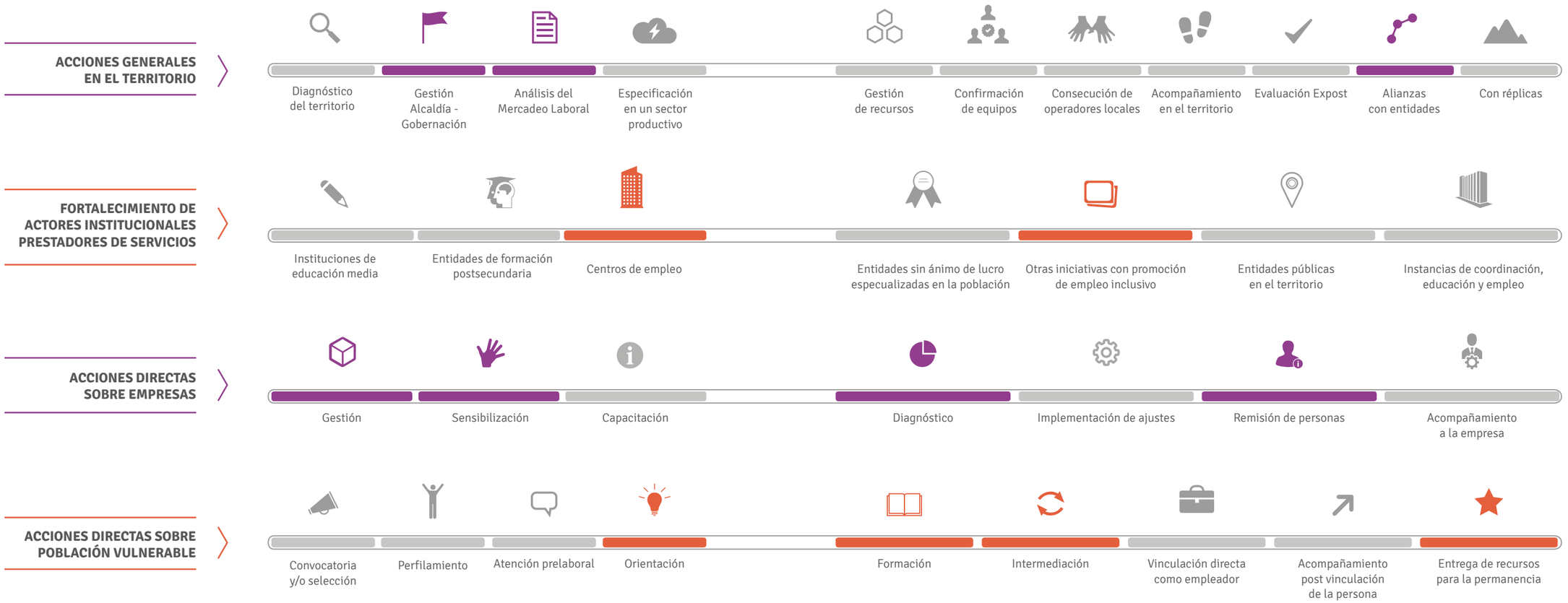
Empleadores

Vinculan laboralmente a la población que accede a la ruta de empleo.

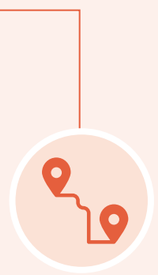
Unidad de Víctimas

Tiene una alianza con el SPE que permite identificar, a través del sistema de información del SPE, a la población víctima del conflicto. De igual forma, remiten población víctima al SPE y promocionan la ruta en distintos escenarios.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN



La UASPE definió la Ruta Básica de Empleo con enfoque de cierre de brechas a partir de los cuatro servicios básicos de gestión y colocación de empleo: registro, orientación, preselección y remisión de candidatos a la empresa. Si bien existen unas orientaciones generales y estándares mínimos, cada uno de los prestadores del SPE que implementan la ruta ofrecen los servicios con algunas variaciones de acuerdo con el enfoque, la experiencia y los recursos con los que cuentan. A propósito de lo anterior, es importante señalar que la ley 1636 de 2013 crea el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, cuyos recursos se destinan, entre otros temas, para servicios de gestión y colocación de empleo. Este fondo es administrado por las CCF.

A continuación, se presenta la Ruta:

REGISTRO DE HOJA DE VIDA Y DE VACANTES:

las personas y las empresas se registran en el sistema de información del SPE (de manera presencial o virtual). Las personas ingresan la hoja de vida, y las empresas sus vacantes. Esta información ingresa a una plataforma informática y es reportada periódicamente a la Unidad del SPE.

ORIENTACIÓN:

Una vez registrados, los buscadores de empleo reciben el servicio de orientación laboral. En detalle, el orientador entrevista a la persona registrada y analiza su formación, su experiencia, las expectativas laborales y las barreras a las que se enfrenta. De esta forma se define si el interesado tiene el perfil para las vacantes registradas o si debe fortalecer algunas competencias, en cuyo caso se remite a talleres de orientación o a cursos de formación para el trabajo[5].

La mayoría de personas que acceden al programa, asisten a talleres básicos de habilidades para la vida y de orientación ocupacional. Los primeros fortalecen las habilidades blandas para un contexto laboral, y los segundos preparan para la presentación de la hoja de vida y las entrevistas laborales.

Adicionalmente, bajo ciertas circunstancias, las personas pueden acceder a servicios complementarios, como auxilios para transporte o becas para formación (ver recuadro)

En el caso de las empresas, cuando se requiera pueden recibir orientación y apoyo en la definición de los perfiles requeridos, buscando asociarlos a la clasificación de ocupaciones de tal manera que haya claridad sobre el cargo y las funciones, y que estas sean consistentes con los salarios ofrecidos.

5 En el caso de la APE-SENA y de las CCF se cuenta con recursos para direccionar a los buscadores de empleo a servicios de formación para el trabajo.

PRESELECCIÓN:

Este proceso se adelanta por un intermediador laboral, encargado de realizar el cruce entre las vacantes y los perfiles que se ajustan a la misma. Normalmente, el intermediador preselecciona tres candidatos por cada vacante. Por otra parte, es importante señalar que en algunos casos las personas pueden aplicar directamente a la vacante a través del sistema de información.

REMISIÓN:

Una vez preseleccionados los candidatos, sus hojas de vida son remitidas a las empresas para que se realice la selección final. Después de ello, la agencia de empleo realiza un ejercicio de retroalimentación del servicio con los empresarios. No obstante, el seguimiento a la colocación de las personas no es un servicio incluido en la Ruta Básica por restricciones de orden presupuestal.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA RUTA BÁSICA DE EMPLEABILIDAD DEL SPE

Programa Transporte para el empleo (2015-2017)

Es un programa del Gobierno Nacional, que busca brindar una solución de movilidad para aquellos que, por falta de recursos económicos y estar desempleados, no pueden financiar su desplazamiento a un Centro de Empleo para emprender una ruta de empleabilidad, cumplir con los procesos de selección laboral y mejorar sus condiciones de empleabilidad.

El beneficio consiste en la entrega de una tarjeta recargada con dinero para ser utilizada en los sistemas de transporte masivo de las ciudades Bogotá ($25.200), Cali ($22.400) y Medellín ($23.800). Se destinaron $1.050.000.000 para el programa, el cual pretende benefició a un poco más de 40.000 buscadores de empleo.

Para acceder al beneficio, las personas debían estar inscritos en la ruta de empleabilidad del SPE, en particular en las agencias de empleo de las CCF y de los Entes y cumplir con los siguientes requisitos:

+ Personas registradas en el SISBEN con un puntaje máximo de 70.
+ Personas que se encuentren en el rango de edad de 18 a 28 años, y que esperan acceder a su primer empleo, siempre y cuando pertenezcan a los estratos 1, 2 y 3
+ Personas de estratos 1, 2 y 3 que hayan pertenecido al régimen contributivo pero que tengan la condición de “Inactivos” o “Beneficiarios Activos” en la Base de Datos Única de Afiliados del Sistema de Seguridad Social.
+ Población diferencial: víctimas del conflicto armado e indígenas
+ Personas beneficiarias de las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante

Programa Talentos para el empleo (2015- actualmente)

Es un programa del Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo, que otorga becas para cursos cortos en Instituciones de Formación para el Trabajo certi¬ficadas en calidad, con el propósito de fortalecer las habilidades de los colombianos y facilitar su acceso y permanencia en el mundo laboral.

Las becas cubren el 100% de la matrícula en Instituciones de Formación para el Trabajo de alta calidad y adicionalmente se otorga un apoyo de transporte de $344 mil por becario.

El programa ofrece validación del bachillerato, capacitación en finanzas, manejo de computadores (Offi¬ce básico e Internet), fortalecimiento de lectoescritura y matemáticas básicas y el desarrollo de las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral.

EL programa está destinado para todos los colombianos entre 18 y 45 años que estén interesados en mejorar sus oportunidades laborales, y que se encuentren inscritos en el SPE. De hecho, la inscripción al programa se realiza en los centros de empleo del SPE autorizados para tal fin, una vez la persona haya registrado su hoja de vida y asistido a la entrevista de orientación laboral.

Una vez la persona se postula al programa, debe estar atento a los resultados de la convocatoria y realizar el proceso de matrícula. Los resultados son publicados en las páginas web del Ministerio del Trabajo, y la Unidad del SPE, además de ser enviados a los correos electrónicos de los seleccionados.
El programa tiene cobertura en Barranquilla, Bogotá, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto y Sincelejo y se espera que más de 13 mil personas resulten beneficiadas.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta ruta de empleabilidad con enfoque de cierre de brechas incide sobre algunas barreras de empleabilidad, tales como:

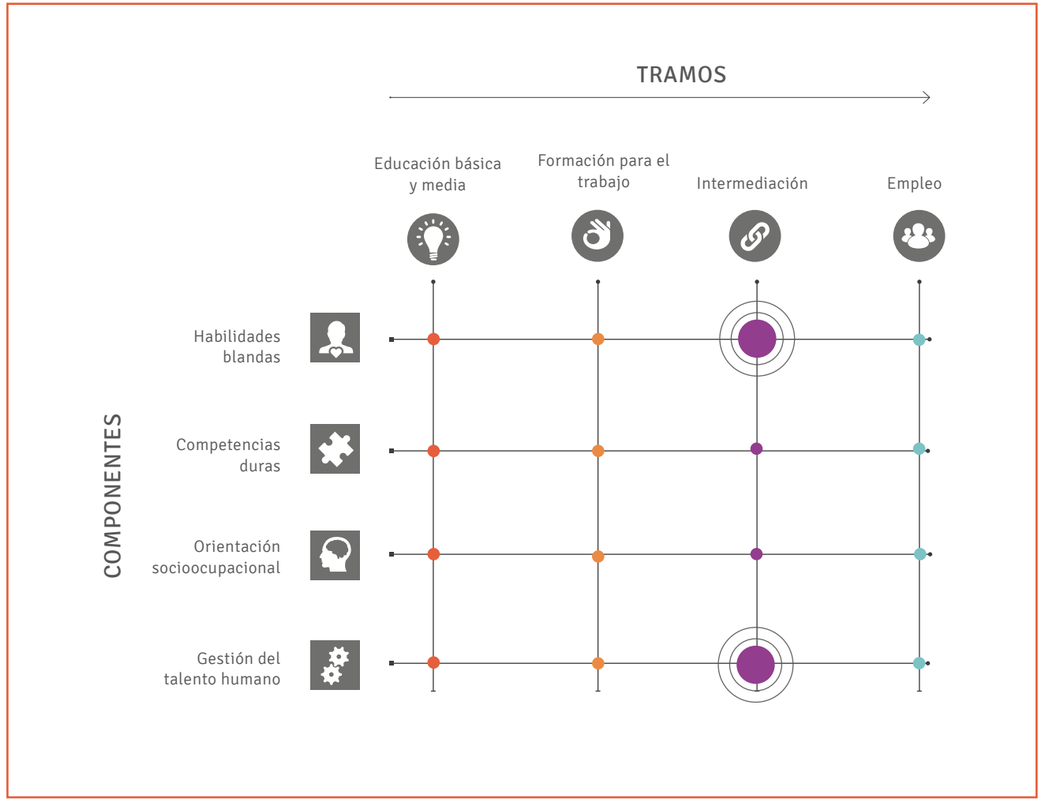
- poco o nulo acceso a información de vacantes formales;
- debilidades en la estructuración del perfil;
- dificultades para presentar una entrevista de trabajo;
- déficit de habilidades blandas; y,
- en algunas brechas en términos de formación

De la misma forma, la iniciativa incide en las barreras que enfrentan las empresas porque no hacen una adecuada definición de los perfiles que requieren y no cuentan con los mecanismos pertinentes para identificar y seleccionar a las personas que van a competir para llenar las vacantes.

10. ASPECTOS CLAVE

La Ruta se concentra en el tramo de intermediación laboral y apunta a dos componentes desde ese tramo:

- la gestión de empleo
- el fortalecimiento de las habilidades blandas a través de los cursos y talleres mencionados anteriormente



Finalmente, es importante señalar que la ruta básica tiene un enfoque diferencial para víctimas del conflicto armado y para población con discapacidad.

A. RUTA BÁSICA PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO:

Es un tipo de atención en la cual se adaptan los servicios actuales de gestión y colocación en todos los Centros de Empleo, con el fin de responder a las necesidades específicas de la población víctima y mitigar las barreras existentes. Dentro de los ajustes se contempla el enfoque psicosocial en la orientación laboral.

B. RUTA BÁSICA PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

La adaptación de la ruta básica para esta población ha consistido en:

1. **asesorías** para la adecuación física de centros de empleo inclusivos
2. **transferencia** de conocimiento a todos los centros de empleo en la ruta de atención a Población con Discapacidad; y,
3. **alianzas** estratégicas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.2 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: FONDO DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO-FOE

1. DESCRIPCIÓN

El FOE es uno de los principales instrumentos del SPE para cerrar las brechas de empleabilidad de los buscadores de empleo. Este es un fondo concursable, financiado por la UAESPE, al que pueden aplicar los prestadores de la red pública del SPE. Su enfoque se dirige al logro de tres objetivos:

- **DIVERSIFICAR** la oferta de servicios de empleo actual de los Puntos de Atención que permita realizar una intervención más focalizada en los buscadores de empleo;
- **FORTALECIMIENTO** institucional y de capacidades de los centros de empleo; y,
- **PROMOVER** una oferta de servicios de empleo más integrada que permita responder a necesidades de mitigación de barreras de buscadores a una mayor escala, para lo cual, en el año 2017 se incluyó una nueva línea para la presentación de proyectos, denominada Articulación Territorial, enfocada a impulsar alianzas entre prestadores y entidades territoriales, y entre prestadores con otras entidades locales que cuenten con oferta institucional, para complementar servicios de empleo.

Desde su creación, en el año 2016, el FOE ha sido operado a través de una alianza institucional entre la UAESPE y la Fundación Saldarriaga Concha.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del FOE es **contribuir** a la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de los buscadores de empleo de difícil inserción a través de la diversificación de la oferta de servicios y del fortalecimiento de las capacidades de las agencias de empleo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar estrategias que permitan identificar las principales barreras de acceso al mercado laboral de los buscadores atendidos en la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

Mitigar las barreras de acceso al mercado laboral asociadas a los procesos de búsqueda, aplicación a vacantes, selección y contratación, a través de la ampliación de los servicios generales de las agencias de empleo públicas del SPE

Fortalecer la capacidad institucional y técnica de las agencias de empleo.

4. POBLACIÓN

Esta iniciativa está dirigida a población vulnerable en general, pero tiene unos énfasis particulares para población víctima del conflicto armado y personas en condición de discapacidad.

- Jóvenes
- Población afrodescendiente e indígena
- Mujeres
- **Víctimas del conflicto armado (énfasis especial)**
- Personal en retiro de las fuerzas militares
- Población en situación de pobreza
- **Personas con discapacidad (énfasis especial)**

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

EL FOE tiene presencia en todo el territorio nacional a través de la red de centros de empleo de las CCF y de los entes territoriales. Cualquier agencia de empleo de esta naturaleza puede participar en las convocatorias del Fondo.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo

Entidad encargada de financiar y definir los lineamientos del Fondo de Oportunidades para el Empleo.

Prestadores de servicios

Las agencias de empleo de CCF y de entes territoriales pueden presentar proyectos susceptibles de financiación para el cierre de brechas de población de difícil inserción laboral. Si el proyecto es seleccionado, son los encargados de su implementación en el territorio.

Fundación Saldarriaga Concha

Entidad aliada de la UAESPE para la operación y financiación del Fondo.

Empresas - Gremios

Aliado para la promoción y la vinculación laboral de la población.

Instituciones de Formación para el Trabajo

En algunos casos los proyectos presentados involucran alianzas con instituciones de formación que prestan servicios adicionales y/o complementarios a los de las agencias de empleo y que son necesarios para el éxito de los proyectos.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

8. RUTA DE INICIATIVA

CONVOCATORIA:

La UAESPE y la Fundación Saldarriaga Concha abren 5 convocatorias al año para presentación de proyectos en alguna de las tres líneas del Fondo: 1) Mitigación de barreras; 2) Fortalecimiento de capacidades de los centros de empleo; 3) Articulación territorial.

ESTRUCTURACIÓN DEL PROYECTO:

Los prestadores del SPE deben estructurar un proyecto en alguna de las tres líneas del Fondo conforme a los requisitos y requerimientos de la UAESPE. En la línea de mitigación de barreras -la más importante en términos presupuestales del FOE- los prestadores deben establecer claramente la población objetivo, los servicios que van a prestarles, y deben contar con una carta de intención de uno o varios empleadores para la contratación de un porcentaje de la población beneficiaria del proyecto. Esto último es algo novedoso y contribuye a garantizar la vinculación laboral de las personas beneficiarias.

En el caso de la línea de fortalecimiento de capacidades, las agencias de empleo deben diseñar un plan de fortalecimiento de su gestión y justificar los impactos que estos tendrán sobre la prestación del servicio. En la mayoría de los casos los proyectos están ligados a la dotación de los centros de empleo para fortalecer la atención a las personas con discapacidad.

Durante la estructuración del proyecto, los prestadores pueden recibir asistencia técnica por parte de los profesionales de la UAESPE.

SELECCIÓN DEL PROYECTO:

La Unidad del SPE y la Fundación Saldarriaga Concha aprueban y seleccionan los proyectos en un Comité. El FOE financia proyectos hasta por 50 millones de pesos

DESARROLLO DEL PROYECTO:

Una vez aprobado el proyecto, la población beneficiaria, que ya se encuentra registrada y orientada en el SPE, recibe los servicios adicionales a la ruta básica (formación, dotación, certificaciones) y, una vez finalizado este ciclo, el prestador debe remitir a los beneficiarios a las empresas para empezar el proceso de selección y eventualmente concretar la vinculación laboral.

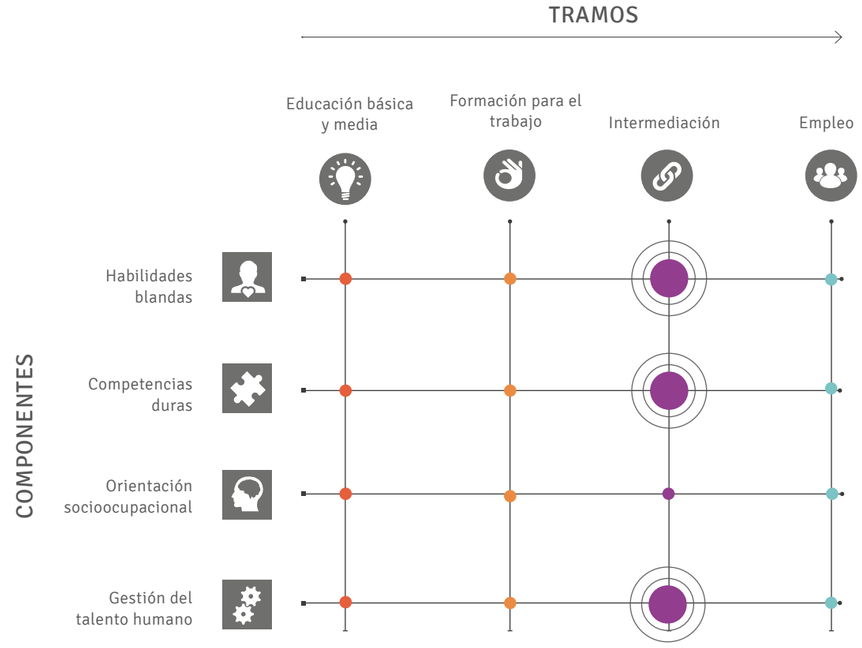
9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

El FOE incide sobre varias de las barreras de empleabilidad que presenta la población de difícil inserción laboral, tales como: brechas en términos de habilidades blandas y competencias duras; brechas de formación; ausencia de recursos para manutención y transporte durante la etapa de formación; ausencia de dotación; ausencia de recursos para expedir certificados (libreta militar, por ejemplo), entre otros.

Asimismo, el FOE incide sobre algunas dificultades que tienen los centros de empleo, en términos de capacidad institucional, que impiden brindar servicios acordes a las necesidades de los buscadores de empleo.

10. ASPECTOS CLAVE

El FOE se concentra en el tramo de intermediación laboral y apunta a tres componentes desde ese tramo, a saber: la gestión de empleo, el fortalecimiento de las habilidades blandas y de competencias duras.



El FOE tienen unos recursos de destinación específica para proyectos que tengan como beneficiarios a población víctima del conflicto y a personas con discapacidad. En la línea de fortalecimiento de capacidades también destina recursos específicos para dotar a los centros de empleo con ajustes razonables para población con discapacidad.

Finalmente, durante el periodo de ejecución del programa (2016 y 2017) se han beneficiado más de 3000 personas, de las cuales 330 personas lograron vincularse laboralmente (no se tienen aún cifras de vinculación del año 2017). Por otra parte, 14 centros de empleo han sido dotados para atención a personas con discapacidad.

3.3 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO – RUTA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

1. DESCRIPCIÓN

Dada la importancia de generar oportunidades laborales para las víctimas del conflicto armado, la Unidad del SPE diseñó y puso en marcha la estrategia de Atención Diferencial para Víctimas del Conflicto Armado en la ruta de empleabilidad. La Unidad del SPE, reconoce que el empleo es esencial en la estabilización socioeconómica, por lo que su propósito es la restitución de las capacidades de las víctimas para entrar al mercado laboral en iguales condiciones que el resto de la población colombiana.

En este contexto, la Unidad implementa la ruta de atención especializada para víctimas del conflicto, que ofrece servicios adicionales y complementarios a los básicos que brindan los centros de empleo. La intervención parte del supuesto de que las víctimas requieren una gama más amplia de servicios para poder superar las barreras de empleabilidad que presentan. Esta ruta opera a través de prestadores autorizados que concursan en procesos de licitación pública.

2. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer servicios especializados de empleo para ampliar las posibilidades de vinculación laboral de la población víctima del conflicto armado.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Mejorar la empleabilidad de las víctimas del conflicto armado.

Mitigar y/o eliminar las barreras que restringen el acceso de las víctimas del conflicto armado al mercado laboral.

Incrementar la colocación efectiva de las víctimas del conflicto armado.

Especializar a prestadores del SPE en la prestación de servicios especializados de empleo para población de difícil inserción laboral.

4. POBLACIÓN

Víctimas del conflicto armado

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

En el año 2017 la ruta de atención especializada hace presencia en los departamentos de Antioquia, Bogotá - Cundinamarca, César - Magdalena, Valle del Cauca - Cauca y la región del Eje Cafetero.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo

Define los lineamientos y financia la ruta especializada de empleo para víctimas del conflicto armado.

Prestadores de servicios
(Corpcindep, Volver a la Gente y Gente Estratégica)

Los prestadores ganadores de la licitación y responsables de la implementación de la ruta de atención especializada para víctimas. Son estos prestadores los que brindan los servicios especializados.

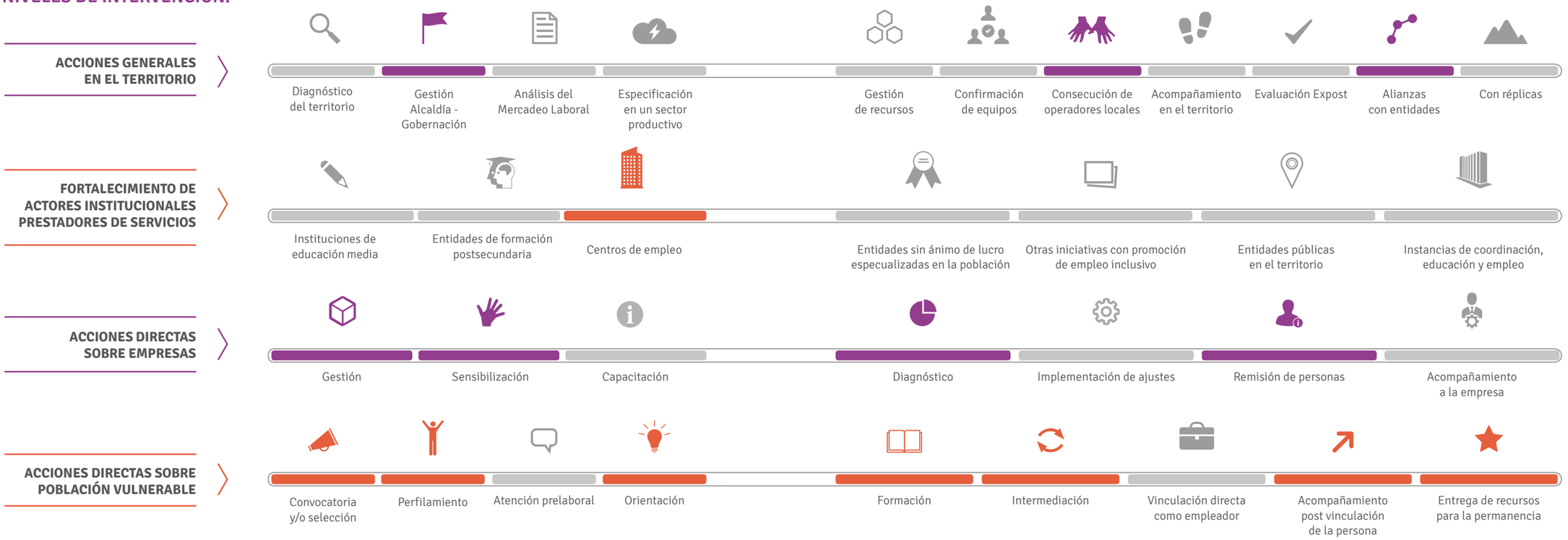
Unidad para las Víctimas

Tienen una alianza con el SPE para identificar a través del sistema de información del SPE la población víctima del conflicto. De igual forma, remiten población víctima al SPE y promocionan la ruta en distintos escenarios.

Empresas

Aliado para la promoción y la vinculación laboral de la población.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN

SELECCIÓN DE REGIONES CON RUTA ESPECIALIZADA:

La UAESPE selecciona las regiones conforme a los siguientes criterios: i) municipios que presentan una significativa concentración de población víctima del conflicto armado; y, ii) municipios que cuentan con centros de empleo del Servicio Público de Empleo.

PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS PRESTADORES QUE OFRECEN LA RUTA ESPECIALIZADA:

La selección de los operadores se realiza mediante una licitación pública.

PROCESO DE CONVOCATORIA Y REGISTRO:

El primer paso, una vez adjudicada la licitación, es realizar procesos de convocatoria abierta para población víctima del conflicto armado. De manera complementaria, la Unidad del SPE remite a los prestadores de la ruta especializada personas víctimas que pasaron por la ruta básica, pero no han logrado emplearse.

ORIENTACIÓN:

En el proceso de orientación, los prestadores deben realizar una entrevista de empleabilidad que busca identificar las barreras que poseen los usuarios, a partir, de una batería de preguntas. A partir de esta entrevista se identifican los servicios especializados que requiere el buscador de empleo.

OFERTA DE SERVICIOS:

consiste en la prestación de los servicios asociados y adicionales de gestión y colocación de empleo con carácter diferencial, entre los que se cuenta: realización de pruebas psicotécnicas, talleres de orientación laboral, atención psicosocial, visitas domiciliarias, entrevistas de preselección y capacitación para el entrenamiento o reentrenamiento técnico, gestión empresarial especializada.

COLOCACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS:

Los prestadores tienen la obligación contractual de garantizar la vinculación efectiva de un número determinado de víctimas del conflicto que hayan pasado por la ruta especializada.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO:

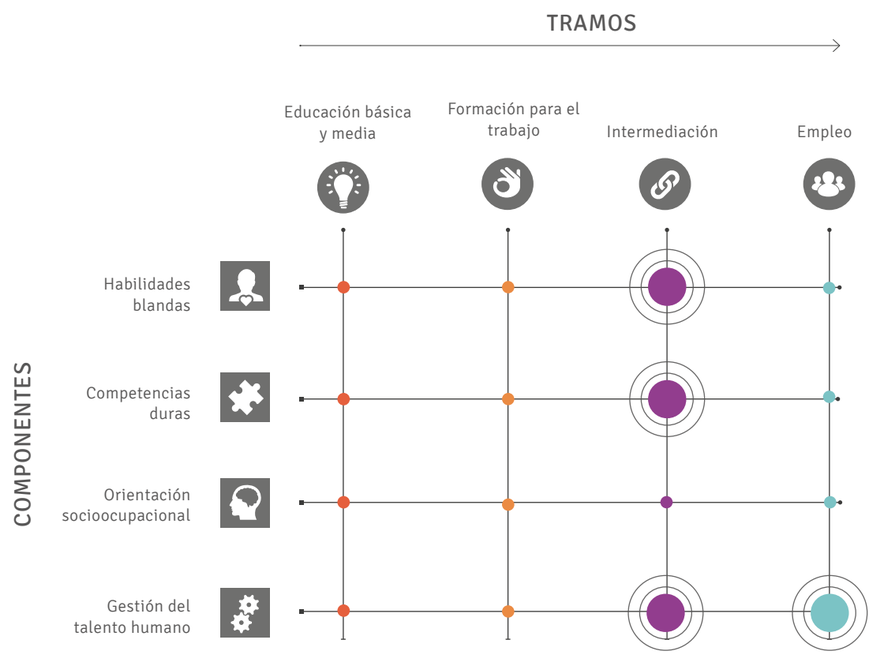
Esta ruta tiene un componente de seguimiento a las personas después de que se haber sido vinculadas laboralmente.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta iniciativa incide principalmente en las siguientes barreras de empleabilidad: bajos niveles de formación académica y competencias laborales, la escasa o nula experiencia laboral formal, la falta de documentos y certificaciones como la libreta militar en el caso de los hombres y el cuidado de terceros (menores, enfermos y personas mayores) en el caso de las mujeres; entre otros.

10. ASPECTOS CLAVE

La Ruta especializada se concentra en el tramo de intermediación laboral y apunta a tres componentes desde ese tramo: la gestión del talento humano, el fortalecimiento de las habilidades blandas y de las competencias duras. También incide en el tramo de empleo y apunta al componente de gestión del talento humano (seguimiento post vinculación).



En el año 2017 la ruta de atención especializada logró vincular laboralmente alrededor de 1.000 personas víctimas del conflicto armado con problemas estructurales de empleabilidad. Actualmente, la CAF y el DNP se encuentran realizando una evaluación de impacto de la iniciativa. Se espera que con los resultados de la evaluación se pueda ajustar el diseño de la ruta para el año 2018.

En general, esta es una iniciativa costosa en relación con los otros programas que adelanta la Unidad del SPE. Se estima que cada persona vinculada laboralmente tiene un costo de $2.513.000, no obstante, cabe advertir que los beneficiarios de esta ruta son personas que enfrentan mayores barreras de empleabilidad.

3.4 PROSPERIDAD SOCIAL - EMPLEO PARA LA PROSPERIDAD

1. DESCRIPCIÓN

Prosperidad Social (PS) es una entidad del Gobierno Nacional que diseña y ejecuta políticas para la inclusión social y la reconciliación. En el marco de dicho objetivo, se implementa Empleo para la Prosperidad, como un programa que ofrece oportunidades de acceso al mercado laboral formal a población vulnerable a través del fortalecimiento de habilidades blandas, cursos de formación para el trabajo e intermediación laboral. El programa también brinda acompañamiento y apoyos complementarios durante la implementación del programa

2. OBJETIVO GENERAL

Facilitar la inserción al mercado laboral de la población vulnerable mediante la formación técnica o complementaria, el fortalecimiento de sus competencias transversales, el acompañamiento psicosocial y el acceso a oportunidades de empleo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Desarrollar** competencias claves y transversales para población de difícil inserción laboral.
- **Brindar** formación técnica y complementaria para el cierre de brechas de capital humano.
- **Facilitar** la inclusión en el mercado laboral formal de población vulnerable.

4. POBLACIÓN

- Población afrodescendiente e indígena
- Mujeres
- Jóvenes
- Víctimas del conflicto armado
- Población en situación de pobreza

En detalle el programa prioriza en personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener entre 18 y 60 años de edad.
- Residir en el municipio seleccionado, su área metropolitana o municipios aledaños.
- Presentar la cédula de ciudadanía colombiana en original.
- Estar en situación de vulnerabilidad y pobreza que se encuentre en los rangos de puntaje del SISBEN metodología III.
- Estar registrado y reportado en la estrategia UNIDOS, que no se encuentre promovido
- Estar en incluido en el Registro Único de Víctimas –RUV.
- Pertenecer a un grupo étnico o afrodescendiente.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa tiene cobertura en Medellín, Barranquilla, Cartagena, Turbaco, Soacha, Riohacha, Valledupar, Quibdó, Buenaventura, Jamundí, Cali, Santander de Quilichao, Pereira, Montería y Santa Marta.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Departamento para la Prosperidad Social

Entidad encargada de financiar y definir los lineamientos del Programa.

ACDIVOCA – FUPAD - OIM

Brindan asistencia técnica al programa.

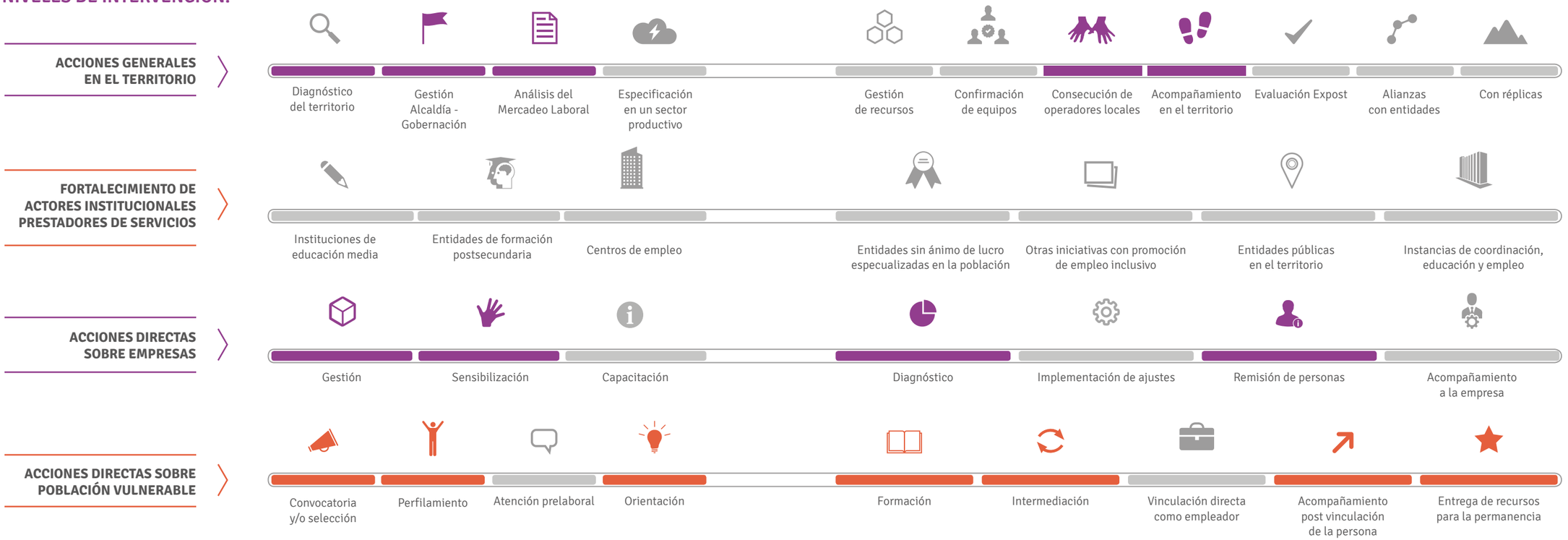
USAID - CUSO

Entidades de cooperación internacional que cofinancian el programa.

Instituciones de Formación

Brindan la formación técnica y complementaria.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE LA DEMANDA DE MERCADO LABORAL Y DEFINICIÓN DE FORMACIÓN:

En esta etapa se realiza un análisis de la demanda de trabajo en los municipios focalizados con el objetivo de identificar el tipo de perfil requerido por los empresarios. Este ejercicio permitirá identificar los cursos de formación técnica y complementaria requeridos.

La formación complementaria corresponde a cursos a la medida de los requerimientos de los empresarios y garantizan una alta probabilidad de inserción de la población beneficiaria.

GESTIÓN PARA LA COLOCACIÓN EFECTIVA:

En esta etapa se realiza una tarea de gestión empresarial con el objetivo de identificar los requerimientos puntuales de los empresarios en términos de recursos humano. Este proceso se realiza mediante mesas de trabajo con el sector productivo.

PREINSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES:

se realizan jornadas de preinscripción de participantes en los territorios focalizados. Los entes territoriales son un aliado muy importante en esta etapa del programa, toda vez que facilitan la identificación de potenciales participantes.

INSCRIPCIÓN Y ORIENTACIÓN OCUPACIONAL:

Una vez identificados los participantes que cumplen los requisitos de ingreso establecidos en la etapa de preinscripción, se realiza el proceso de inscripción y orientación ocupacional, en el cual se define el perfil ocupacional de los participantes.

Culminado el perfilamiento de los potenciales participantes, estos son remitidos al tipo de formación (técnica o complementaria) que corresponda, de acuerdo con sus intereses y con las habilidades y competencias identificadas en la orientación ocupacional. En esta etapa también se determina si el beneficiario requiere nivelación escolar.

VINCULACIÓN LABORAL:

Finalizada la formación, el operador del programa se encarga de realizar la intermediación laboral para que los participantes puedan acceder a un puesto de trabajo formal. Una vez realizada la vinculación, el operador del programa hace seguimiento y monitoreo al beneficiario con el fin de conocer su proceso de adaptación laboral.

FORMACIÓN:

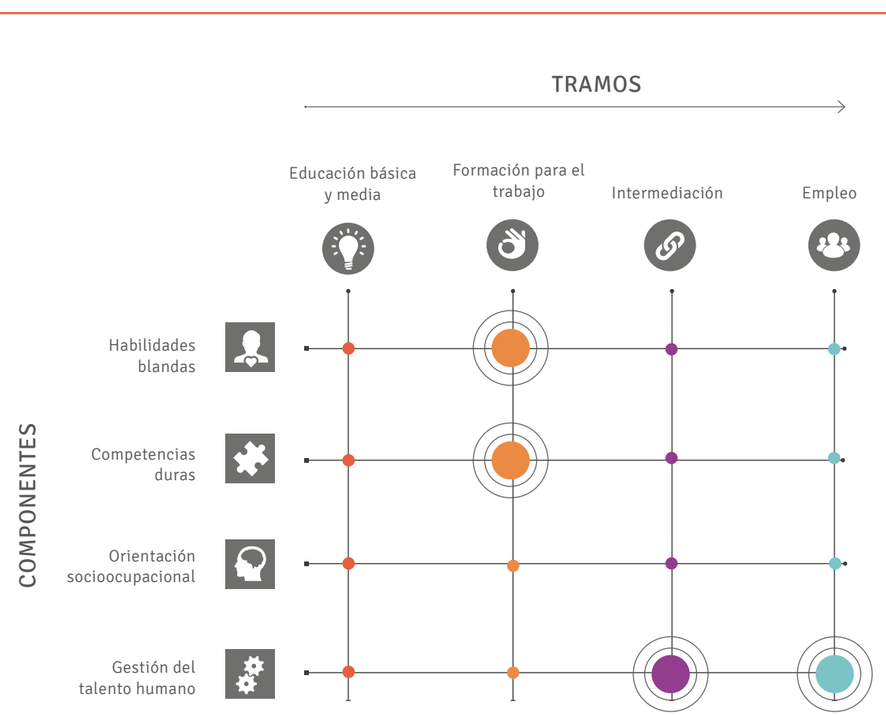
En esta fase los beneficiarios empiezan su ciclo de formación técnica o complementaria en un centro de formación. Los participantes reciben talleres en competencias transversales, dada la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con el comportamiento de los participantes en el ámbito laboral. De igual forma, los estudiantes reciben apoyos para transporte y alimentación a efectos de incentivar la asistencia y reducir los niveles de deserción.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones vulnerables, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales; debilidades en la estructuración del perfil; dificultades para presentar una entrevista de trabajo; déficit de habilidades blandas; y, brechas en términos de formación, entre otros.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en los tramos de educación orientada al trabajo, intermediación laboral y empleo. En el primero, desarrolla los componentes relativos a las habilidades blandas y a las competencias duras. En el segundo y tercero, desarrollo el componente de gestión del talento humano.



3.5 PROSPERIDAD SOCIAL – JÓVENES EN ACCIÓN

1. DESCRIPCIÓN

Jóvenes en Acción es un programa de Prosperidad Social que apoya a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad, con la entrega de transferencias monetarias condicionadas, para que puedan continuar sus estudios técnicos, tecnológicos y profesionales. La formación de los jóvenes se brinda a través del SENA o de las Instituciones de Educación Superior (IES) que tienen convenio con PS. Este programa fue motivado por el resultado de las estadísticas de inactividad, desempleo y empleo informal que caracterizan a la población joven entre los 16 y 24 años (Prosperidad Social, 2017).

2. OBJETIVO GENERAL

El programa Jóvenes en Acción tiene como objetivo **incentivar** la formación de capital humano de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Según (Prosperidad Social, 2017) los objetivos específicos del programa son:

- **Incentivar** la demanda por educación en los niveles técnico, técnico profesional, tecnológico y profesional universitario en la modalidad de pregrado, de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- **Incrementar** el nivel educativo de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- **Aumentar** la permanencia en el sistema educativo de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- **Fortalecer** el nivel de competencias transversales que facilite la inserción social y laboral de la población joven en situación de pobreza y vulnerabilidad.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Víctimas del conflicto armado
- Población afrodescendiente e indígena
- Población en situación de pobreza

Los beneficiarios de esta iniciativa son jóvenes colombianos bachilleres entre 16 y 24 años y que adicionalmente se encuentren registrados en por lo menos uno de los siguientes listados poblacionales:

+ Estar en el SISBEN III con uno de los puntajes especificados conforme al área de residencia
+ Estar registrado en la Red UNIDOS; o Estar en el Registro Único de Víctimas -RUV en condición de desplazamiento en estado «INCLUIDO»
+ Estar registrado en las listas censales de jóvenes indígenas
+ Estar registrado en las listas censales para jóvenes con medida de adoptabilidad del ICBF

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa focaliza y prioriza su intervención en 98 municipios del país de acuerdo con los siguientes criterios:

+ Municipios que cuenten con oferta de formación permanente en los niveles técnico y tecnológico del SENA, y técnico profesional, tecnólogo y/o profesional universitario en IES debidamente autorizadas por el MEN cuyos programas de formación de pregrado cuenten con el respectivo registro calificado o autorización de funcionamiento.
+ Municipios con un índice de pobreza multidimensional (IPM) moderado.
+ Municipios de mayor categoría según la categorización de los distritos, municipios y departamentos del país.
+ Municipios con mayor porcentaje de población objetivo potencial participante del Programa Jóvenes en Acción.

En el siguiente link podrán encontrar la lista de municipios priorizados http://www.dps.gov.co/que/jov/Documentos%20compartidos/Focalizaci%C3%B3n%20territorial%20JeA%202016.pdf

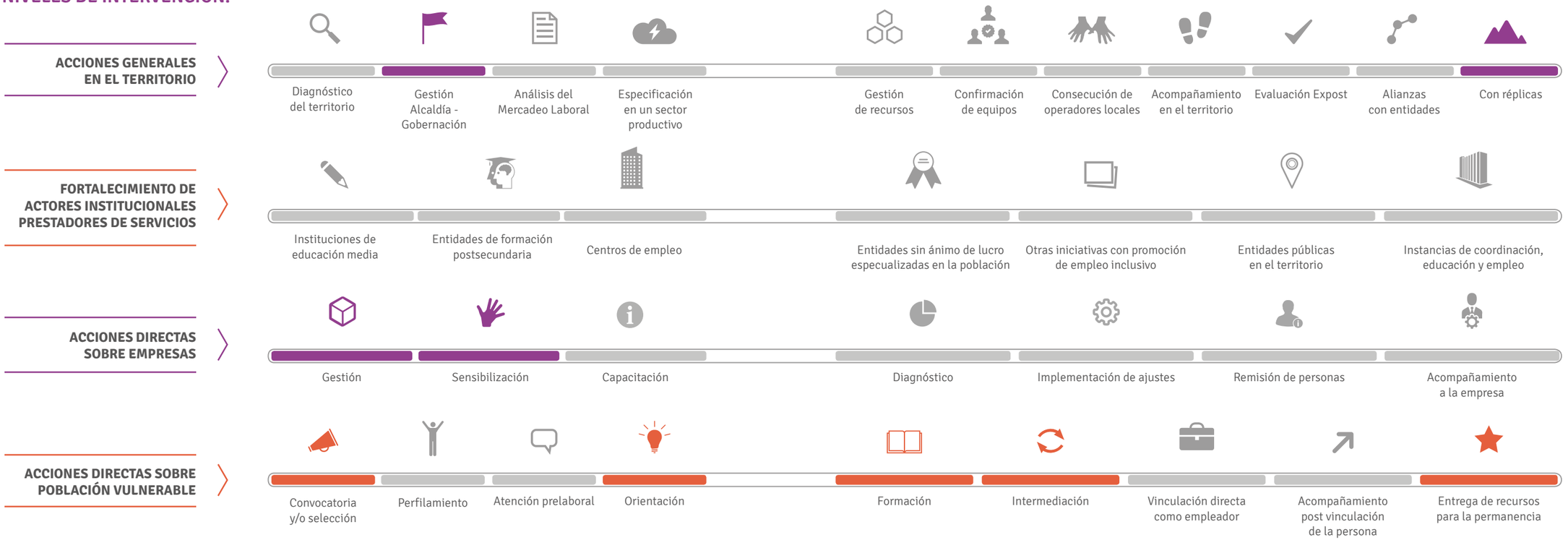
6. ACTORES INSTITUCIONALES

Prosperidad Social
Entidad encargada de liderar y definir los lineamientos del programa.

Alcaldías
Las autoridades locales acompañan la implementación del programa en los municipios focalizados. Para ello pueden realizar esfuerzos de difusión, técnicos, operativos, logísticos, y administrativos que permitan asegurar la ejecución de los componentes del programa en el territorio.

SENA e IES
Entidad encargada de brindar formación técnica, tecnológica y profesional universitaria. Prosperidad Social realiza convenio con aquellas instituciones que tienen oferta educativa pertinente en las zonas donde ofrece el programa JeA.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN

REGISTRO EN EL PROGRAMA JEA:
El registro es el paso inicial y es responsabilidad del joven. Puede realizarse a través de las convocatorias que se hacen en los municipios focalizados de manera presencial en las direcciones regionales de Prosperidad Social, en los centros de formación del SENA o en las instalaciones de las IES, en convenio con DPS; o vía telefónica mediante la línea nacional gratuita de atención al ciudadano. Este paso se realiza a su vez en dos etapas así:

Pre - registro: el joven proporciona sus datos de identificación personal y de contacto, carga su documento de identidad en el Sistema de Información de Jóvenes en Acción -SIJA y responde el cuestionario de entrada. Posteriormente, Prosperidad Social verifica el cumplimiento de los criterios de focalización poblacional y territorial del joven.

Registro: Prosperidad Social revisa y confirma los datos de identificación personal consignados en el SIJA contra el documento de identidad cargado por el joven, y verifica que haya diligenciado el cuestionario de entrada.

El registro al programa JeA tiene una validez de un año. Si pasado el año el joven no ha formalizado su inscripción (paso 2), es decir, no se ha matriculado en un programa de formación en el SENA o en una IES en convenio con Prosperidad Social, será retirado de la base de datos del registro, y deberá realizar el proceso de pre-registro y registro nuevamente ante Prosperidad Social.

INSCRIPCIÓN:

Es el proceso mediante el cual el joven previamente registrado formaliza su matrícula/ingreso a un programa de formación en el SENA o en una IES en convenio con Prosperidad Social, en los municipios focalizados por el programa JeA, y cumple con los criterios de priorización. El joven deberá presentar y aprobar las pruebas de ingreso que tenga previstas la institución educativa que haya seleccionado.

FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA O PROFESIONAL:

Durante este paso el joven se forma en el programa que haya seleccionado como técnico, tecnólogo o profesional universitario. El SENA inicialmente ofreció los programas de baja demanda y luego abrió toda su oferta a JeA y estableció que el 30% de los cupos serían preferenciales para esta iniciativa, una medida que permitió incidir en la barrera de acceso al SENA para población vulnerable. Aunque JeA se ha ido focalizando en formación tecnológica dado que algunos jóvenes tienen formación técnica desde el colegio, la amplia oferta permite que los participantes tengan más opciones de formación, lo que a su vez incentiva su participación.

COMPONENTE DE HABILIDADES PARA LA VIDA (HPV):

De manera simultánea al proceso de formación, el programa desde el nivel nacional ofrece talleres presenciales en habilidades para la vida, a los cuales los jóvenes acceden de manera voluntaria. El componente brinda herramientas para abordar los desafíos de la vida diaria, contribuyendo a su formación integral y facilitándoles su posterior inserción laboral.

TRANSFERENCIA MONETARIA CONDICIONADA:

Los aliados informan a Prosperidad Social en fechas preestablecidas quiénes son los jóvenes matriculados y activos, es decir, en calidad de estudiantes. Prosperidad Social realiza cruces de información frente a las bases de datos para validar si los jóvenes se encuentran o no en los registros administrativos de la entidad, proceso que habilita al joven en el sistema de información del programa. El joven recibe a través de correo electrónico un mensaje en el cual se informa que hace parte de Jóvenes en Acción y su respectivo código. Posteriormente, podrá recibir la TMC bimensualmente por un monto de $200 mil por mes, siempre y cuando se encuentre activo y supere los procesos internos de verificación de cumplimiento de compromisos. La TMC tiene como objetivo apoyar la permanencia del beneficiario en su proceso educativo.

GESTIONES ANTE AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESARIOS:

Directamente desde el grupo de JeA del nivel nacional, se realizan gestiones con empresarios en coordinación con agencias de empleo con el fin de facilitar la vinculación de JeA al mundo laboral.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

+ La iniciativa mitiga la barrera de acceso a la educación superior que presentan muchos jóvenes que durante su educación secundaria no adquirieron las competencias básicas adecuadas para ingresar al SENA o una institución de Educación superior.

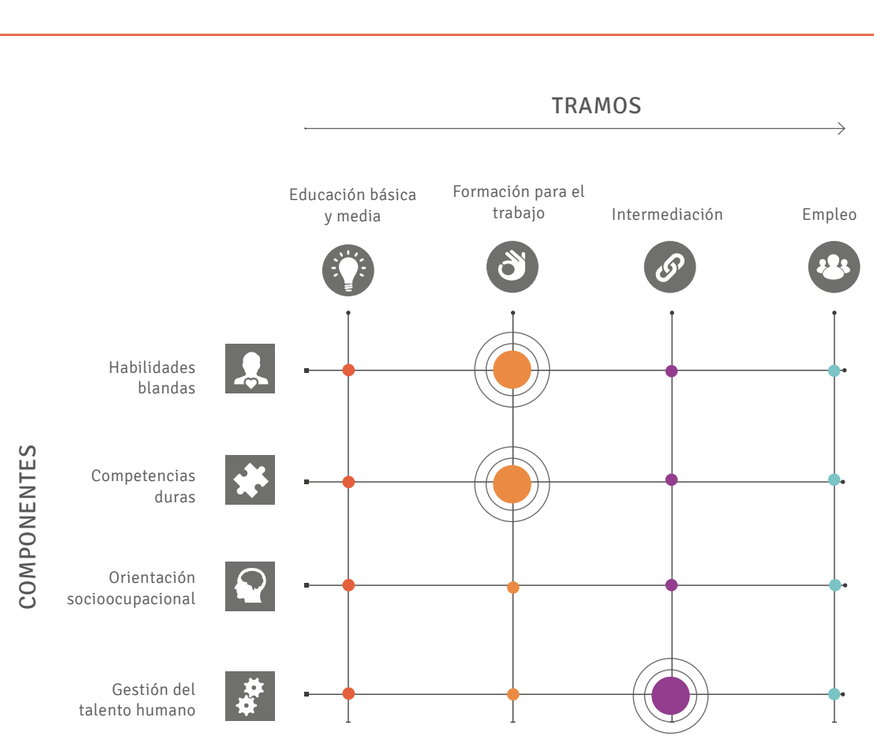
+ Esta iniciativa ha establecido relación con el empleador, incidiendo en la barrera que tienen las empresas para suplir sus vacantes con personas motivadas y con las competencias blandas y duras requeridas.

+ Permite contrarrestar la barrera económica que tienen muchos jóvenes para mantenerse en un proceso de educación superior, en los casos en que logran ingresar a una institución para el trabajo o de educación superior gratuita.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en los tramos de educación orientada al trabajo e intermediación del Modelo de Empleo Inclusivo. En este sentido, se hace énfasis, por un lado, en el incentivo a la permanencia (el más alto de cualquiera de las iniciativas seleccionas) y, por otro lado, también se resalta el desarrollo de las habilidades para la vida por la dimensión de cobertura con la que cuenta JeA. También es importante resaltar que este programa cuenta con una evaluación de impacto, lo cual no es común en iniciativas de empleo inclusivo.

A la fecha, un poco más de 330 mil jóvenes han accedido a formación técnica, tecnológica y profesional gracias al programa. La iniciativa es particularmente relevante en el ecosistema de empleo inclusivo dada su cobertura en términos geográficos y de beneficiarios



3.6 PROGRAMA DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y NORMALIZACIÓN

1. DESCRIPCIÓN

La Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN), anteriormente llamada Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)[6] es la instancia que actualmente lidera el proceso de reincorporación de la población desmovilizada. Al respecto, cuenta con una ruta de enfoque multidimensional que incluye ocho pasos, en los que los beneficiarios reciben asesoría y acuerdan con un equipo profesional de la ACR los medios para reconstruir su vida y convertirse en ciudadanos libres, independientes y reconciliados con la sociedad.

La inclusión laboral de las Personas en Proceso de Reintegración (PPR) es abordada desde el enfoque de reintegración económica de la ruta de reintegración en su dimensión productiva, que incluye la formación para el trabajo, el empleo y el emprendimiento o fortalecimiento micro empresarial.

Adicionalmente, la ARN cuenta con cinco mecanismos de vinculación para que las empresas y el tercer sector contribuyan a la reintegración y a la reconciliación. De estos mecanismos, dos están directamente relacionados con la inclusión laboral: práctica laboral/formación a la medida y empleabilidad. La dimensión productiva de la ruta, en particular la reintegración económica a través de la opción de acceder a un empleo formal presenta alta relevancia para el modelo de empleo inclusivo por el enfoque multidimensional que se utiliza y las características del grupo poblacional que atiende.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades de la persona en proceso de reintegración y de su grupo familiar para generar ingresos sostenibles en el marco de la legalidad, acordes con sus potencialidades y su contexto económico.

6 El Gobierno Nacional expidió el pasado 29 de mayo del 2017 el decreto ley 897 en el que se establece el cambio de denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), fortaleciendo de esta manera su institucionalidad y pasando a ser la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fomentar las capacidades de la PPR y de los miembros de su grupo familiar para alcanzar niveles educativos, acordes con un contexto, que posibiliten su acceso y permanencia en entornos productivos y el desarrollo de su proyecto de vida.

Brindar a las PPR la posibilidad de adquirir habilidades y experiencia en el ámbito laboral.

Generar procesos de formación a la medida en los cuales las PPR sean formadas y certificadas en áreas y campos específicos para los que las empresas requieren mano de obra.

Acompañar a las PPR en la búsqueda de una ocupación económica remunerada o en la vinculación a una fuente de generación de ingresos autónoma dentro de la legalidad, a partir de sus capacidades e intereses y del contexto económico.

4. POBLACIÓN

Personas en proceso de reintegración

La población objeto del programa son todas aquellas personas en proceso de reintegración.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa tiene cobertura nacional.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

ARN

Lidera y define los lineamientos del proceso de reintegración. Hace seguimiento al cumplimiento de una ruta de ocho dimensiones.

Agencias de empleo

Responsables de prestar los servicios de intermediación laboral a personas y empresas.

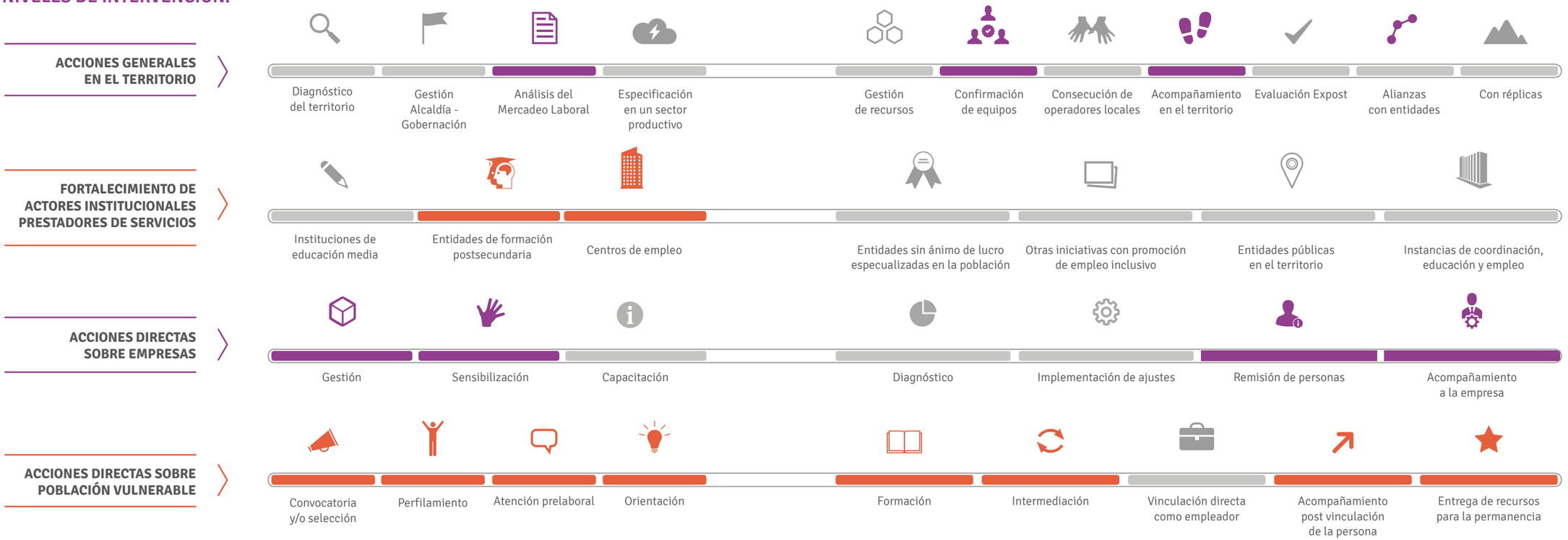
SENA y otros organismos de educación para el trabajo

Formación para el trabajo.

Empresas y/o agrupaciones y empresas como Cámara de Comercio de Bogotá y sus filiales; ACOPI

Aliados para la promoción y la vinculación laboral de la población.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN

A continuación, se presenta la Ruta establecida para el programa:

RECEPCIÓN

Los interesados en acceder a un empleo formal son valorados por los profesionales de reintegración, quienes definen si las PPR están en condiciones para iniciar el proceso de empleabilidad. En esta valoración se utilizan instrumentos que determinan si las personas están listas para desempeñarse en un ambiente laboral, para lo cual se tiene en cuenta el enfoque multidimensional de la ruta (situación de la persona en sus dimensiones personal, familiar, salud, educación, etc.).

PREPARACIÓN

Las personas que están en condiciones para iniciar el proceso de empleabilidad reciben una preparación básica para el empleo, que consiste en formación sobre cómo hacer una hoja de vida y presentar una entrevista. También se realiza su perfilamiento, es decir, una exploración socio ocupacional de los intereses y de las opciones laborales. Por último, las PPR reciben orientación sobre los beneficios a los que se tiene derecho con un empleo formal (contrato laboral, prestaciones sociales y seguridad social).

FORMACIÓN

Las PPR tienen la posibilidad de acceder a formación para el trabajo titulada (técnico, tecnólogo o técnico profesional) o cursos cortos sin título (hasta de 460 horas), teniendo como principal opción la oferta de capacitación del SENA. Durante la ruta de reintegración se pueden realizar hasta dos cursos o programas de formación para el trabajo, bien sean titulados o no, y en el proceso de formación para el trabajo las personas reciben un apoyo económico de 180.000 pesos mensuales. Adicionalmente, los profesionales reintegradores pueden generar procesos de formación a la medida en los cuales las personas son formadas y certificadas en áreas y campos específicos demandados por las empresas. Asimismo, como parte de la formación para el trabajo, las PPR tienen la opción de realizar prácticas laborales.

ACERCAMIENTO A LAS EMPRESAS

La ACR sensibiliza a las empresas sobre la oportunidad de contar con mano de obra calificada, capacitada y monitoreada que puede vincular a través de prácticas laborales, y posteriormente con un empleo formal. También se les exponen las ventajas de emplear no solo a personas que están finalizando su ruta de reintegración, sino a aquellas que estén en la fase temprana o intermedia. En este último caso se ofrece el beneficio de capacitar a la medida a las PPR que sean vinculadas y asignar un profesional de reintegración de tiempo completo en la empresa para que acompañe el proceso de manera permanente, en caso de que el grupo de vinculados sea de 10 personas o más. En esta sensibilización se insiste a los empresarios que las PPR sean seleccionadas por sus competencias y que su continuidad en el empleo dependa exclusivamente de su productividad y desempeño laboral.

INTERMEDIACIÓN

A partir de la creación de la Unidad Administrativa del Servicio Público del Empleo, la intermediación de los empleos formales de las PPR dejó de ser responsabilidad directa de la ARN. De este modo, tanto las hojas de vida y perfiles de las PPR como las vacantes de las empresas que se comprometen con la ruta de reintegración deben ser postuladas y publicadas por Agencia Pública de Empleo del SENA y otras agencias del empleo del SPE.

SEGUIMIENTO AL EMPLEO

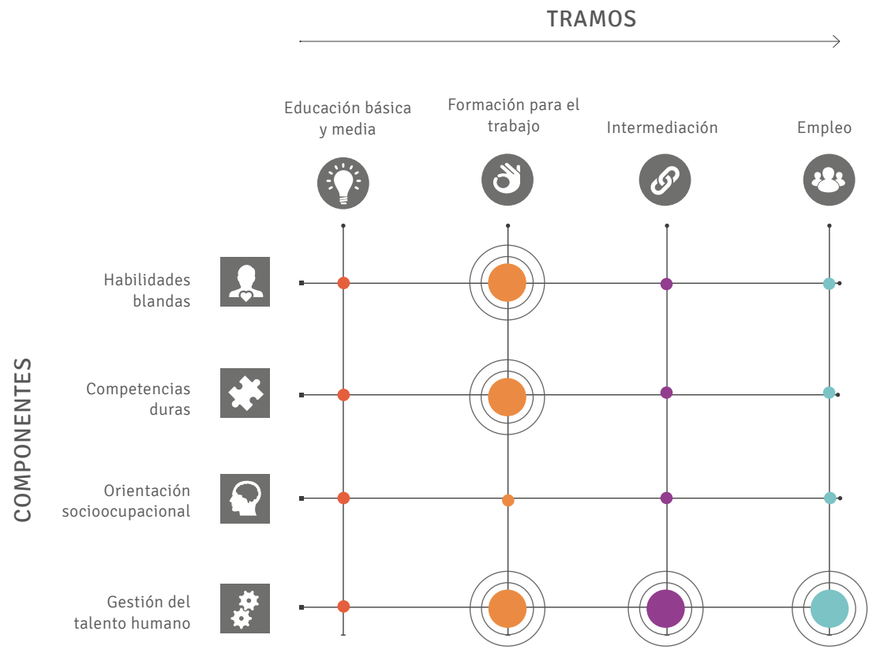
Una vez se realiza la vinculación laboral, la ARN ofrece acompañamiento a las personas contratadas y trabaja con las empresas en el seguimiento al desempeño laboral de los empleados.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

La iniciativa mitiga las barreras propias de las PPR debidas a su bajo nivel de escolaridad, su falta de experiencia laboral, su situación psicosocial y, en general, sus antecedentes como ciudadanos excluidos de las dinámicas socioeconómicas del país. Contribuye también a disminuir las barreras relacionadas con la cultura e imaginarios sociales de las empresas, que tienden a rechazan a esta población.

10. ASPECTOS CLAVE

Este programa se concentra en la articulación de los tramos de educación orientada al trabajo, intermediación y empleo.



El 76% de los participantes en el proceso de reintegración se mantiene en la legalidad (Estudio independiente realizado por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y la Universidad de Columbia en el 2014).

Asimismo, el 71% están de los beneficiarios se encuentran ocupados, el 73% en un trabajo informal y el 27% en uno formal; y 650 empresas están vinculadas directamente.

El 90% de los participantes considera que su calidad de vida ha mejorado en comparación al tiempo en que pertenecía al grupo armado ilegal.

Por otra parte, es importante anotar que el pasado 29 de mayo de 2017, el gobierno nacional expidió el decreto ley 897, en el que se establece el cambio de denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), fortaleciendo de esta manera su institucionalidad y pasando a ser la Agencia para la Reincorporación y la Norma lización (ARN). Mediante este decreto, la ahora llamada ARN, fortalece la institucionalidad de la Entidad en el marco del proceso de reincorporación que se adelantará con las FARC-EP. Así, la Agencia mantendrá en su integralidad sus trascendentales responsabilidades y adicionalmente, contará con un grupo interno de trabajo adscrito a la Dirección General, para adelantar el programa de reincorporación de los integrantes de las FARC-EP, todo ello, sin afectar su planta actual.

3.7 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

1. DESCRIPCIÓN

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), creado hace 60 años, es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo que ofrece formación integral gratuita en todo el territorio nacional a través de programas técnicos, tecnológicos y complementarios enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país. El SENA Tiene tres líneas estratégicas: i) formación técnica, tecnológica y complementaria; ii) servicios de gestión y colocación de empleo, iii) y, emprendimiento y empresarismo, las cuales desarrolla de manera gratuita en sus 33 regionales en todos los departamentos del país.

El trabajo que desarrolla el SENA ha implicado la incorporación de ajustes razonables de acuerdo con las características de las distintas poblaciones, sin afectar los requerimientos en los perfiles de entrada y las competencias exigidas. En algunos casos específicos se da acceso preferencial a la formación, como es el caso de la población víctima del conflicto armado, para quienes se destina hasta el 20% de los cupos de la oferta ordinaria.

A propósito de lo anterior, es importante señalar que, en el marco de acción del SENA, se han definido 21 poblaciones vulnerables, dentro de las cuales se encuentran todas las priorizadas por el Modelo de Empleo Inclusivo

En términos de la duración de la ruta de formación del SENA, cabe señalar que es variable según las necesidades e intereses de las personas. Si una persona está interesada en formación para el trabajo, puede desarrollar programas de formación complementaria que tienen una duración de 40 horas en adelante, o procesos de formación titulada, que varía según nivel de formación: desde nivel auxiliar hasta el técnico y tecnológico, los cuales tienen una duración de entre 6 meses y 2 años.

En el marco de acción del SENA, es importante anotar que también desarrollan servicios de gestión y colocación de empleo a través de la Agencia Pública de Empleo, la agencia de empleo pública más antigua del país. Adicionalmente, operan programas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de los programas del SENA es **fortalecer** los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional, y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.

Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.

Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.

Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral, dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.

Actualizar en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad, a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Mujeres
- Víctimas del conflicto armado
- Población en situación de pobreza
- Personas en proceso de reintegración
- Población afrodescendiente e indígena
- Personal en retiro de las fuerzas militares
- Personas con discapacidad

Esta iniciativa está dirigida a toda la población colombiana.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

La cobertura del programa nacional, el SENA cuenta con centros de formación en todos los departamentos del país. En el siguiente link puede encontrar los centros de formación en todo el país:

http://archivo.sena.edu.co/Portal/Centros+de+Formaci%C3%B3n+Profesional/

6. ACTORES INSTITUCIONALES

SENA

- Oferta de formación técnica, tecnológica y complementaria.
- Intermediación laboral a través de la APE.

Empresas

- Demandan procesos de formación a la medida.
- Tienen vacantes específicas que buscan suplir.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

- Diagnóstico del territorio
- Gestión Alcaldía - Gobernación
- Análisis del Mercadeo Laboral
- Especificación en un sector productivo
- Gestión de recursos
- Confirmación de equipos
- Consecución de operadores locales
- Acompañamiento en el territorio
- Evaluación Expost
- Alianzas con entidades
- Con réplicas

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

- Instituciones de educación media
- Entidades de formación postsecundaria
- Centros de empleo
- Entidades sin ánimo de lucro especializadas en la población
- Otras iniciativas con promoción de empleo inclusivo
- Entidades públicas en el territorio
- Instancias de coordinación, educación y empleo

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS

- Gestión
- Sensibilización
- Capacitación
- Diagnóstico
- Implementación de ajustes
- Remisión de personas
- Acompañamiento a la empresa

ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

- Convocatoria y/o selección
- Perfilamiento
- Atención prelaboral
- Orientación
- Formación
- Intermediación
- Vinculación directa como empleador
- Acompañamiento post vinculación de la persona
- Entrega de recursos para la permanencia

8. RUTA DE ATENCIÓN

El SENA tiene dos roles que son de especial interés para efectos del objeto del presente documento: por un lado, lo relacionado con la formación para el trabajo y, por el otro, la intermediación laboral, en particular para las poblaciones de difícil vinculación.

A continuación, se registra la ruta que siguen tanto las personas como las empresas en los dos roles del SENA:

INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN:

Formación: Las personas interesadas deben inscribirse en la plataforma Sofía Plus en el programa de su elección. En la plataforma pueden encontrar cursos presenciales de formación titulada, cursos cortos presenciales, virtuales y cursos de inglés. Posterior a la inscripción, los interesados deben presentar una prueba, e ingresan a la formación aquellas personas que tengan los mejores puntajes en el proceso de selección.

Intermediación: La ruta es similar a la del SPE; las personas y los empleadores se registran en los centros de empleo o en la plataforma virtual de la APE – SENA.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL:

En el proceso de intermediación laboral, la APE brinda herramientas a los buscadores de empleo que faciliten la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección, un equipo de profesionales analiza la hoja de vida de las personas y las orienta para la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil mediante remisiones a de formación complementaria, calificación y/o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales. Asimismo, la APE adelanta talleres grupales de orientación ocupacional.

Por el lado de los empresarios, el equipo apoya a las empresas registradas en la elaboración de perfiles ocupacionales, el uso de la herramienta virtual de intermediación laboral, la publicación de vacantes, la preselección de candidatos y la logística en el proceso de selección de talento humano.

FORMACIÓN TÉCNICA Y/O COMPLEMENTARIA EN UN OFICIO PRODUCTIVO:

Las personas que deciden ingresar a formación escogen un programa e ingresan, ya sea a formación titulada o a formación complementaria. La primera está orientada a preparar a los interesados para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales en los niveles operativo, técnico o tecnológico, mientras que la segunda tiene como objetivo actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas de las personas en oficios u ocupaciones requeridas en los niveles operativo, técnico o tecnológico, con el propósito de mejorar su desempeño o permitir su movilidad.

INTERMEDIACIÓN:

A través de la APE, el SENA realiza el proceso de intermediación laboral, que busca hacer efectivo el encuentro entre las necesidades de los empresarios y los perfiles de los buscadores de empleo.

La ruta de intermediación del SENA es similar a la ruta mencionada en la iniciativa 1 salvo unas pequeñas modificaciones en temas de orientación laboral.

+ **Registro de Hoja de Vida y de Vacantes:** las personas y las empresas se registran en el sistema de información del SENA (de manera presencial o virtual). Las personas ingresan la hoja de vida, y las empresas sus vacantes. Esta información ingresa a la plataforma del SENA.

+ **Orientación:** Una vez registrados, los buscadores de empleo reciben talleres grupales de orientación laboral y de habilidades para la vida. Desde la orientación, las personas pueden ser redireccionadas a cursos de formación complementaria.

+ **Preselección:** Este proceso se adelanta a través de la plataforma del SENA de manera automática. El empresario puede a través de la plataforma acceder a las HV de los buscadores de empleo que aplican a sus vacantes.

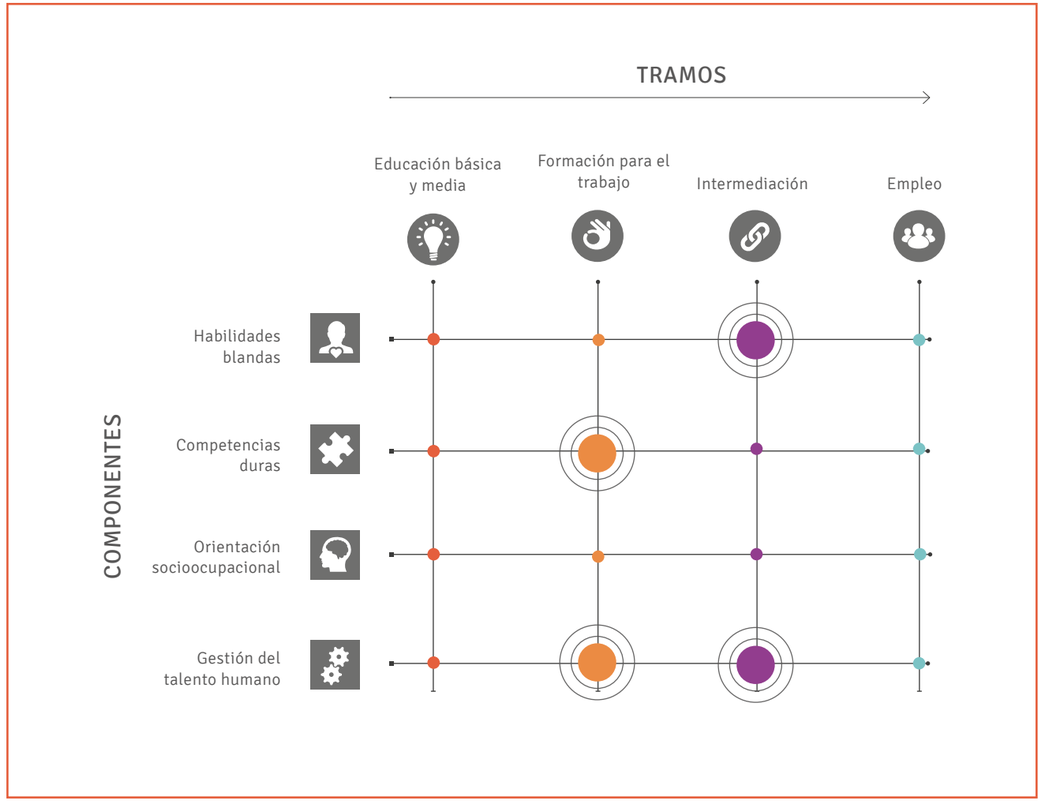
9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Los programas de formación del SENA mitigan las barreras que algunas poblaciones pueden tener para acceder a formación para el trabajo debido a la falta de recursos para financiar sus estudios. Asimismo, al impartir programas de formación profesional titulada y complementaria, se fortalecen las competencias y conocimientos demandados por el sector productivo.

De igual forma, la APE SENA incide sobre algunas barreras de empleabilidad, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales; debilidades en la estructuración del perfil; dificultades para presentar una entrevista de trabajo; y, déficit de habilidades blandas, entre otros.

10. ASPECTOS CLAVE

Este programa se concentra en la articulación de los tramos de educación orientada al trabajo e intermediación.



Sin lugar a duda, El SENA es la entidad más grande e influyente del ecosistema de empleo inclusivo en el país. Ninguna otra iniciativa de empleo inclusivo alcanza la cobertura-en términos geográficos y poblacionales- que tiene el SENA. En este sentido, se ha convertido en el aliado natural de varias iniciativas que en su ruta integran la formación técnica y tecnológica.

En algunos casos, las iniciativas demandan programas de la oferta institucional regular del SENA; en otros casos se solicitan, por parte de los empleadores, ajustes a los contenidos que son razonables y que no cambian la naturaleza ni las condiciones establecidas en los programas; finalmente, también se solicitan por parte de los empleadores accesos preferenciales para los participantes de las iniciativas. Por ejemplo, para los casos de Jóvenes en Acción y de la Agencia Colombiana para la Reintegración se establecieron cupos preferentes de la oferta institucional en todo el país.

Este énfasis es fundamental para la implementación del Modelo de Empleo Inclusivo, en la medida en que muestra la manera como en la práctica el SENA se articula con distintas iniciativas o sectores económicos para ofrecer la formación para el trabajo requerida por estos. Por estas razones, es indispensable contar con la participación del SENA en cualquier escenario de articulación de iniciativas de empleo inclusivo.

3.8 MINISTERIO DE TRABAJO: EDUCÁNDONOS PARA LA PAZ

1. DESCRIPCIÓN

El programa “Educándonos para la Paz” es un programa de formación en competencias laborales que lidera el Ministerio de Trabajo y cuenta con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). El programa está destinado exclusivamente a población víctima del conflicto armado y busca la implementación, estructuración y ejecución de programas integrales de formación para el trabajo que faciliten la vinculación laboral de esta población.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar competencias laborales en víctimas del conflicto armado interno que les permita insertarse y permanecer en el mercado laboral o generar iniciativas de emprendimiento en la economía formal, todo esto bajo condiciones de trabajo decente.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar programas de formación en las siguientes áreas: servicio de call center y contact center con certificación en inglés y portugués (BPO), servicio técnico en manejo de software y tecnologías de información (software & TIC), servicios en hotelería y turismo, soldadura y calzado.

Brindar un conocimiento básico en derechos fundamentales del trabajo y los sistemas de protección social vigentes a los beneficiarios del programa.

Fortalecer las habilidades interpersonales de los beneficiarios que son requeridas por los empleadores en Colombia y que les permitan acoplarse a la sociedad, promoviendo el seguimiento sicosocial de cada uno de los participantes del programa.

Generar pasantías en las empresas donde se les permita a los beneficiarios poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas de clase.

4. POBLACIÓN

Víctimas del conflicto armado

Esta iniciativa está dirigida a población víctima del conflicto armado.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa hace presencia en las siguientes capitales departamentales: Santa Marta, Barranquilla, Montería, Cúcuta, Medellín, Bucaramanga, Barrancabermeja, Manizales, Bogotá, Villavicencio, Cali, Pereira, Armenia, Popayán y Pasto

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Entidad encargada de financiar y definir los lineamientos del Programa.

Instituciones de Formación para el Trabajo

Encargadas de ofrecer los cursos de formación en las áreas priorizadas.

Empresarios-gremios

Aliados para que los estudiantes realicen sus pasantías. También son unos aliados del programa en la promoción y vinculación de la población beneficiaria.

OIT - OEI

Las dos organizaciones brindan la asistencia técnica del programa y son las responsables de la implementación de la iniciativa.

Entes territoriales

Aliado para la promoción del programa en los territorios.

Unidad de Víctimas

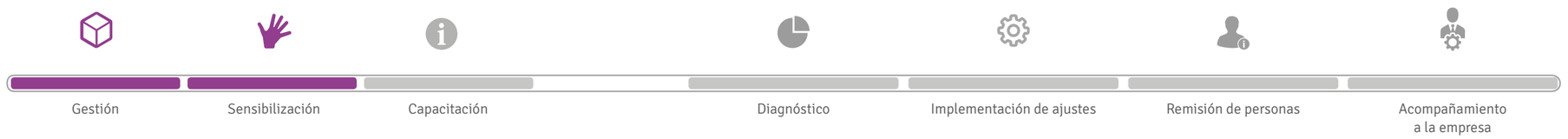
Certifica si el beneficiario efectivamente es víctima del conflicto

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS



ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

8. RUTA DE ATENCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DEMANDA LABORAL Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Este primer paso implica entre otros: i) Revisión de la caracterización socioeconómica de las regiones donde se desarrolla el proyecto; ii) identificación de empresas con necesidades de capital humano para la realización de prácticas laborales; proceso de evaluación de conocimientos iniciales de los estudiantes.

CONVOCATORIA E INSCRIPCIÓN:

En las Instituciones de Formación se realiza el proceso de convocatoria e inscripción de las personas participantes.

IMPLEMENTACIÓN RUTA DE EMPLEO.

Se realiza un acompañamiento al estudiante para desarrollar un portafolio laboral donde se enmarquen sus habilidades. Finalmente, se realiza un proceso de gestión y promoción con empresarios para vincular a los estudiantes como practicantes en las empresas de los sectores correspondientes.

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS:

Los beneficiarios que entran al programa reciben, en primer lugar, cursos para desarrollar competencias de lecto-escritura, racionamiento cuantitativo y sistemas de información. Posteriormente inician su curso de formación en las áreas priorizadas. De manera paralela, reciben cursos para el fortalecimiento de habilidades blandas, y desarrollo de competencias en derechos fundamentales en el trabajo. Adicionalmente, reciben un auxilio de transporte durante el desarrollo del programa de formación.

EVALUACIÓN Y MONITOREO:

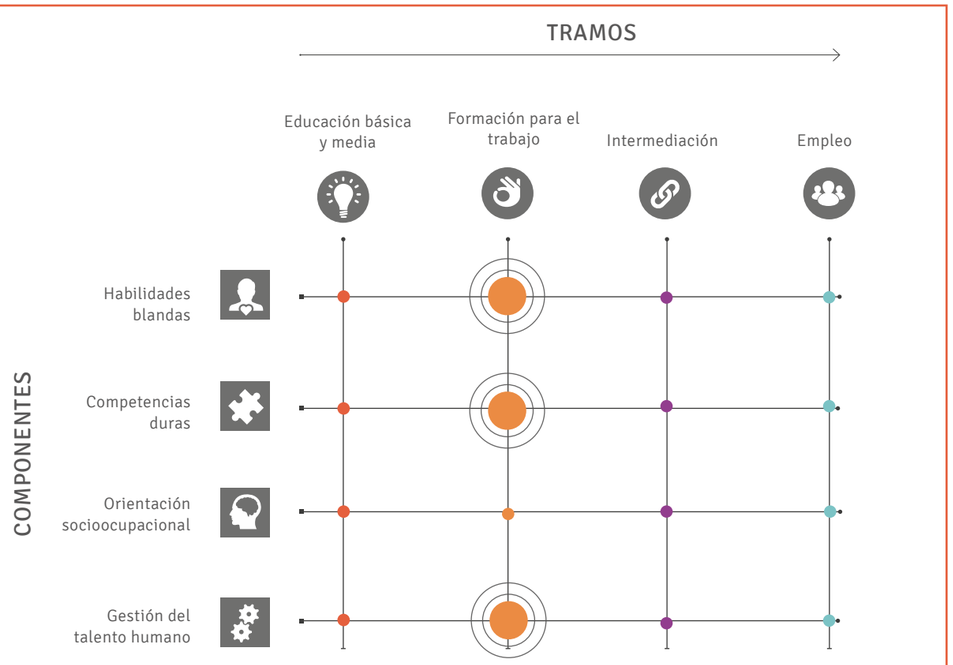
Durante todo el proceso de formación, se hace seguimiento y monitoreo de la trayectoria de cada estudiante, que incluye acompañamiento sicosocial.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

La iniciativa mitiga la barrera de acceso a la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que presentan muchas víctimas del conflicto armado. De igual forma, permite que los beneficiarios tengan acceso (por primera vez en la mayoría de los casos) a ambientes laborales formales a través de las pasantías.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en el tramo de formación para el trabajo y apunta a tres componentes desde ese tramo, a saber: habilidades blandas, competencias duras y gestión del talento humano (pasantías).



Se espera que al terminar el año 2017, 3.098 estudiantes hayan culminado satisfactoriamente la fase lectiva del programa, y habrán realizado su práctica labor al.

Por otra parte, es importante mencionar que el programa logró convocar y reunir en dieciséis (16) ciudades del país al sector público y privado (empresarios) en desayunos empresariales y ruedas de negocios, con el propósito de gestionar la práctica y/o vinculación laboral de estudiantes.

3.9 MINISTERIO DE TRABAJO – PROGRAMA 40 MIL PRIMEROS EMPLEOS

1. DESCRIPCIÓN

Consciente de las dificultades de inserción laboral de los jóvenes en Colombia, en el año 2014, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 347, por medio de la cual crea el programa "40 Mil Primeros Empleos", como una política activa enmarcada dentro del Mecanismo de Protección al Cesante y justificada en la necesidad de focalizar las políticas de acuerdo con las distintas barreras que presentan grupos poblacionales dentro del mercado laboral. En el caso de los jóvenes una de las principales barreras es la falta de experiencia laboral.

Este Programa está enfocado a los jóvenes recién egresados de bachillerato, técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales, que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral formal, como consecuencia de su escasa o nula experiencia laboral.

El objetivo primordial del programa es permitir que los jóvenes adquieran una experiencia de mínimo 12 meses en empresas formales y en puestos de trabajo ajustados a su nivel de formación. El programa otorga un apoyo monetario a las empresas privadas, por un periodo de hasta seis meses, el cual está destinado a cubrir los costos laborales asociados a la contratación de jóvenes. El apoyo está condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes beneficiarios por seis meses adicionales. (Ministerio de Trabajo, 2015)

El Programa, que actualmente se encuentra en fase de implementación, se financia con recursos del FOSFEC, razón por la cual los operadores del mismo son las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar. La meta del programa era lograr la vinculación laboral de 40 mil jóvenes sin experiencia, en el sector privado.

2. OBJETIVO GENERAL

El programa 40 Mil Primeros Empleos tiene como objetivo facilitar a los jóvenes la transición entre los procesos de formación y la inserción al mercado laboral, ayudando a construir una primera experiencia laboral de calidad a partir de la cual podrán desarrollar el resto de su trayectoria laboral.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Promover** la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral formal.
- **Generar** incentivos a la empresa privada para contratar jóvenes sin experiencia.
- **Cerrar** las brechas de empleabilidad asociadas a la experiencia laboral de los jóvenes.
- **Fortalecer** el nivel de competencias claves y transversales de los jóvenes que acceden al programa.

4. POBLACIÓN

Jóvenes.

Esta iniciativa está dirigida a jóvenes (menores de 28 años) sin experiencia laboral formal previa en su área de formación.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

La ruta básica tiene presencia en todo el territorio nacional a través de las agencias de empleo de las CCF.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Encargado de la formulación del programa y realizar las correspondientes actividades de evaluación y seguimiento.

Cajas de Compensación Familiar

Las CCF son las administradoras de los recursos del FOSFEC, por lo cual tienen la responsabilidad de operar el programa 40 Mil Primeros Empleos a lo largo del territorio nacional

Unidad del SPE

Lleva a cabo las tareas de socialización, articulación y coordinación con las agencias de gestión y colocación de empleo de las CCF, garantizando así la correcta implementación del programa.

Superintendencia de Recursos Públicos

La Superintendencia del Subsidio Familiar tiene a su cargo la vigilancia del manejo y destinación de los recursos administrados por las Cajas de Compensación Familiar en el marco de 40 Mil Primeros Empleos.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

8. RUTA DE ATENCIÓN

El programa 40 Mil Primeros Empleos opera sobre la base del Servicio Público de Empleo, apoyándose primordialmente sobre la ruta de empleabilidad de las Cajas de Compensación Familiar. En ese orden de ideas, la operación del programa se estructura a partir de cuatro procesos integrales:

- **Identificación** de jóvenes beneficiarios.
- **Calificación y clasificación** de las vacantes inscritas
- **Proceso** de *matching* de las vacantes y selección de los jóvenes del programa.
- **Acompañamiento y monitoreo** a la relación laboral entre los empleadores y los jóvenes.

A continuación, se describe en detalle cada uno de estos procesos:

IDENTIFICACIÓN DE JÓVENES BENEFICIARIOS:

Son 4 las actividades ligadas a este proceso. En primer lugar, la promoción del programa y convocatoria de las jóvenes interesadas. Esta actividad la realizan las CCF en cada una de sus regiones a través de eventos de activación de vacantes, socialización con actores regionales relevantes, conferencias, seminarios, entre otros.

En segundo lugar, los jóvenes interesados deben inscribir su hoja de vida, de manera presencial, en cualquier centro de empleo de una CCF y manifiesten su interés de participar el programa.

Una vez finalizado el proceso de inscripción, los jóvenes reciben una entrevista de orientación laboral similar a la de la ruta básica del SPE (ver Iniciativa Ruta básica de Empleabilidad con enfoque de cierre de brechas). En esta entrevista de orientación se identifica si el joven cumple con los requisitos para el programa 40 mil primeros empleos, que son: i) que el joven se encuentre entre los 18 y 28 años y, ii) que no cuente con experiencia laboral formal en su área de formación.

Finalmente, los jóvenes aptos para el programa son remitidos a procesos de capacitación en competencias claves y transversales. Las hojas de vida de los jóvenes que hayan cumplido satisfactoriamente con todos los requisitos serán tenidas en cuenta para el proceso de matching.

CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VACANTES INSCRITAS:

Si bien todos los empleadores del sector privado están invitados a postular sus vacantes en 40 Mil Primeros Empleos, es importante precisar que su participación en el programa depende del proceso de calificación de las vacantes. Todas las vacantes deben ser filtradas a través de la calculadora de vacantes con el fin de evaluar su idoneidad de acuerdo con los objetivos del programa.

El programa otorga prioridad a aquellas vacantes que indiquen mayor calidad en términos del desarrollo de procesos de aprendizaje, acompañamiento a los jóvenes, concordancia entre las habilidades y las funciones a realizar, habilidades a desarrollar, condiciones salariales, permanencia de la vacante, entre otros.

Al igual que en el caso de los jóvenes que buscan empleo, las empresas deben acercarse a los Centros de Empleo de las CCF para recibir orientación y registrar sus vacantes.

PROCESO DE MATCHING DE LAS VACANTES Y SELECCIÓN DE LOS JÓVENES DEL PROGRAMA:

Una vez surtido los pasos anteriores, empieza el proceso de intermediación laboral. La agencia de empleo realiza el proceso de preselección de jóvenes y remite los candidatos idóneos a las empresas para que se realice el proceso de selección.

De manera paralela o posterior a la selección de los jóvenes a vincular, se debe llevar a cabo la firma del Convenio Marco entre la Caja de Compensación Familiar y la empresa. En el convenio se debe estipular de manera expresa el número de jóvenes a contratar, el valor total del convenio, la duración máxima del convenio, las reglas que subyacen al convenio y los deberes-responsabilidades de cada una de las partes.

ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS EMPLEADORES Y LOS JÓVENES:

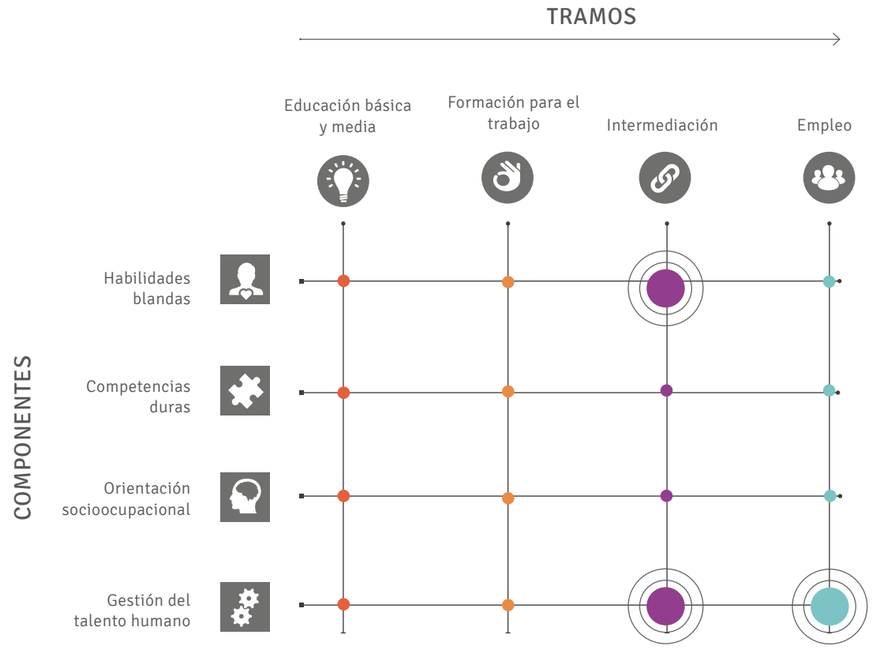
El monitoreo a la relación laboral inicia una vez ha sido firmado el contrato entre los jóvenes beneficiarios y el empleador. El objetivo de este proceso es evaluar el desempeño del joven, verificar las condiciones laborales en el lugar de trabajo y conocer las perspectivas de ambas partes sobre el desarrollo de la relación laboral.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

El programa de 40 mil primeros empleos incide principalmente en las barreras de acceso al empleo formal que enfrentan los jóvenes, en particular aquellas relacionadas con la falta de experiencia laboral formal.

10. ASPECTOS CLAVE

El programa se concentra en el tramo de intermediación laboral y apunta a dos componentes desde ese tramo: la gestión de empleo y el fortalecimiento de las habilidades blandas a través de los cursos y talleres en competencias claves y transversales. La iniciativa también incide en el tramo de empleo, específicamente en el componente de gestión del talento humano (acompañamiento a empresas/personas posteriores al proceso de vinculación).



En la actualidad, un poco más de 50 mil jóvenes han podido acceder a un puesto de trabajo gracias a la implementación de esta iniciativa. Actualmente, el Ministerio de Trabajo está en un proceso de evaluación de los resultados del programa y próximamente definirá su continuidad. Sin duda, esta es una de las iniciativas más novedosas en términos de empleo inclusivo que se hayan desarrollado en el país y hoy es considerada una buena práctica a nivel latinoamericano.

3.10 MINISTERIO DE TRABAJO – PROGRAMA TRANSFÓRMATE

1. DESCRIPCIÓN

El programa "Transfórmate" busca fortalecer las capacidades de los jóvenes víctimas del conflicto armado en Colombia para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingresos, especialmente a través del empleo. Además, busca facilitar su acceso a programas de formación pertinentes para su inserción a la dinámica laboral de las regiones, a través de subsidios de matrícula y apoyos económicos de sostenimiento. En detalle, el programa otorga subsidios que cubren el 100% de la matrícula de programas de formación técnico laboral o validación de los grados décimo y undécimo de bachillerato, distribuidos de acuerdo con la demanda de beneficiarios.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades de las jóvenes víctimas del conflicto armado para facilitar su inserción en el mercado laboral formal.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Incentivar** la demanda por educación técnica de los jóvenes que son víctimas del conflicto.
- **Aumentar** la permanencia en el sistema educativo de la población joven víctima del conflicto a través de auxilios para manutención y transporte.
- **Desarrollar** capacidades en competencias claves y transversales que facilitan la inserción laboral de esta población.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Víctimas del conflicto armado

El programa está dirigido a jóvenes entre 16 y 28 años que se encuentren registrados en los planes de reparación individual de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa tiene presencia en Bogotá y en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Santander, Norte de Santander, Huila, Córdoba, Magdalena, Meta, Sucre y el Valle del Cauca.

Es importante resaltar que la oferta está restringida a las capitales y áreas metropolitanas previamente mencionas por la disponibilidad de las instituciones de formación que hacen parte del Banco de Oferentes constituido para la operación de este Programa.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Financia el programa y define, en conjunto con Icetex, los lineamientos de la iniciativa.

Instituciones de Formación

Brindan la formación técnica y en algunos casos la validación de los grados 10 y 11.

ICETEX

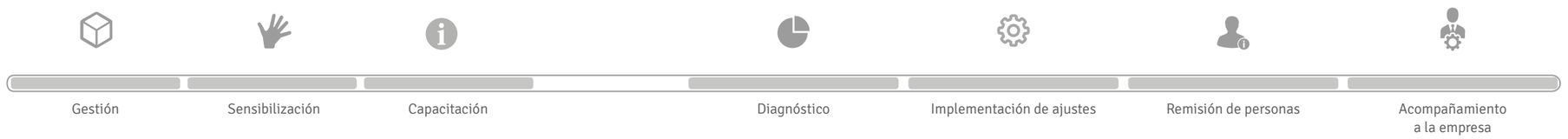
Administra los recursos a través de un fondo.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS



ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

8. RUTA DE ATENCIÓN

CONVOCATORIA:

el Ministerio de Trabajo realiza distintas actividades en los territorios para promocionar el programa y convocar a los jóvenes. Estas actividades incluyen llamadas telefónicas, talleres de socialización, correos electrónicos, entre otras.

INSCRIPCIÓN:

los jóvenes interesados en el programa podrán realizar la reserva de cupo para acceder a los beneficios por los mismos medios de las convocatorias. Para ello, deben adjuntar una carta de compromiso suscrita con la institución en la que se realiza la inscripción al programa, entre otros requisitos relacionados con documentación de identificación.
Criterios de priorización: En caso de que la demanda de beneficiarios exceda la capacidad prevista para esta segunda convocatoria, podrán priorizarse los beneficiarios a decisión de la junta rectora del fondo, siguiendo los siguientes criterios:

1. Población en situación de pobreza o vulnerabilidad (puntaje SISBEN)
2. Beneficiarios del programa de 100.000 viviendas gratis del Ministerio de Vivienda
3. Afectados por la crisis humanitaria en la frontera Venezuela – Colombia
4. Fecha y hora de inscripción

PROCESO DE MATRÍCULA:

Una vez los interesados han reservado su cupo en el programa de formación técnico laboral y en la institución de su interés, podrán dirigirse a las instalaciones de la Institución de Formación para formalizar la matrícula, para ello deben presentar los documentos que las instituciones requieran para adelantar el respectivo proceso y como mínimo presentar los documentos pedidos en los encuentros.

APOYO DE SOSTENIMIENTO:

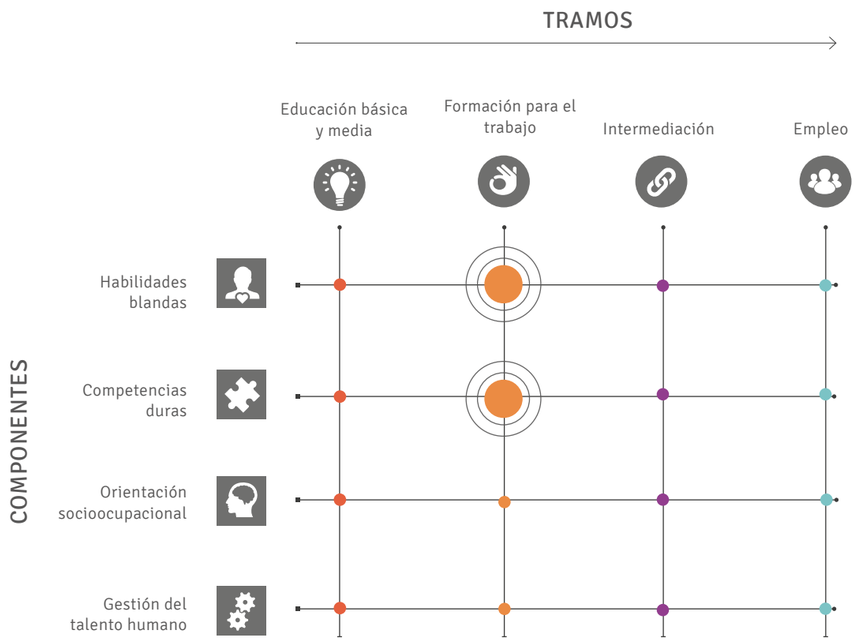
El apoyo de sostenimiento será desembolsado por trimestre cursado al beneficiario, de acuerdo con las condiciones que disponga el ICETEX, y por el término de duración del programa, de igual manera estarán condicionados a la asistencia del joven a al menos el 80% de las horas establecidas para cada trimestre.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

La iniciativa mitiga la barrera de acceso a la Formación para el Trabajo que presentan muchos jóvenes víctimas del conflicto armado. De igual forma mitiga algunas barreras económicas que inciden en la tasa de deserción de los jóvenes.

10. ASPECTOS CLAVE

El programa se concentra en el tramo de educación para el trabajo y los componentes de habilidades blandas y competencias duras.



3.11 MINISTERIO DE TRABAJO – PROGRAMA EQUIPARES

1. DESCRIPCIÓN

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género "Equipares" SGIG es una iniciativa del Ministerio de Trabajo, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer –ACPEM y del PNUD, que pretende fomentar la igualdad de género al interior de los ambientes laborales a través de prácticas y procedimientos de gestión que se incorporan en los procesos organizacionales de las empresas (Ministerio de Trabajo y PNUD).

Con la implementación del SGIG se busca:

- **VISIBILIZAR** las brechas de género que puedan presentarse al interior de una organización, las cuales usualmente son invisibles o subvaloradas.
- **POSIBILITAR** la aplicación de medidas de equidad, articuladas estratégicamente con acciones afirmativas, que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un mejor ambiente de trabajo.
- **BUSCAR** la eficacia de los procedimientos en las empresas para erradicar las desigualdades de género.

El programa se propone, de esta manera, distinguir a las empresas que hayan implantado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género mediante un proceso de certificación que conlleve a generar transformaciones culturales para el logro de la equidad de género en las empresas. En otras palabras, se pretende otorgar un sello de certificación a las empresas que se encuentren comprometidas con la igualdad de género en los ambientes laborales.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del programa es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género en las empresas, como medio de mayor competitividad y desarrollo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS[7]

Fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en las empresas como un elemento estratégico para la competitividad.

Propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos, al igual que al hombre en labores tradicionalmente femeninas, como las responsabilidades del hogar y del cuidado. Lo anterior con el fin de lograr una redistribución equitativa de la carga laboral remunerada y no remunerada entre hombres y mujeres.

7

4. POBLACIÓN

Mujeres

Esta iniciativa de empleo inclusivo está dirigida a las mujeres, desde un enfoque de equidad de género

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El programa tiene cobertura nacional. Cualquier empresa u organización del país puede participar.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Líder del proceso y responsable de otorgar el Sello de Equidad Laboral – EQUIPARES.

Alta Consejería Presidencial para la Mujer

Líder del proceso y responsable de otorgar el Sello de Equidad Laboral – EQUIPARES.

PNUD

Acompañamiento técnico

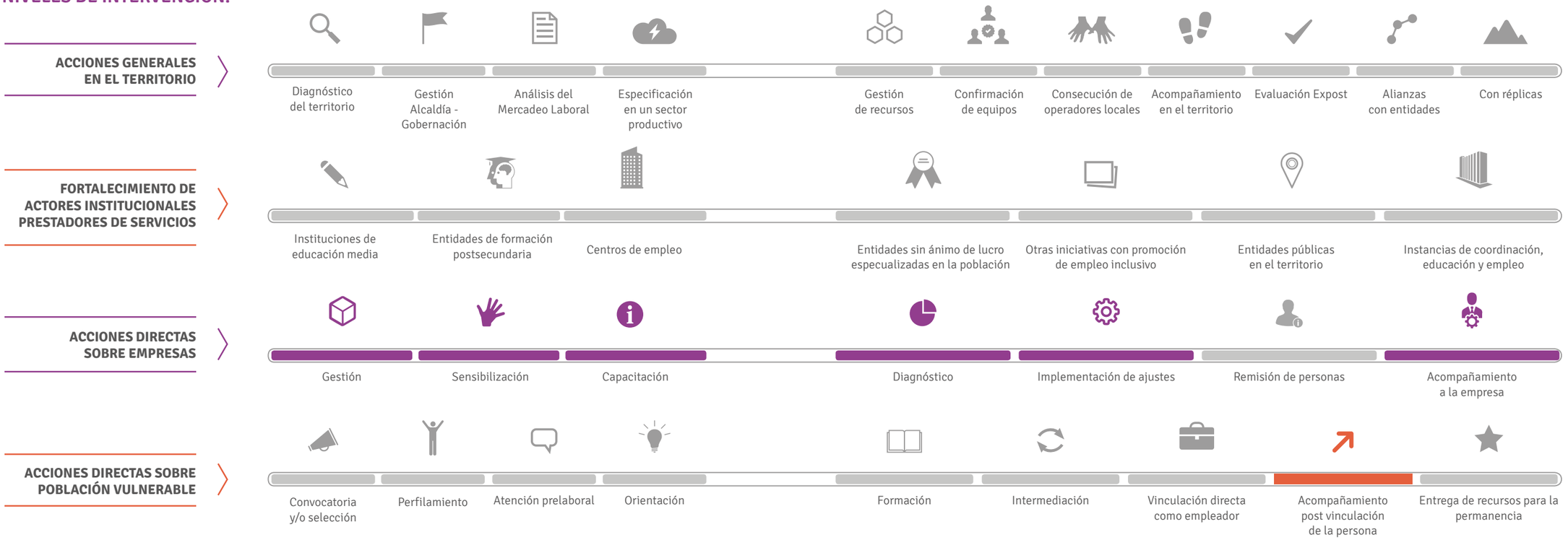
Empresas/Organizaciones

deciden de manera voluntaria, implementar el SGIG como parte de su política organizacional.

Ente certificador

Responsable de la auditoría y evaluación externa.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:



8. RUTA DE ATENCIÓN[8]

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género es de carácter voluntario. Así la empresa, en particular su alta gerencia, debe expresar su interés en implementarlo, a través de un acuerdo de voluntades que se firmará junto con el Ministerio del Trabajo.

Aquellas empresas públicas o privadas -independientemente de su tamaño o del sector económico- que cumplan con unos estándares de cumplimiento de las normas laborales establecidos por el Ministerio del Trabajo, podrán hacer parte del Proceso de Certificación y sólo aquellas que logren el cumplimiento efectivo de los requisitos planteados por el programa, recibirán el Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES.

La implementación del SGIG, contempla el trabajo en ocho dimensiones del ámbito laboral, las cuales al adoptar un enfoque de género y aplicar medidas que busquen la equiparación de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, se traducirán en beneficios para el personal y la empresa, la sociedad y el Estado. A continuación, se relacionan cada una de las dimensiones.

8 Tomado de Manual Operativo del Programa

1. Reclutamiento y selección
2. Promoción y desarrollo profesional
3. Capacitación
4. Remuneración y salario
5. Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad
6. Acoso sexual y laboral
7. Ambiente laboral y salud
8. Comunicación no sexista

La ruta para obtener el Sello de Equidad Laboral es la siguiente:

CONVOCATORIA:

El Ministerio de Trabajo, la ACPM y el PNUD realizan convocatorias a gremios y organizaciones de la sociedad civil para informar y promover los propósitos de los procesos de certificación de los SGIG, como parte de su estrategia de comunicación y rendición de cuentas.

IMPLEMENTACIÓN DEL SELLO DE EQUIDAD LABORAL – EQUIPARES:

La estructura del programa es multinivel, donde la empresa recibirá un reconocimiento, según su nivel de cumplimiento. En el Nivel I la empresa adopta los requisitos necesarios para obtener el Reconocimiento de Compromiso por la Igualdad. En el Nivel II, la empresa debe implementar las acciones que figuran en el Plan de Acción y pasar por una auditoria externa que demuestre los avances de las acciones para así lograr la Certificación con el Sello EQUIPARES otorgada por Gobierno Nacional. Por último, el Nivel III de re-certificación busca que la empresa logre el cierre de brechas de género, a través de la implementación de un Plan de Mejora. De esta forma, todo el programa de certificación consta de 17 pasos divididos según el tipo de nivel al que se aspira.

NIVEL 1: Los pasos para obtener el reconocimiento "compromiso por la igualdad "son los siguientes:

Paso 1: Las empresas y el Mecanismo de la Igualdad firman un acuerdo de voluntades para constatar el compromiso y la adhesión; **Paso 2:** Creación del comité de Igualdad de Género; **Paso 3:** Sensibilización al personal de la entidad; **Paso 4:** Elaboración del diagnóstico organizacional con perspectiva de género; **Paso 5:** Elaboración de la Política de Igualdad de Género; **Paso 6:** Elaboración del Plan de Acción para la implementación del SGIG; **Paso 7:** Documentación del SGIG.

NIVEL 2: Los pasos adicionales para obtener el Sello de Equidad laboral – EQUIPARES "Implementación de acciones por la igualdad" son los siguientes: **Paso 8:** Aplicación del Plan de Acción (8-12 meses); **Paso 9:** Cumplimiento de requisitos; **Paso 10:** Realización de auditoria interna; **Paso 11:** Realización de auditoria interna.

Después de surtidos todos estos pasos, el Mecanismo de la Igualdad tiene espacio de 1 mes para si la empresa cumple satisfactoriamente con los requisitos para ser certificada con el Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES.

NIVEL 3: Los pasos adicionales para obtener el Sello de Equidad laboral – EQUIPARES "Cierre de Brechas" son los siguientes: **Paso 12:** Actualización del diagnóstico organizacional; **Paso 13:** Elaboración del Plan de Mejora; **Paso 14:** Aplicación de acciones de mejora; **Paso 15:** Realización de auditoria de seguimiento; **Paso 16:** Aplicación de acciones de mejora de auditoria de seguimiento; **Paso 17:** Realización de auditoria externa "cierre de brechas".

En este nivel las empresas deberán dar respuesta al interrogante: ¿en qué medida los cambios introducidos se están viendo reflejados en el cierre de las brechas de género previamente detectadas y en la mejora del desempeño organizacional? En ese sentido se requiere contar con sustento estadístico y una metodología documentada, que facilite la verificación de datos y procesos para determinar el cierre efectivo de brechas de género. Este nivel cumple con un horizonte temporal de 2 años a partir del momento en el que se recibe el Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES, similar a lo que ocurre en otros procesos de recertificación.

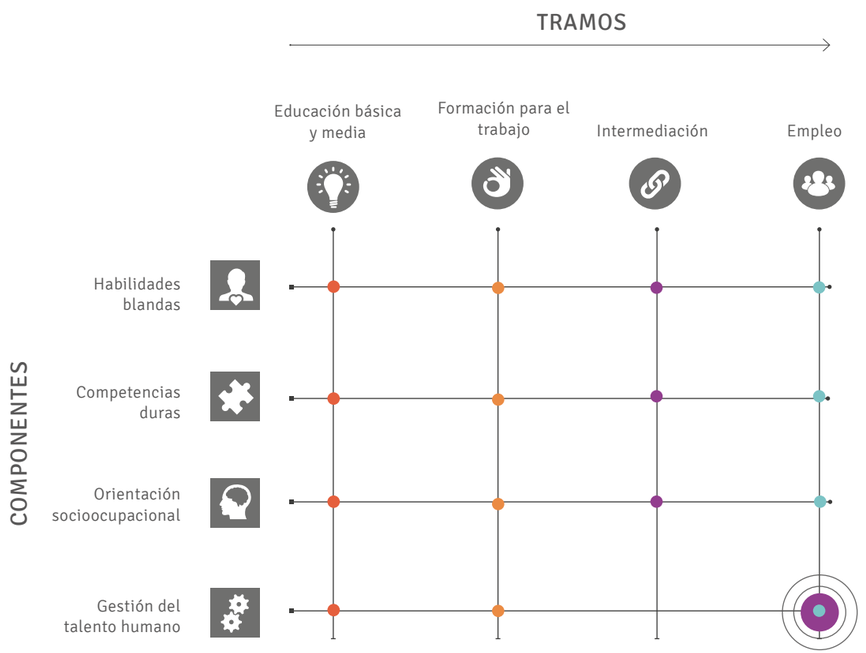
9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta iniciativa incide en las brecas laborales entre trabajadores y trabajadoras, partiendo de las ocho (8) dimensiones establecidas anteriormente

1. Reclutamiento y selección
2. Promoción y desarrollo profesional
3. Capacitación
4. Remuneración y salario
5. Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad
6. Acoso sexual y laboral
7. Ambiente laboral y salud
8. Comunicación no sexista

10. ASPECTOS CLAVE

El programa se concentra en el tramo de empleo y apunta al componente de gestión del talento humano. La iniciativa desarrolla diagnósticos, asesorías y acompañamiento a las empresas que quieren cerrar las brechas de equidad de género.



3.12 MINISTERIO DE TRABAJO – COMPONENTE DE CAPACITACIÓN MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE (FOSFEC)

1. DESCRIPCIÓN

La capacitación y la formación para el trabajo es una de las principales estrategias que deben articular las agencias de empleo al tramo de intermediación laboral, toda vez que tiene efectos positivos en la mitigación de barreras estructurales para acceder y permanecer en un puesto de trabajo formal, además de efectos positivos sobre los salarios.

En este sentido la ley 1636, que crea el Mecanismo de protección al Cesante, incorpora como uno de los componentes del Mecanismo el de capacitación para la inserción y reinserción laboral, que tiene como objetivo preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas.

Para acceder a esta componente del Mecanismo de Protección al Cesante es necesario estar inscrito y siguiendo la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. Lo anterior busca garantizar la integralidad y coherencia del Mecanismo en el sentido que no desliga el proceso de formación con los de orientación e intermediación laboral.

Es importante señalar que cualquier colombiano puede acceder a los servicios de capacitación de manera gratuita. El único requisito es estar inscrito y seguir la ruta de empleabilidad del SPE en una agencia de empleo de las Caja de Compensación Familiar. Lo anterior obedece al hecho que los recursos de este componente provienen del FOSFEC, el cual es administrado por las CCF.

Los tipos de formación que se pueden ofrecer en el marco de este componente del Mecanismo de protección al cesante son los siguientes:

1. Formación en competencias claves y transversales:
2. Formación en tecnologías de la información y las comunicaciones:
3. Alfabetización o bachillerato:
4. Entrenamiento o reentrenamiento técnico:
5. Técnico laboral:

2. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer servicios de capacitación a todos los buscadores de empleo del país para preparar, desarrollar y complementar sus capacidades para el desempeño de funciones específicas.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Democratizar** el acceso a servicios de formación para el trabajo.
- **Reforzar** competencias básicas o laborales específicas.
- **Cerrar** las brechas de empleabilidad de las poblaciones de difícil inserción laboral.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Mujeres
- Víctimas del conflicto armado
- Población en situación de pobreza
- Personas en proceso de reintegración
- Población afrodescendiente e indígena
- Personal en retiro de las fuerzas militares
- Personas con discapacidad

Esta iniciativa está dirigida a cualquier colombiano que esté buscando empleo siempre y cuando se encuentre inscrito en la ruta de empleabilidad de las agencias de empleo de las CCF.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El componente de capacitación tiene presencia en todo el territorio nacional a través de las agencias de empleo de las CCF. En el siguiente link se puede encontrar la ubicación de cada uno de los centros de empleo de CCF en el país:

http://www.serviciodeempleo.gov.co/Prestadoreslistados/prestadorespublicos

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Define los lineamientos para la operatividad del programa. De igual forma, define los lineamientos para la oferta de programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral en el marco del MPC.

Agencias de empleo de las CCF

A través de la ruta de empleabilidad de las agencias de empleo de las CCF se remiten los buscadores de empleo a los servicios de capacitación.

Centros de Formación para el Trabajo

Brindan los servicios de formación. Pueden ser instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las cajas de compensación familiar. Es importante anotar que los centros de formación deben tener certificación de calidad.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

8. RUTA DE ATENCIÓN

REGISTRO DE HOJA DE VIDA EN EL SPE:
Las personas deben registrar su hoja de vida en una de las agencias de empleo de las CCF en todo el territorio nacional. Esta inscripción puede ser virtual o presencial.

ORIENTACIÓN:
Una vez registrados, los buscadores de empleo reciben el servicio de orientación ocupacional. En detalle, el orientador entrevista a la persona registrada y analiza su formación, su experiencia, las expectativas laborales y las barreras a las que se enfrenta. De esta forma se define si el interesado tiene el perfil para las vacantes registradas o si debe fortalecer algunas competencias o conocimientos específicos, en cuyo caso se remite a talleres de orientación o a los cursos de formación para el trabajo. En concreto, es el orientador laboral el que realiza la remisión a los servicios de formación y capacitación.

SERVICIO DE CAPACITACIÓN:

Una vez la persona es remitida al proceso de formación para el trabajo, debe matricularse y empezar el respectivo módulo. Los tipos de formación a los cuales se puede acceder son los siguientes:

Formación en competencias claves y transversales: es el proceso o acciones de formación que promueven el fortalecimiento de capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida, y la capacidad de interactuar con otros para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.
Formación en tecnologías de la información y las comunicaciones: Es una propuesta pedagógica para el fortalecimiento de capacidades para buscar, gestionar, procesar y generar información apoyándose en el uso efectivo de herramientas informáticas.
Alfabetización o bachillerato: Es el conjunto de acciones formativas organizadas para atender de manera particular las necesidades de las personas que no cursaron los grados de servicio público educativo en los niveles de formación básica primaria, básica secundaria o educación media, durante las edades aceptadas regularmente para cursarlos.
Entrenamiento o reentrenamiento técnico: Son las acciones de formación orientadas a preparar, fortalecer, complementar, reorientar o actualizar las capacidades de las personas que deseen mejorar sus aptitudes, enriquecer sus conocimientos y mejorar sus competencias laborales.
Técnico Laboral: Desarrollar competencias laborales específicas que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva. Al menos el 50% de la duración del programa debe corresponder a formación práctica.

Los cursos de formación también incluyen auxilios de transporte y de alimentación para los beneficiarios.
En este punto, también es necesario señalar que las agencias pueden destinar recursos para formación destinada a fomentar competencias empresariales para el emprendimiento y la innovación, así dcomo para certificación de competencias.

De igual forma, es importante anotar que los buscadores de empleo tienen un tope de 3 cursos de entrenamiento y reentrenamiento técnico, siempre y cuando corresponda a la misma área ocupacional.

Otra modalidad que vale la pena mencionar es cuando los empresarios solicitan cursos a la medida para vincular personas a sus empresas. En detalle, los empresarios solicitan a las agencias de empleo personal capacitado en determinada actividad para suplir un número de vacantes. En ese orden de ideas, las agencias de CCF diseñan los cursos a la medida de los empresarios, garantizando que un alto porcentaje de las personas se vinculen laboralmente una vez culminado el curso.
Ahora, una vez las personas finalizan su formación continúan en la ruta de empleabilidad para poder ser remitidos a vacantes que se ajusten a su perfil.

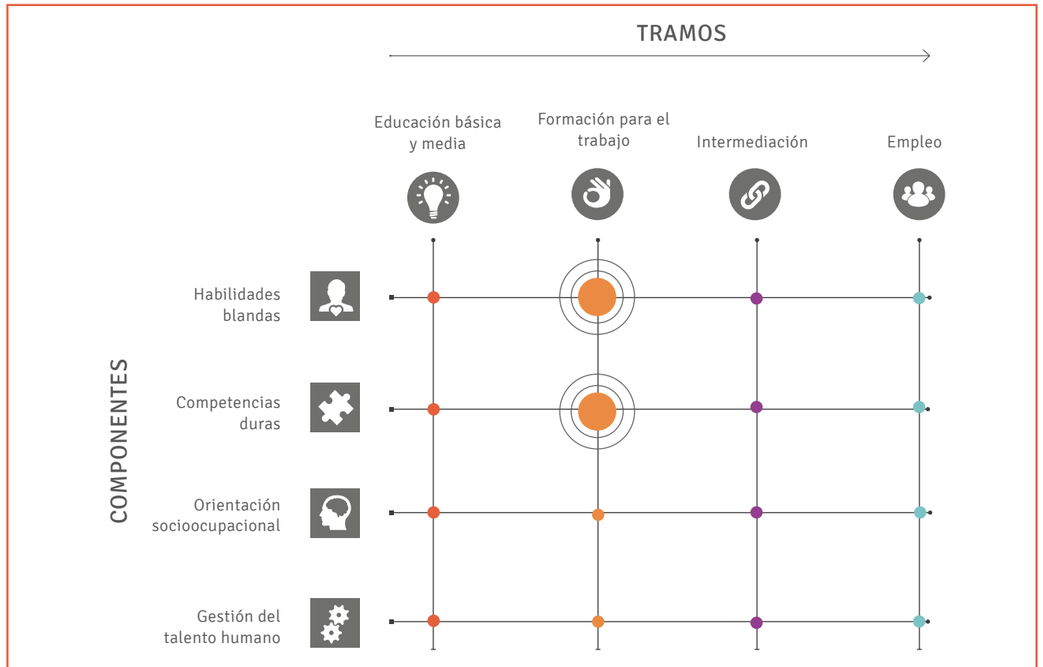
9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

La iniciativa mitiga la barrera de acceso a la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que presentan muchas de los buscadores de empleo en el país.

10. ASPECTOS CLAVE

Esta iniciativa se concentra en el tramo de formación para el trabajo y apunta a dos componentes desde ese tramo: El fortalecimiento de las habilidades blandas a través de los cursos de competencias claves y transversales

Competencias duras a través de los cursos de formación.
Los dos tipos de formación más solicitados en este componente son entrenamiento y reentrenamiento técnico y competencias claves y transversales. En los dos tipos de cursos se concentra cerca del 90% del total de cursos.



3.13 MINISTERIO DE TRABAJO - PROGRAMA PRÁCTICAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO "ESTADO JOVEN""

1. DESCRIPCIÓN

El Programa “Estado Joven” es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública que tiene como finalidad facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo lectivo al mercado de trabajo, a través de incentivar las prácticas laborales en el sector público. El programa otorga un auxilio de práctica equivalente a un (1) SMMLV para los estudiantes que realicen su práctica (tiempo completo) en una entidad del sector público. De igual forma, y en el marco de la Política de Trabajo Decente, los practicantes son afiliados a los subsistemas de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales.

Las prácticas se encuentran habilitadas para todos los programas académicos en los niveles normalista superior, técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario. Se exceptúan los programas de áreas de la salud, pues sus prácticas laborales están reglamentadas por el Ministerio de Salud. La duración de las prácticas es de 5 meses, con excepción de los estudiantes de derecho, cuyas prácticas (Judicatura) son de 12 meses.

Este programa se financia con recursos del FOSFEC, razón por la cual los operadores del mismo son las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar. La meta del programa es lograr que 5.800 estudiantes realicen sus prácticas laborales en el sector público entre 2017 y 2018.

2. OBJETIVO GENERAL

Facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Promover** la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral formal, en particular en el sector público.
- **Generar** incentivos a los jóvenes para vincularse al sector público.
- **Promover** la contratación de jóvenes en el sector público.
- **Cerrar** las brechas de empleabilidad asociadas a la experiencia laboral de los jóvenes.

4. POBLACIÓN

Jóvenes.

Esta iniciativa está dirigida a jóvenes entre los 15 y 28 años, estudiantes en los niveles de formación: normalista superior, técnico profesional, tecnológico y universitarios, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo una etapa práctica.

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

El componente de capacitación tiene presencia en todo el territorio nacional a través de las agencias de empleo de las CCF. En el siguiente link se puede encontrar la ubicación de cada uno de los centros de empleo de CCF en el país:

http://www.serviciodeempleo.gov.co/Prestadoreslistados/prestadorespublicos

6. ACTORES INSTITUCIONALES

Ministerio de Trabajo

Encargado del diseño del programa y define los lineamientos para la operatividad del mismo.

Unidad del Servicio Público de Empleo

Entidad encargada de disponer del sistema de información para el desarrollo de las convocatorias

Escuelas Normales Superiores e Instituciones de Educación Superior

Instituciones responsables del proceso de formación del estudiante; las cuales certificarán la condición de estudiante de los participantes, autorizarán la participación en el programa, aprobarán el desarrollo de la práctica por un tiempo y jornada determinada y asignarán un supervisor para el debido seguimiento al desarrollo de la práctica

Centros de Formación para el Trabajo

Son las administradoras de los recursos del FOSFEC y por lo tanto las operadoras del programa.

Departamento Administrativo de la Función Pública

Es la entidad líder del Sector Función Pública y fomenta el desarrollo de las instituciones y de su talento humano promoviendo en las entidades públicas colombianas una gestión efectiva e innovadora, con servidores públicos competentes e instituciones y procesos eficaces del programa.

Entidades públicas:

Proveen el escenario de práctica y son los garantes de las actividades desarrolladas por el estudiante en la misma.

Agencias de empleo de las CCF

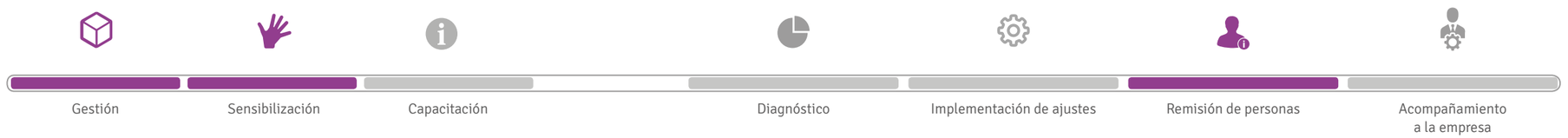
A través de la ruta de empleabilidad de las agencias de empleo de las CCF se remiten los buscadores de empleo a los servicios de capacitación.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

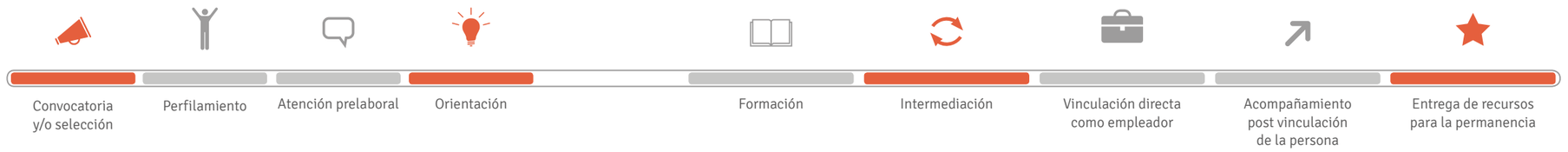
ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS



ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE



8. RUTA DE ATENCIÓN[8]

PRESELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS Y REMISIÓN A ENTIDADES:

Las agencias de empleo de las CCF realizan el proceso de preselección de candidatos, los cuales son remitidos a las Entidades Públicas, que son las encargadas de la selección de los estudiantes para cada plaza de práctica.

FORMALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA:

la CCF notificará los resultados del proceso de selección a los estudiantes que se postularon. Los estudiantes que sean seleccionados iniciarán un proceso de formalización para el inicio de sus prácticas. Para realizar este proceso, los estudiantes deben presentar a la Entidad Pública todos los documentos exigidos para la contratación (Carta de autorización de la IES, formato de hojas de vida, antecedentes fiscales, disciplinarios y de policía, afiliación a EPS, documento de identidad, etc.). Por su parte la CCF realiza la tarea de afiliar al practicante a todos los subsistemas de seguridad social. Finalmente, se suscribe el acta de inicio entre el practicante y la Entidad Pública

CONVOCATORIA A ENTIDADES PÚBLICAS:

el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizará invitación a las entidades públicas del nivel nacional, departamental y municipal, para registrar las vacantes para las prácticas. Este registro debe hacerse a través de las agencias de empleo de las CCF en todo el territorio nacional.

CONVOCATORIA A ESTUDIANTES:

una vez se definan las plazas para las prácticas, se realiza el proceso de convocatoria a los estudiantes que cumplan con los requisitos del programa. Para acceder al programa, los estudiantes deben registrar su hoja de vida en la agencia de empleo de la CCF, y anexar una carta de presentación de la Institución de Educación Superior en la que se encuentra matriculado donde conste: i) ccondición de estudiante o Facultad y/o programa académico al que está vinculado el estudiante; ii) concepto aprobatorio de la plaza de práctica a la que desee aplicar el practicante, a través del cual se certifique que la plaza de práctica cumple con la totalidad de los requisitos establecidos por la IES para la aplicación del estudiante; y, iii) promedio académico acumulado del estudiante o Duración autorizada para el desarrollo de la práctica

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA:

una vez firmada el acta de inicio, los estudiantes iniciarán actividades en las respectivas entidades públicas y formularán su plan de práctica. Durante el tiempo que duren las prácticas, los estudiantes remitirán a la CCF informes de avance mensual. La presentación oportuna de estos informes será requisito para el desembolso de los incentivos. Este desembolso lo realiza la CCF directamente al practicante.

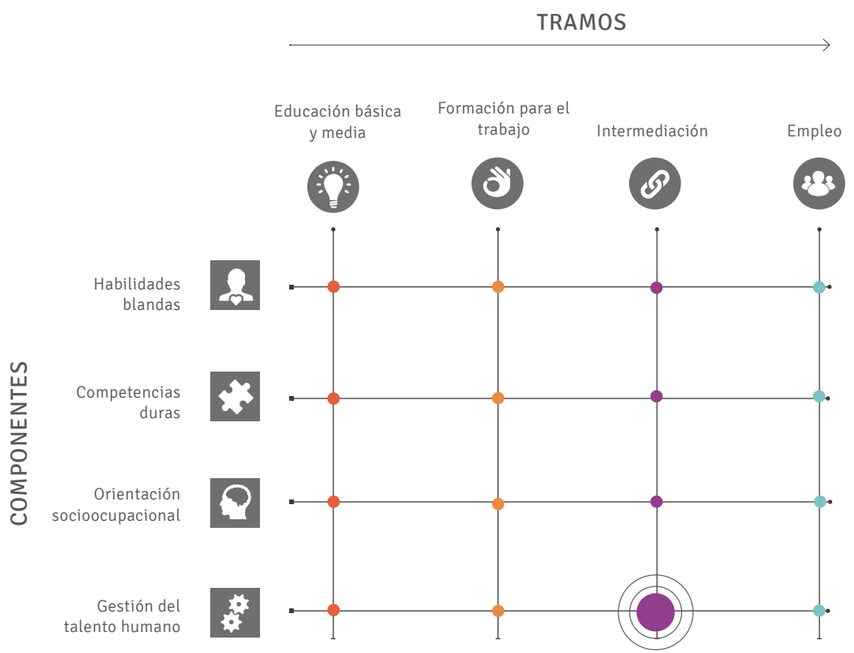
Adicionalmente, es importante advertir que, al interior de la Entidad Pública, los practicantes tendrán un tutor que los acompañará a lo largo del ciclo de la práctica.

FINALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA:

el estudiante presentará a la CCF el informe final y la entidad pública emitirá la debida certificación que avala el desarrollo de la práctica. El tiempo de la práctica será homologado como experiencia laboral para el estudiante.

10. ASPECTOS CLAVE

Esta iniciativa se concentra en el tramo de formación para el trabajo y apunta a al componente de gestión del talento humano, a través de la gestión de plazas para practicantes.



3.14 CUSO – PROGRAMA EMPLEO PARA CONSTRUIR FUTURO

1. DESCRIPCIÓN

Cuso Internacional es una ONG canadiense que trabaja para reducir la pobreza y la inequidad a través del esfuerzo de voluntarios de muy altas calidades, alianzas colaborativas con actores públicos y privados y de países donantes, principalmente el Gobierno canadiense.

En el marco de las acciones de CUSO Internacional en Colombia, se destaca una iniciativa de empleo inclusivo, que se denomina Empleo para Construir Futuro. Esta iniciativa que cuenta con el apoyo del Gobierno de Canadá busca brindar oportunidades de formación y de empleo formal a jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto armado en ocho ciudades colombianas, a saber: Bogotá, Soacha, Cali, Buenaventura, Medellín, Quibdó, Barranquilla y Cartagena.

El proyecto parte del hecho que existen distintos tipos de barreras que impiden que jóvenes, mujeres y víctimas del conflicto armado accedan y permanezcan en trabajos formales. Por ello, Empleos para construir futuro busca superar esas barreras con el apoyo de socios del sector público, privado y social (CUSO Internacional, 2017).

Otro de los componentes de este proyecto contempla fortalecer institucionalmente los actores locales que tienen incidencia en temáticas de empleo inclusivo a través del apoyo a la capacidad técnica instalada (por ejemplo: las administraciones municipales). El tercer componente del programa es el fortalecimiento microempresarial de unidades productivas de jóvenes, mujeres y víctimas en Buenaventura, Cali y Quibdó.

En el componente de formación e intermediación laboral, Cuso Internacional realizó una alianza con el Departamento de Prosperidad Social en el marco del programa Empleo para la Prosperidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer servicios de capacitación a todos los buscadores de empleo del país para preparar, desarrollar y complementar sus capacidades para el desempeño de funciones específicas.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Desarrollar** competencias claves y transversales para población de difícil inserción laboral.
- **Brindar** formación técnica y complementaria para el cierre de brechas de capital humano.
- **Facilitar** la inclusión en el mercado laboral formal de población vulnerable.
- **Fortalecimiento** institucional de las entidades públicas del orden nacional y local que tienen incidencia en temas de empleo inclusivo.
- **Apoyar** la generación de ingresos de población vulnerable a través del fortalecimiento microempresarial.

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Víctimas del conflicto armado (énfasis especial)
- Mujeres

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

Bogotá, Soacha, Cali, Buenaventura, Medellín, Quibdó, Barranquilla y Cartagena.

6. ACTORES INSTITUCIONALES

CUSO INTERNACIONAL

Gestiona los recursos de los donantes y financia las iniciativas, además de diseñar el programa.

FUPAD y Fundación Carvajal

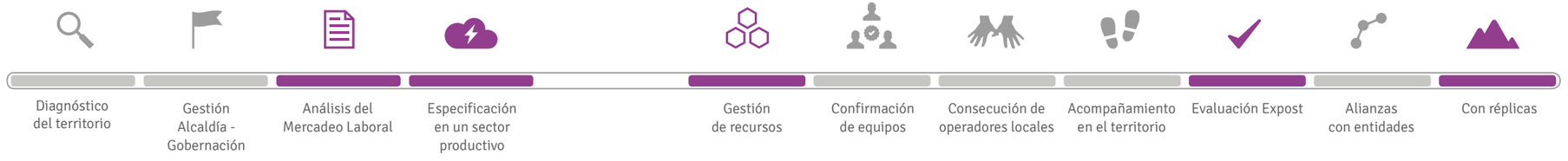
Son los operadores de la ruta de empleabilidad y de fortalecimiento microempresarial.

DPS

Socio del proyecto y cofinancia la ruta de empleabilidad y de fortalecimiento microempresarial.

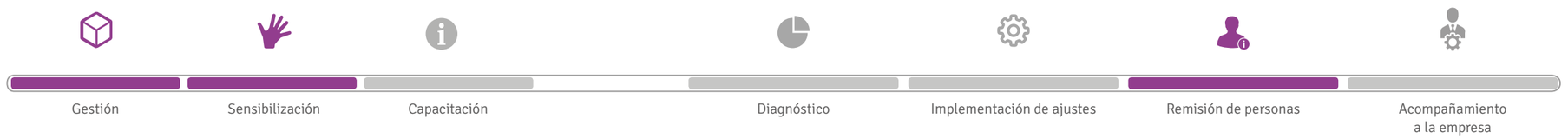
7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO



FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS



ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

8. RUTA DE ATENCIÓN

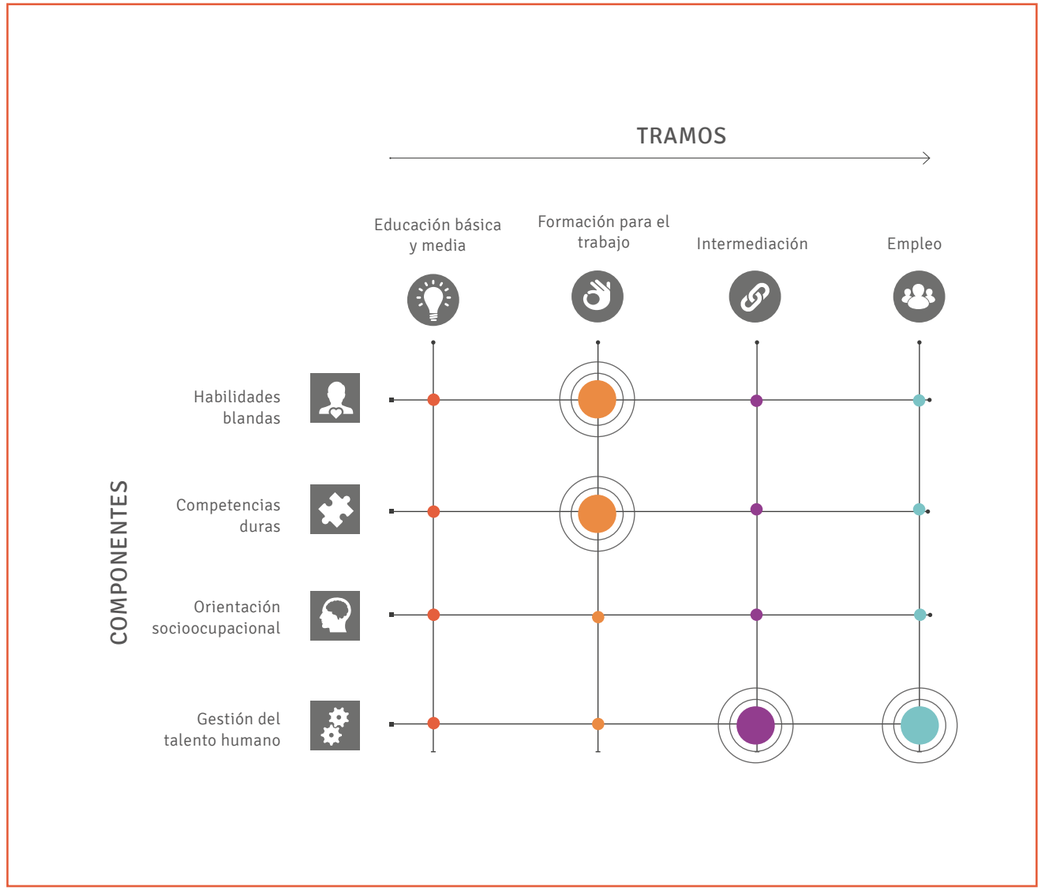
La ruta de atención del componente de empleabilidad es la misma del programa Empleo para la Prosperidad (ver 3.4), pero incorpora un fuerte componente de acompañamiento psicosocial a través de centros especializados en este tipo de atención psicosocial. Adicionalmente, el proyecto facilita asesoría jurídica individual, al considerar que en ocasiones las personas experimentan dificultades para acceder y permanecer en empleos debido a requisitos, trámites o dudas legales específicas. Lo anterior se realiza en alianza con consultorios jurídicos en las ocho ciudades de implementación.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones vulnerables, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales; debilidades en la estructuración del perfil; dificultades para presentar una entrevista de trabajo; déficit de habilidades blandas; y, brechas en términos de formación, entre otros.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en los tramos de educación orientada al trabajo, intermediación laboral y empleo. En el primero, desarrolla los componentes relativos a las habilidades blandas y a las competencias duras. En el segundo y tercero, desarrollo el componente de gestión del talento humano.



Un aspecto clave del programa es que trabaja con las empresas socias del proyecto para que establezcan una cultura de trabajo inclusivo y libre de violencias contra las poblaciones en situación de vulnerabilidad, propiciando así la toma de decisiones que favorecen la inclusión sociolaboral de mujeres, jóvenes y víctimas del conflicto armado.

A través de esta asistencia se pretende garantizar un mejor ambiente laboral para la población beneficiaria del proyecto, así como contribuir a la sostenibilidad y compromiso de los socios, priorizando la asistencia técnica a aquellos que manifiesten la voluntad de incorporar en su cultura organizacional mayores y mejores prácticas en esta materia. Esta labor se realiza con el apoyo de voluntarios.

3.15 OIM-USAID – PROGRAMA INCLUSIÓN PARA LA PAZ (IPA)

1. DESCRIPCIÓN

El Programa Inclusión para la Paz es gestionado entre la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID por sus siglas en inglés) y tiene como objetivo principal fomentar la inclusión social y económica de las comunidades afrocolombianas e indígenas que han sido afectadas gravemente pro el conflicto armado.

El programa reconoce que los grupos étnicos son una de las poblaciones que mayor discriminación sufren en el mercado de trabajo y en general en las distintas esferas de la vida social y económica del país. En este orden de ideas, el programa busca cerrar las brechas de inclusión entre la población en general y las minorías étnicas (OIM, 2017).

En detalle, el IPA busca lograr avances significativos en tres componentes:

- **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL:** fortalecimiento de la capacidad del Gobierno de Colombia para responder a las necesidades diferenciales de las comunidades étnicas en el proceso de consolidación de la paz. Además, se fortalecerán las capacidades de las organizaciones étnicas en los territorios.

- **ACCESO A OPORTUNIDADES ECONÓMICAS Y GENERACIÓN DE INGRESOS:** implementará una estrategia de oportunidades económicas que aborde temas de empleabilidad, desarrollo de nuevos negocios, crecimiento y fortalecimiento de emprendimientos existentes, y producción agrícola en el sector rural.

- **CONSOLIDACIÓN DE MAYOR CONCIENCIA Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD ÉTNICA:** IPA desarrollará estrategias que permitan abordar las causas sociales y estructurales de la discriminación y la exclusión

Para efectos del presente mapeo se tendrá en cuenta el componente de acceso a oportunidades de generación de ingresos y empleo. En el tema particular de empleo, OIM firmó en 2017 un convenio de asociación con Prosperidad Social para implementar el programa Empleo para la Prosperidad con el propósito de ampliar la cobertura de este programa, en beneficio de la población sujeto de atención de Prosperidad Social con especial énfasis en población afrocolombiana e indígena, la cual es prioridad del programa IPA.

2. OBJETIVO GENERAL

Fomentar la inclusión social y económica de las comunidades afrocolombianas e indígenas que han sido afectadas gravemente pro el conflicto armado.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS[9]

- **Reducir** la pobreza mediante el apoyo a actividades generadoras de ingresos y el aumento de acceso a las oportunidades económicas.
- **Facilitar** la inclusión en el mercado laboral formal de población afro e indígena.
- **Mejorar** la capacidad del Gobierno de Colombia para responder a las necesidades diferenciales de las comunidades étnicas en el proceso de consolidación de la paz, así como fortalecer a las organizaciones en la exigencia de sus derechos y participación constructiva en las iniciativas gubernamentales.
- **Reducir** la pobreza mediante el apoyo a actividades generadoras de ingresos y el aumento de acceso a las oportunidades económicas.
- **Enfrentar** las causas sociales y estructurales de la discriminación y la exclusión de las poblaciones étnicas a través de la promoción del respeto por la diversidad étnica de la protección del patrimonio cultural étnico.

9 Del programa IPA

4. POBLACIÓN

- Población afrodescendiente e indígena
- Víctimas del conflicto armado

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

Bolívar, Cesar, Antioquia, Chocó, Cundinamarca, Valle del Cauca, Cauca

6. ACTORES INSTITUCIONALES

USAID

Principal donante del Programa IPA.

DPS

Socio del proyecto y cofinancia la ruta de empleabilidad.

OIM

Diseño y puesta en marcha del programa IPA en el país.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

- Diagnóstico del territorio
- Gestión Alcaldía - Gobernación
- Análisis del Mercadeo Laboral
- Especificación en un sector productivo
- Gestión de recursos
- Confirmación de equipos
- Consecución de operadores locales
- Acompañamiento en el territorio
- Evaluación Expost
- Alianzas con entidades
- Con réplicas

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

- Instituciones de educación media
- Entidades de formación postsecundaria
- Centros de empleo
- Entidades sin ánimo de lucro especializadas en la población
- Otras iniciativas con promoción de empleo inclusivo
- Entidades públicas en el territorio
- Instancias de coordinación, educación y empleo

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS

- Gestión
- Sensibilización
- Capacitación
- Diagnóstico
- Implementación de ajustes
- Remisión de personas
- Acompañamiento a la empresa

ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

- Convocatoria y/o selección
- Perfilamiento
- Atención prelaboral
- Orientación
- Formación
- Intermediación
- Vinculación directa como empleador
- Acompañamiento post vinculación de la persona
- Entrega de recursos para la permanencia

8. RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de atención del componente de empleabilidad es la misma del programa Empleo para la Prosperidad (ver 3.4), pero tiene un énfasis especial en población afrodescendiente e indígena.

9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

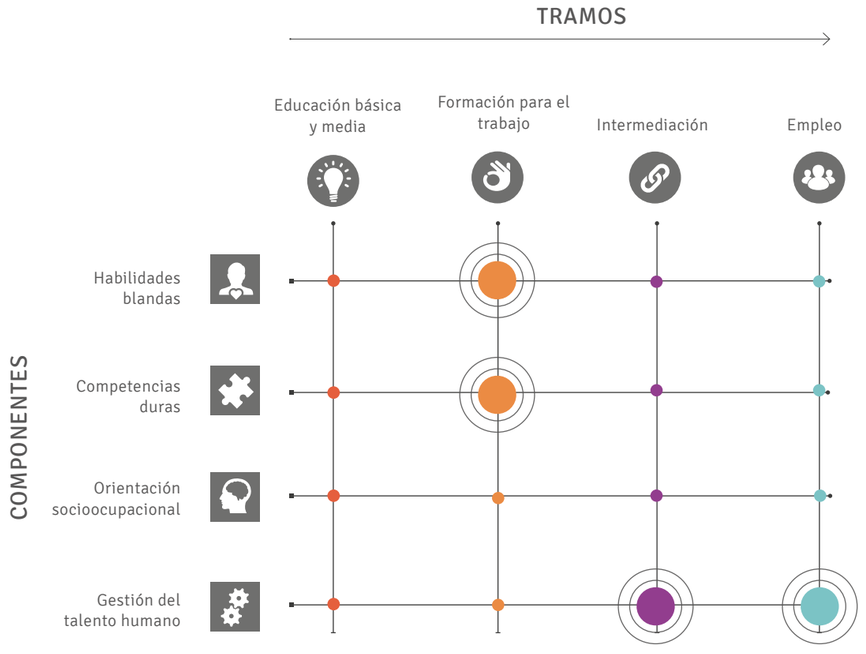
Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones afrodescendientes e indígenas, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales; debilidades en la estructuración del perfil; dificultades para presentar una entrevista de trabajo; déficit de habilidades blandas; y, brechas en términos de formación.

De la misma manera esta iniciativa integral también incide sobre barreras sociales y de exclusión a través de la promoción del respeto por la diversidad étnica de la protección del patrimonio cultural étnico.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en los tramos de educación orientada al trabajo, intermediación laboral y empleo. En el primero, desarrolla los componentes relativos a las habilidades blandas y a las competencias duras. En el segundo y tercero, desarrollo el componente de gestión del talento humano.

La meta del programa en el componente de empleo es que 12.000 personas puedan acceder a oportunidades de empleo formal.



3.16 ACDI/VOCA – PROGRAMA CEP

DESCRIPCIÓN

ACDI/ VOCA es una ONG norteamericana que fomenta el crecimiento económico sostenible, promueve iniciativas que generan oportunidades y elevan la calidad de vida de comunidades. En Colombia tiene 15 años de experiencia implementando programas financiados por USAID y GOC.

Actualmente, esta ONG implementa 4 grandes programas en el país con una cobertura cercana a los 40 municipios: el primero y más grande de todos es un programa reciente llamado Programa de Alianzas para la Reconciliación (PAR), el segundo es el Programa de Empleabilidad en Colombia (CEP), y los otros dos programas tienen un marcado énfasis rural y se denominan Familias en su Tierra y Agencia de Tierras[10]. De los 4 programas el CEP es el que corresponde a una iniciativa de empleo inclusivo.

El programa CEP busca potenciar el capital humano y social por medio de procesos de formación y vinculación laboral con estándares de calidad que aseguren su crecimiento personal y profesional. En detalle, el programa se implementa bajo seis pilares fundamentales:

+ **ARTICULACIÓN CON ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y LOCAL:** promoción de espacios de trabajo con entidades gubernamentales que incluyen Ministerios, Alcaldías y agencias estatales.

+ **INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE RECONCILIACIÓN:** El programa incluye un componente metodológico de acompañamiento psicosocial como eje transversal en los proyectos de empleabilidad en la etapa de formación lectiva.

+ **PROMOCIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON EL SECTOR PRIVADO:** con empresas aliadas, gremios y otras entidades que compartan la visión de promover el empleo inclusivo.

+ **PRIORIZACIÓN DE SECTORES ECONÓMICOS:** diagnóstico de los sectores económicos con mayor potencial de demanda laboral insatisfecha, en los cuales los jóvenes recibirán formación técnica, complementaria y especializada, asegurando la probabilidad de vinculación laboral al final de proceso.

+ **ARTICULACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES SOCIALES:** se prioriza la participación de los líderes y redes de acción colectiva en territorio para empoderar y mejorar la participación de la población vulnerable.

+ **ENFOQUE DIFERENCIAL:** Se prioriza la intervención con acciones puntuales para fomentar el auto reconocimiento, diseño específico para cada grupo poblacional, fortalecimiento de habilidades socio emocionales, articulación con la sociedad civil y enfoque geográfico o territorial.

En el año 2017 el CEP está ejecutando el Programa Empleo para la Prosperidad, en asocio con el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, en Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Riohacha, Cali, Montería y Pereira.

2. OBJETIVO GENERAL

Potenciar el capital humano y social por medio de procesos de formación y vinculación laboral con estándares de calidad que aseguren su crecimiento personal y profesional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Facilitar** la inclusión en el mercado laboral formal de población vulnerable.
- **Promover** espacios de trabajo con entidades gubernamentales que incluyen Ministerios, Alcaldías y agencias estatales en torno al empleo inclusivo
- **Cerrar** las brechas de acceso a formación para el trabajo de poblaciones vulnerables.
- **Promover** alianzas estratégicas con el sector privado para promover el empleo inclusivo.

9 Para más información sobre los programas visitar la página web: http://www.acdivoca.org.co/

11 Del programa IPA

4. POBLACIÓN

- Jóvenes
- Población afrodescendiente e indígena
- Mujeres
- Víctimas del conflicto armado

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Riohacha, Cali, Montería y Pereira.
Actores institucionales

6. ACTORES INSTITUCIONALES

USAID

Principal donante del Programa.

DPS

Socio del proyecto y cofinancia la ruta de empleabilidad.

ACDI/VOCA

Financia la ruta de empleabilidad y opera el Programa en asocio con DPS.

7. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

- Diagnóstico del territorio
- Gestión Alcaldía - Gobernación
- Análisis del Mercadeo Laboral
- Especificación en un sector productivo
- Gestión de recursos
- Confirmación de equipos
- Consecución de operadores locales
- Acompañamiento en el territorio
- Evaluación Expost
- Alianzas con entidades
- Con réplicas

FORTALECIMIENTO DE ACTORES INSTITUCIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS

- Instituciones de educación media
- Entidades de formación postsecundaria
- Centros de empleo
- Entidades sin ánimo de lucro especializadas en la población
- Otras iniciativas con promoción de empleo inclusivo
- Entidades públicas en el territorio
- Instancias de coordinación, educación y empleo

ACCIONES DIRECTAS SOBRE EMPRESAS

- Gestión
- Sensibilización
- Capacitación
- Diagnóstico
- Implementación de ajustes
- Remisión de personas
- Acompañamiento a la empresa

ACCIONES DIRECTAS SOBRE POBLACIÓN VULNERABLE

- Convocatoria y/o selección
- Perfilamiento
- Atención prelaboral
- Orientación
- Formación
- Intermediación
- Vinculación directa como empleador
- Acompañamiento post vinculación de la persona
- Entrega de recursos para la permanencia

8. RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de atención del componente de empleabilidad es la misma del programa Empleo para la Prosperidad (ver 3.4). No obstante, es importante advertir que en el caso de la ruta operada por ACDI/VOCA tiene un componente muy fuerte de acompañamiento psicosocial y de enfoque de reconciliación.

Los programas de formación ofrecidos son en: mercadeo y ventas, consultor call center, gastronomía, mesa y bar, auxiliar en cocina, panadería, recepción hotelera, auxiliar portuario, auxiliar administrativo, auxiliar contable y financiero, cajeros de comercio, corte y confección, redes y telecomunicaciones, técnico en sistemas, auxiliar en bodega, almacén y centros de distribución y recepción hotelera.

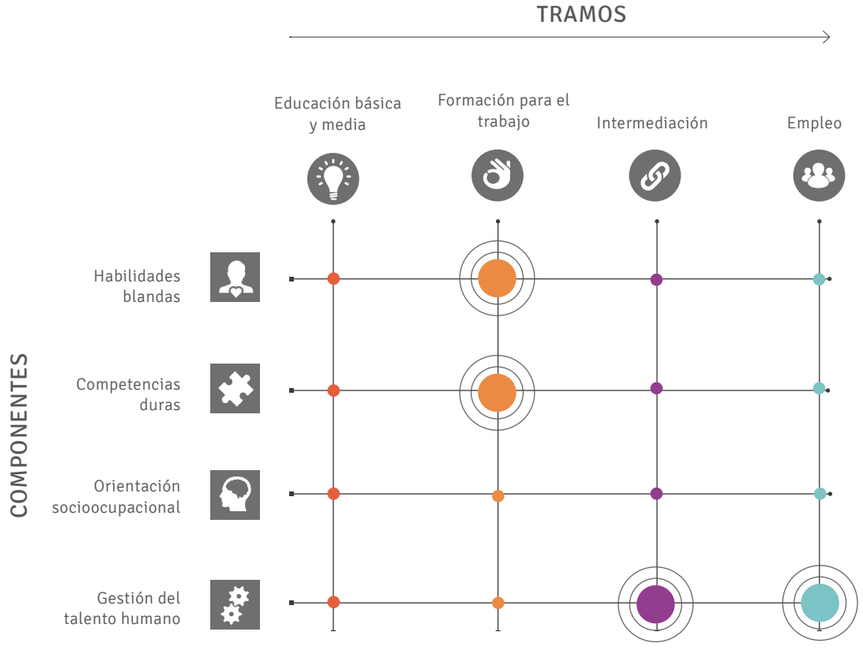
9. BARRERAS DE LA POBLACIÓN EN LAS QUE INCIDE LA INICIATIVA

Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones vulnerables, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales; debilidades en la estructuración del perfil; dificultades para presentar una entrevista de trabajo; déficit de habilidades blandas; y, brechas en términos de formación.

El acompañamiento psicosocial también ayuda a superar barreras estructurales de exclusión y estigmatización que han enfrentado estas poblaciones durante muchos años.

10. ASPECTOS CLAVE

La iniciativa se concentra en los tramos de educación orientada al trabajo, intermediación laboral y empleo. En el primero, desarrolla los componentes relativos a las habilidades blandas y a las competencias duras. En el segundo y tercero, desarrollo el componente de gestión del talento humano.



3.17 MINISTERIO DE TRABAJO – RED ORMET[12]

1. DESCRIPCIÓN

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), crearon durante el segundo semestre del 2012 la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo -Ormet- e iniciaron la implementación de un esquema de fortalecimiento territorial y asistencia técnica local para la Red.

Los observatorios regionales del mercado de trabajo son unidades técnicas constituidas con el propósito de generar información y realizar análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales en un espacio interinstitucional. La red ORMET pretende cerrar las brechas de acceso información de mercado laboral que tienen los actores locales y que inciden decididamente en la toma de decisiones (Red Ormet, 2017)

En concreto, los Ormet se dedican a la generación y producción de información y realización de estudios e investigaciones para orientar y mejorar la pertinencia de las decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo. La red brinda capacidades para que los gobiernos locales accedan a análisis oportunos en materia de empleo y de mercado laboral para la toma de decisiones de política pública. Por otra parte, los Observatorios también son una herramienta muy útil para las entidades del orden nacional, en la medida que permiten visualizar las características regionales para el diseño e implementación de programas y proyectos de empleo que se lleven al ámbito local.

En la actualidad los ORMET desarrollan principalmente estudios de prospectiva laboral cualitativa, seguimiento a megaproyectos, estudios de perfiles y análisis y monitoreo del mercado laboral.

12 Este mapeo difiere de la estructura utilizada para las iniciativas, toda vez que corresponde más a un mapeo de actor. Algunos de los componentes del mapeo de iniciativas no aplican para este caso.

2. OBJETIVO GENERAL

Generar discusión, análisis y conocimiento técnico del mercado de trabajo en el ámbito nacional y territorial, incidiendo en la construcción de líneas de política y en la toma de decisiones, que promuevan mejores condiciones de vida de la población desde la inclusión laboral y productiva.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Monitorear y analizar** las tendencias y comportamiento del mercado de trabajo.
- **Recomendar y orientar** a los formuladores de las políticas de empleo e ingresos.
- **Desarrollar** investigaciones y estudios sobre aspectos relacionados con el mercado de trabajo.
- **Generar y divulgar** sistemáticamente información general sobre el mercado de trabajo.

CONFORMACIÓN DE LOS ORMET

La conformación de los ORMET puede variar en cada departamento, pero en términos generales, se parte de un acuerdo de voluntades entre actores de distinta naturaleza que tienen incidencia en el territorio. En detalle, hacen parte de estos acuerdos de voluntades las administraciones municipales y departamentales, Gremios, Cámaras de Comercio, Academia, Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, Agencias de Empleo del SPE, Prosperidad Social, Fundaciones, Centros de Pensamiento, entre otros actores.

Ahora bien, el operador del Observatorio se elige en el seno del Comité del Ormet y en la gran mayoría de los casos este rol es desempeñado por Universidades o Centros de Pensamiento que cuentan con conocimientos y experiencia en generación y análisis de información de mercado de trabajo. Por su parte, el Ministerio de Trabajo cuenta con un equipo central a nivel nacional encargado de dinamizar, articular, orientar y generar herramientas para la sostenibilidad y autonomía técnica, financiera y de gestión de los Ormet.

5. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

La red de observatorios de mercado de trabajo – ORMET ejerce acciones generales en los territorios a través de diagnósticos del territorio y de análisis del mercado laboral. En concreto las acciones y/o productos que desarrollan los ORMET en sus territorios son:

BOLETINES REGIONALES DE MERCADO LABORAL:

Boletines que contienen información y análisis del mercado laboral a partir de fuentes secundarias como la GEIH y en algunos casos se realizan diagnósticos territoriales a partir de información primaria.

ESTUDIOS DE PROSPECTIVA LABORAL CUALITATIVA:

Estos estudios pretenden identificar las tendencias tecnológicas y organizacionales que puedan repercutir sobre la dinámica del mercado laboral y los perfiles que se demandaran a nivel sectorial y territorial. Esta valiosa información tiene repercusiones directas sobre Instituciones de Formación, Estudiantes, Hacedores de política pública, empresas, etc.

SEGUIMIENTO A MEGAPROYECTOS:

Este ejercicio permite identificar los proyectos que se realizarán en el corto y mediano plazo y que tendrán un impacto en generación de empleo, a los cuales se les levantó la información de demanda (número de vacantes a generarse y perfiles ocupacionales requeridos). Siendo los observatorios de Cartagena, Barranquilla, Barrancabermeja, Magdalena, Cundinamarca, Cesar y Chocó quienes aplicaron el levantamiento de información.

ESTUDIOS DE PERFILES OCUPACIONALES:

Identificar los perfiles ocupacionales requeridos por un sector o territorio específico con el objetivo de brindar lineamientos para armonizar la oferta y demanda de trabajo y orientar o reorientar las políticas de formación y capacitación para el trabajo.

DIAGNÓSTICOS TERRITORIALES:

Documento que describe un territorio teniendo en cuenta el contexto regional y demográfico; entorno y oferta empresarial e institucional; estructura y dinámica económica; estructura y dinámica del mercado de trabajo; y, encadenamientos y oportunidades productivas

3.18 CPC E INNPULSA – RED CLUSTER DE COLOMBIA[13]

1. DESCRIPCIÓN

A partir de un convenio de cooperación suscrito en 2013 entre el Consejo Privado de Competitividad (CPC) y el Banco de Comercio Exterior (BANCOLDEX) a través de su unidad de Desarrollo e Innovación (INNpulsa), se estableció la puesta en marcha de la **Red Cluster Colombia,** con el fin de apalancar el proceso de transformación productiva del país desde las regiones.

La Red Cluster Colombia pretende convertirse en un catalizador los esfuerzos que en Colombia se han llevado a cabo para el desarrollo de clusters y trabajo sobre apuestas productivas, a través de la articulación de los actores que vienen implementando, o potencialmente lleguen a implementar, este tipo de trabajo (Consejo Privado de Competitividad e Innpulsa, 2017).

Las estrategias de articulación planteadas por la Red son las siguientes:

- Mapa de clusters en Colombia (Visor geográfico para identificar los principales clusters en el país).
- Oferta institucional relevante para el desarrollo y fortalecimiento de clusters y/o apuestas productivas.
- Noticias, Documentos y Enlaces de interés relacionados con las iniciativas de Cluster.
- Espacios de discusión, aprendizaje e interacción como foros, videos y conferencias en vivo.

2. OBJETIVO GENERAL

Catalizar los esfuerzos que en Colombia se han llevado a cabo para el desarrollo de clusters y apuestas productivas, a través de la articulación de los actores involucrados.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Visibilizar** las iniciativas de clusters y apuestas productivas territoriales
- **Consolidar** en un solo lugar toda la oferta institucional (pública y privada) para el desarrollo de clusters y apuestas productivas.
- **Divulgar** sistemáticamente información de interés sobre apuestas productivas y clusters.

4. ACTORES INSTITUCIONALES

El Consejo Privado de Competitividad e INNpulsa lideran esta iniciativa de articulación de actores.

5. NIVELES DE INTERVENCIÓN:

ACCIONES GENERALES EN EL TERRITORIO

La Red Clúster Colombia ejerce acciones generales en los territorios a través de diagnósticos del territorio y en particular de las apuestas productivas de ese territorio. Esta iniciativa permite a cualquier actor conocer palmo a palmo todo lo relacionada con las principales apuestas productivas e iniciativas de clúster a nivel territorial: número de empresas, empleos generados, valor de la producción, exportaciones, importaciones etc.

De la misma manera permite a los distintos actores conocer toda la oferta institucional de programas, servicios, convocatorias y procedimientos que, desde entidades gubernamentales o privadas, son relevantes para el desarrollo de Clusters, Iniciativas Cluster y/o Apuestas productivas en Colombia

En el contexto de los ecosistemas de empleo, conocer las apuestas productivas del territorio se convierte en un elemento esencial a la hora de implementar iniciativas de empleo inclusivo. Las probabilidades de éxito de las iniciativas aumentan en la medida que todos sus componentes se encuentren alineados con las apuestas productivas de los territorios.

13 Este mapeo difiere de la estructura utilizada para las iniciativas, toda vez que corresponde más a un mapeo de actor. Algunos de los componentes del mapeo de iniciativas no aplican para este caso.

04 PRINCIPALES HALLAZGOS

El análisis global de las iniciativas mapeadas permite obtener un panorama del ecosistema de empleo inclusivo y de su funcionamiento en relación con los beneficiarios, temáticas y momentos. A partir de ello pueden observarse duplicidades, vacíos y fragmentaciones en las políticas para el empleo en el país y, en consecuencia, contar con insumos claros para la toma de correctivos.

A continuación, se presentan los principales hallazgos del ecosistema como un todo, con base en la lectura agregada de la información de los programas y proyectos.

DISTRIBUCIÓN DE LAS INICIATIVAS POR TRAMOS Y COMPONENTES

Para efectos de esta sub-sección se tuvieron en cuenta 13 iniciativas (3.1-3.13). Las iniciativas de cooperación internacional no se incluyeron porque, como se evidenció, ya están representadas en el programa Empleos para la Prosperidad, de manera que de incluirse se distorsionaría el universo de análisis pues un mismo programa (Empleos para la Prosperidad) estaría representado 4 veces. De igual forma, este análisis no aplica para el mapeo de actores de ORMET y CPC, dada la naturaleza transversal de sus acciones.

Con base en la estructura del Modelo se identificó el número de iniciativas que tienen incidencia directa e indirecta en cada tramo, a través de las temáticas o componentes. En este punto es importante anotar que una iniciativa puede tener incidencia en "varios tramos" y componentes, razón por la cual el número total de iniciativas por tramos y componentes puede ser superior al número de iniciativas.

TABLA 2 Análisis de las acciones de empleo inclusivo a nivel nacional
Fuente: Elaboración propia

Acciones e iniciativas de empleo inclusivo					
	TRAMOS				
COMPONENTES	Educación básica y media	Educación orientada al Trabajo	Intermediación Laboral	Empleo	Total
Competencias Duras	N.A.	7	2	0	9
Habilidades Blandas	N.A.	6	8	0	14
Orientación Socio - Ocupacional	N.A.	0	0	0	0
Gestión del Talento Humano	N.A.	3	9	5	17
Total	N.A.	16	19	5	40

En relación con los tramos, es relevante mencionar que la oferta se concentra en la educación orientada al trabajo y en la intermediación laboral. Respecto del primero, se halló que concentra el 54% de las iniciativas documentadas. Esto es, 7 de los 13 programas realizan acciones en materia de educación orientada al trabajo, a saber: Sena, ARN, Educándonos para la Paz, Transfórmate, Empleo para la Prosperidad, Componente de Capacitación (FOSFEC) y Jóvenes en acción[14].

14 A esta concentración ha de añadírsele la existencia de oferta en educación para el trabajo que pertenece al sector educación.

Frente al segundo (intermediación laboral), se evidenció que el 69% de las iniciativas documentadas se ubican en este tramo. Es decir, 9 de los 13 programas mapeados así: Ruta básica de empleabilidad del SPE, FOE, Ruta de atención especializada para víctimas, Jóvenes en acción, Empleo para la Prosperidad, 40 mil primeros empleos, Estado Joven, SENA y ARN. En el caso particular del programa Empleo para la Prosperidad, no es claro si la gestión de intermediación laboral es desarrollada exclusivamente por prestadores del SPE. Lo anterior estaría representando una ineficiencia en la asignación de los recursos dada la duplicidad de las iniciativas. De la misma manera, es importante fortalecer los vínculos del programa Jóvenes en Acción con la ruta de empleabilidad del SPE. De hecho, se podrían generar alianzas entre entidades para rutas de intermediación dirigidas a los jóvenes que participan en este programa.

Así las cosas, Prosperidad Social tiene una ruta de empleabilidad que poco dialoga con la Unidad del SPE, entidad encargada del tema de intermediación laboral en el país. Por ello, es necesario que estas entidades (Unidad del SPE y Prosperidad social) generen mecanismos de coordinación de las acciones para optimizar la asignación de los recursos y lograr impactos mayores en los territorios, en particular en las rutas para atención a víctimas del conflicto armado.

En un sentido similar, cabe resaltar la poca comunicación y coordinación que existe entre la ruta de empleabilidad del SENA (prestador del SPE) y la ruta del SPE. En la práctica estas dos iniciativas no se comunican entre sí, duplicando esfuerzos en muchos territorios y, en algunos casos, "compitiendo" por vacantes, lo que sin duda no es un buen mensaje para la institucionalidad. El nivel de desarticulación es tan grande que ni siquiera sus sistemas de información se interrelacionan. Esto lleva a que las personas y las empresas tengan que registrarse dos veces para poder realizar sus gestiones.

Por otra parte, 5 de las 13 iniciativas concentran sus acciones en el tramo de empleo, a saber: Ruta especializada de víctimas, Empleo para la Prosperidad, 40 mil primeros empleos, Equipares y ARN. En concreto, las iniciativas en este tramo implementan su actividad en el seguimiento a los beneficiarios posterior a su vinculación laboral con la empresa. No obstante, es importante revisar los alcances de este seguimiento. En muchos casos, es simplemente una labor de monitoreo para saber si el trabajador continuó en la compañía, pero poco se indaga sobre su integración en el ambiente laboral, su desempeño laboral y las barreras a las que se enfrenta.

Asimismo, el 31% de las iniciativas ejecutan acciones tanto en el tramo de educación orientada al trabajo como en el tramo de intermediación laboral. En detalle, estas iniciativas son: Empleo para la Prosperidad, Jóvenes en Acción, ARN y el SENA. En los casos de la ARN y Jóvenes en Acción, es importante señalar que la formación se ofrece a través alianzas institucionales con el SENA.

Dada las barreras estructurales que enfrenta la población vulnerable para acceder a un empleo formal, la asociación entre las iniciativas de formación e intermediación laboral aumenta las probabilidades de éxito. De hecho, todas las iniciativas de formación del Ecosistema de Empleo Inclusivo a nivel Nacional deberían estar asociadas al tramo de Intermediación Laboral y esto no implica que la iniciativa tenga un componente de intermediación propio, por el contrario, deberían establecer alianzas con la ruta de intermediación laboral del SPE y toda su red de prestadores, lo cual no generaría costos adicionales para la iniciativa de formación.

A propósito de lo anterior, es importante señalar que las iniciativas de formación Educándonos para la Paz y Transfórmate son las dos únicas que no contemplan dentro de su diseño una articulación con la ruta de empleabilidad del SPE. Esto devela la fragmentación que el ecosistema presenta entre sus tramos y, por tanto, los obstáculos que desde la institucionalidad se presentan en la ruta para la inclusión laboral.

Finalmente, en relación con los tramos, la ARN y Empleo para la Prosperidad son las únicas iniciativas que desarrolla dn acciones en tres tramos (educación orientada al trabajo, intermediación laboral y empleo). Estas dos iniciativas destacan por un lado por la acción integral que se presta a sus beneficiarios, pero a su vez, desde una mirada sistémica, materializan la superposición de acciones y el poco aprovechamiento de las complementariedades entre los distintos actores del ecosistema.

Por otra parte, las temáticas o componentes que más se abordan en las iniciativas de empleo inclusivo son las habilidades blandas, la gestión del talento humano y las competencias duras. A propósito de lo anterior, cabe anotar que en los tramos de intermediación y educación orientada al trabajo casi la totalidad de las iniciativas incorporan el componente de habilidades blandas, lo que evidencia la relevancia de este tema para mejorar la inserción laboral de la población vulnerable en el país. No obstante, es importante avanzar en la identificación de la pertinencia y calidad de estos cursos en habilidades blandas que se ofrecen desde todas las iniciativas del Gobierno Nacional.

Por ejemplo: en el caso del componente de capacitación FOSFEC, se observa que cerca de la mitad de los recursos y de los beneficiarios corresponden a cursos en competencias claves y transversales, no obstante, los reportes que realizan las CCF no permite evidenciar qué competencias se están desarrollando y la pertinencia con respecto a los perfiles de los buscadores y a las necesidades del mercado. Por tanto, es necesario implementar adecuados mecanismos de medición de impacto y efectividad de las competencias impartidas.

Otro aspecto para destacar es que el 54% de las iniciativas aborda tres componentes (habilidades blandas, competencias duras y gestión del talento humano) de manera simultánea, En detalle, estas iniciativas son: FOE, Ruta especializada para víctimas, Educándonos para la Paz, Empleo para la Prosperidad, Jóvenes en Acción, ARN y el SENA.

Llama la atención que ninguna de las iniciativas tiene énfasis en el componente de orientación socio ocupacional, que es el proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición para la toma de decisiones informadas reconociendo sus intereses, aptitudes, valores y deseos, y ponderando las oportunidades de formación y de trabajo que ofrece el contexto (social, cultural, político y económico) (ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016)

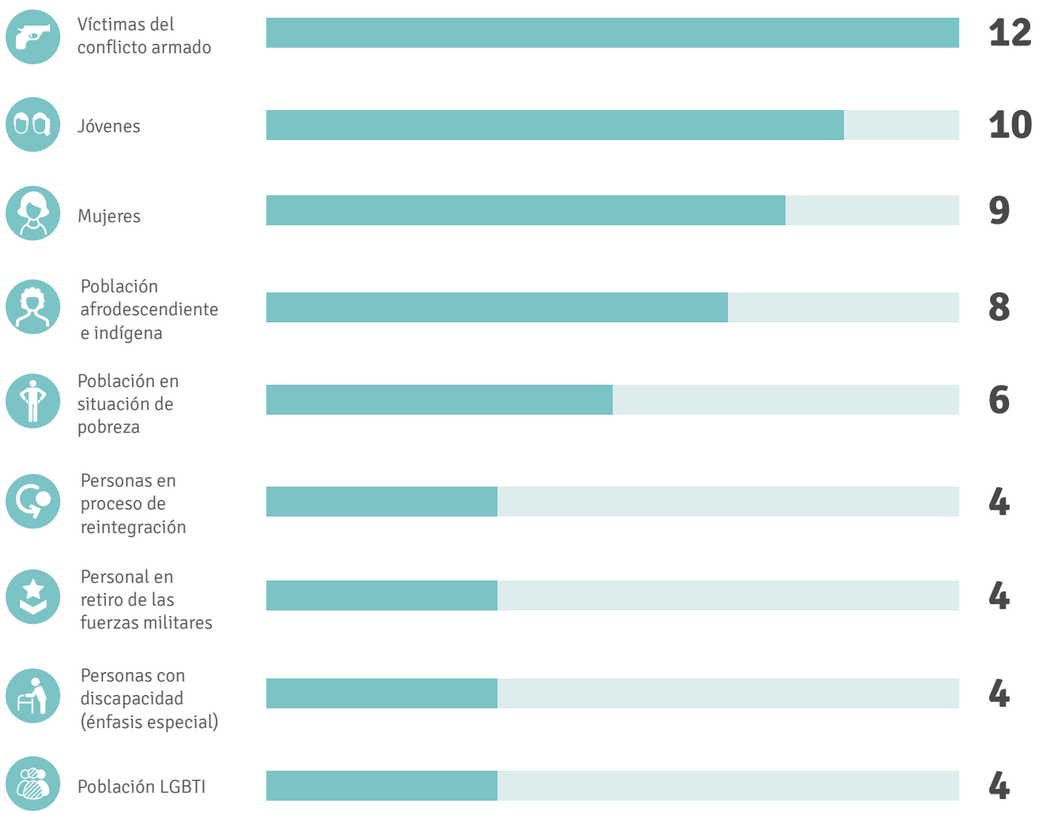
La orientación socio ocupacional tiene repercusiones directas en la posibilidad de vincularse en un puesto de trabajo formal, toda vez que permite a las personas aprovechar mejor la información disponible (del mundo de la formación y del mundo del trabajo), además de reconocer la importancia de la educación. Igualmente, tiene ventajas claras para los empleadores toda vez una persona adecuadamente orientada estará más segura del empleo elegido y, por tanto, será más productiva. Igualmente, una adecuada orientación socioocupacional disminuye el riesgo de deserción en cada una de las iniciativas y, por tanto, garantiza que los servicios ofrecidos se correspondan con los intereses del beneficiario y sean efectivos.

Finalmente, es importante señalar que el análisis efectuado se basa en información cuantitativa, de manera que no alude a la calidad de los programas mapeados. Es decir, la concentración de las iniciativas en los tramos de educación orientada al trabajo e intermediación laboral no implica que las acciones adelantas sean pertinentes o atienden a las necesidades que demanda el ecosistema de empleo inclusivo. En todo caso, las iniciativas per se, con independencia de su calidad, permiten asegurar la existencia de herramientas, metodologías y aprendizajes de los actores que es preciso articular.

POBLACIÓN VULNERABLE E INICIATIVAS

Al analizar todas las iniciativas documentadas se encontró que la mayoría de las acciones se dirigen hacia víctimas del conflicto armado, jóvenes, mujeres y personas en situación de pobreza[15].
El caso de las víctimas del conflicto armado llama la atención, pues 3 de cada 4 iniciativas tienen énfasis en este grupo poblacional. Los jóvenes y las mujeres también ocupan un lugar destacado en la implementación de iniciativas de empleo inclusivo en el país, en tanto son beneficiarios del 62% y 56% de los programas, respectivamente. En contraste, las poblaciones que menos apoyo están recibiendo para su inclusión laboral son las personas retiradas de las fuerzas militares, las personas en proceso de reintegración, las personas con discapacidad y la población LGBTI (ver ilustración 1).

ILUSTRACIÓN 1 〉 Análisis de las iniciativas de empleo inclusivo según grupo poblacional objetivo



En este análisis, es importante señalar que la Ruta Básica de Empleabilidad del SPE, el componente de Capacitación del MPC y el SENA son las tres únicas iniciativas que brindan servicios a toda la población vulnerable. Cuando no se tienen en cuenta dichas iniciativas, solo el FOE podría brindar servicios específicos a las personas con discapacidad, la población LGBTI y a los retirados de las fuerzas militares[16]. Esto revela que las personas con discapacidad, la población LGBTI y los retirados de las fuerzas militares no son objeto particular de iniciativas de empleo inclusivo financiadas con recursos del Presupuesto Nacional. En el caso particular de las personas con discapacidad, esta situación es particularmente preocupante si se tiene en cuenta que son los que registran mayores niveles de desempleo.

De otro lado, al revisar las iniciativas dirigidas a víctimas del conflicto, se observa que éstas se concentran principalmente en los tramos de intermediación laboral y de educación orientada al trabajo (75%). Asimismo, el 50% de las iniciativas combinan los tramos de educación orientada al trabajo e intermediación laboral, a saber: Jóvenes en Acción, Empleos para la Prosperidad, SENA y las 3 iniciativas de la Cooperación Internacional mapeadas. De igual forma, las temáticas abordadas se concentran en (92%). Sin duda, las víctimas del conflicto armado son los principales beneficiarios de los programas del Gobierno Nacional en esta coyuntura de Postconflicto.

En relación con los jóvenes, las iniciativas se concentran en los tramos de intermediación laboral (83%) y de educación orientada al trabajo (50%). Únicamente las iniciativas Jóvenes en Acción y el SENA se concentran de manera simultánea en los dos tramos. De la misma manera, es importante resaltar que los jóvenes son la única población que actualmente cuenta con programas que subsidian la contratación, a saber: 40 mil primeros empleos y Estado Joven

NIVELES DE ACCIÓN DE LAS INICIATIVAS[17]

En el nivel correspondiente a las *acciones generales en el territorio,* la actividad con mayor concentración es la gestión con entes territoriales, la consecución de operares locales, alianzas con entidades y análisis del mercado laboral. Por su parte, las que menos participación tienen son el monitoreo anual al territorio, la evaluación conjunta de impacto y la gestión de recursos.

TABLA 3 〉 Análisis de iniciativas según acciones generales en el territorio

Componentes	Educación básica y media
Gestión Alcaldía - Gobernación	11
Consecución de operadores locales	8
Alianza con entidades (Para vincular otras poblaciones o temas)	7
Análisis del mercado laboral	6
Diagnóstico del territorio	6
Acompañaiento al territorio	5
Conformación de equipos	4
Especialización en un sector productivo.	3
Evaluación conjunta de impacto de iniciativas	1
Gestion de recursos	0
Evaluación ex post	0
Monitoreo anual al territorio	0

Como se observa en la tabla, un poco más de la mitad de las iniciativas incorpora acciones de gestión con alcaldías y gobernaciones. En detalle, estas iniciativas son Ruta básica del SPE, *Ruta especializada para víctimas,* FOE, *Jóvenes en Acción, Empleo para la Prosperidad, Educándonos para la Paz,* SENA, Estado Joven y las tres iniciativas de cooperación internacional (CUSO, OIM y ACDI/VOCA). Lo anterior evidencia la importancia de involucrar a los actores locales en el desarrollo de proyectos en el territorio. Sin duda, esto es un factor clave para el éxito de las iniciativas, si se tiene en cuenta que las autoridades locales tienen mejor conocimiento de la dinámicas poblacionales y empresariales en sus territorios.

En este nivel, sobresale el hecho de que cada vez más iniciativas incorporan en su desarrollo el análisis del mercado laboral. Esto también coadyuva al éxito de los proyectos, toda vez que las acciones implementadas resultan pertinentes a los requerimientos del tejido productivo local. No obstante, es importante advertir que del total de iniciativas que incorporan esta acción, solo 3 corresponden al tramo de formación para el trabajo (Sena, Educándonos para la Paz y Empleo para la Prosperidad). Incorporar el análisis de mercado laboral en estas iniciativas de formación para el trabajo es fundamental para garantizar la pertinencia de los programas ofrecidos.

15 Por su naturaleza no se incluyeron las iniciativas de análisis y producción de información de mercado Laboral y apuestas productivas RED ORMET y Red Cluster

16 Esta iniciativa estaría sujeta a la presentación de un proyecto dirigido a la población con discapacidad, LGBTI y/o a retirados de la fuerza pública.

17 En esta sección se incluyen todas las iniciativas y actores mapeados en el ejercicio.

Las otras iniciativas que realizan análisis de mercado laboral son aquellas lideradas por el SPE, toda vez que cuentan con los análisis del Observatorio del SPE, que realiza análisis de oferta y demanda laboral de manera periódica con enfoque territorial y poblacional. El otro actor que realiza análisis de mercado laboral es lógicamente la Red Ormet.

Finalmente, llama la atención el hecho de que no se realice una evaluación conjunta del impacto de las iniciativas en los territorios. Este es, sin duda, uno de los grandes lunares del ecosistema de empleo inclusivo en el país. La ausencia de tales evaluaciones impide conocer con exactitud los efectos de las iniciativas en el mediano y largo plazo, al tiempo que dificulta tener los insumos requeridos para ajustar los programas oportunamente.

En la línea de *fortalecimiento a prestadores de servicios,* los centros de empleo son los que mayor participación tienen con 4 iniciativas. Estas acciones obedecen, principalmente, a la apuesta de la Unidad del Servicio Público de Empleo para el fortalecimiento de las capacidades de los centros de empleo en los territorios, de conformidad con el modelo de cierre de brechas.

Adicionalmente, vale la pena mencionar que las tres iniciativas de cooperación internacional incorporan acciones de fortalecimiento a las entidades territoriales a través de programas de fortalecimiento institucional y de apoyo a la capacidad técnica instalada. A propósito, vale la pena resaltar que, en términos generales, las iniciativas del Gobierno Nacional no tienen componentes robustos en este sentido, las cuales son necesarios para activar la organización de los ecosistemas locales de empleo a nivel local.

En general, las entidades del gobierno nacional hacen gestión con las entidades territoriales para promocionar sus iniciativas, pero muy poco hacen para fortalecer las capacidades de los entes territoriales en temas de empleo.

En las *acciones directas con empresas,* la sensibilización, gestión y remisión de personas a las empresas son las que tienen mayor concentración. En contraste, la implementación de ajustes, la capacitación, y el monitoreo y evaluación son las actividades que menor atención tienen por parte de las iniciativas. En principio, se observa que las iniciativas interactúan con los empresarios para lograr gestionar vacantes y vincular laboralmente a sus beneficiarios, pero una vez se logra esa meta es poca o nula la relación de las iniciativas con los empresarios. No existen componentes robustos de seguimiento y acompañamiento a las empresas una vez contratan a la población vulnera ble y mucho menos se observan acciones dirigidas a implementar ajustes inclusivos al interior de las empresas.

De hecho, el Sello de Equidad de Género - Equipares es la única iniciativa documentada que trabaja en estos aspectos. Lo anterior pone en evidencia un gran desafío que tienen los actores del ecosistema de empleo inclusivo a nivel público: trabajar al interior de las empresas para cerrar las brechas institucionales que impiden el acceso de cierto grupo de poblaciones vulnerables al mercado laboral formal.

TABLA 4 〉 Análisis de iniciativas según acciones de fortalecimiento a actores institucionales

Fortalecimiento de actores institucionales prestadores de servicios	Iniciativas
Centros de empleo	4
Entidades públicas en el territorio	3
Entidades de formación postsecundaria	2
Otras iniciativas de promoción empleo inclusivo	2
Instituciones de educación media	0
Entidades sin ánimo de lucro especializadas en población	0
Instancias de coordinación educación y empleo	0

TABLA 5 〉 Análisis de iniciativas según acciones directas sobre las empresas

Acciones directas sobre empresas	Iniciativas
Gestión	13
Sensibilización	13
Remisión de personas	11
Diagnóstico	4
Acompañamiento a la empresa	3
Capacitación	1
Implementación de ajustes	1
Monitoreo y evaluación a procesos en empresa	1

En el nivel de acciones directas con población vulnerable, la convocatoria, orientación, formación e intermediación son las actividades que más desarrollan las iniciativas. Por el contrario, la vinculación directa como empleador y la atención pre-laboral son las actividades menos priorizada por las iniciativas mapeadas, de hecho, ninguna iniciativa tiene acciones en este sentido.

TABLA 6 〉 Análisis de iniciativas según acciones directas sobre la población vulnerable

Acciones directas sobre población vulnerable	Iniciativas
Orientación	13
Convocatoria y/o selección	13
Formación	12
Intermediación	12
Entrega de recursos para permanencia	12
Perfilamiento	8
Acompañamiento post vinculación persona	8
Atención prelaboral	1
Vinculación directa como empleador	0

Es importante destacar que la mayoría de iniciativas incorporan el componente de orientación y en particular el psicosocial. Este es un aspecto de sumo valor en el trabajo con poblaciones vulnerables pues, en la mayoría de los casos, facilita y permite seguir adelante con los procesos de formación e inserción laboral.

Por otra parte, se evidencia de nuevo que la formación es la acción que más se desarrolla en el marco del ecosistema de empleo inclusivo y seguramente es la acción a la que se destinan más recursos, razón por la cual es fundamental avanzar en análisis de calidad y pertinencia de los cursos de formación que se están ofreciendo en los territorios. Este es uno de los grandes desafíos para el sector trabajo y educación en el corto y mediano plazo.

Otro aspecto que se debería fortalecer en las iniciativas es el acompañamiento post vinculación, dimensión fundamental para garantizar el éxito de un programa. Solo 8 de las 16 iniciativas (que tienen acciones sobre poblaciones vulnerables) incorporan este tipo de acción. En la mayoría de los casos, la población beneficiaria de las iniciativas se incorpora por primera vez a un ambiente de trabajo formal, por lo que es necesario hacer seguimiento a su trayectoria laboral. incorporar esta dimensión implica costos adicionales, pero, sin dudas, se trata de un aspecto esencial para llevar a feliz término las iniciativas de empleo inclusivo.

Finalmente, valga destacar que en la actualidad no se encuentran activos programas de empleo público a nivel nacional, razón por la cual ninguna iniciativa tiene acciones de vinculación directa como empleador.

+ COBERTURA GEOGRÁFICA DE LAS INICIATIVAS:

Al revisar la cobertura de las iniciativas de empleo inclusivo mapeadas en este documento se observa que 9 de ellas tienen cobertura nacional (Ruta de Empleabilidad del SPE, FOE, SENA, Componente de Capacitación (FOSFEC), Jóvenes en Acción, Estado Joven, Equipares, 40 mil y ARN) aunque es importante advertir que la mayoría de las acciones se concentran en las capitales departamentales y en las áreas metropolitanas y con un énfasis netamente urbano. Al respecto, es claro el vacío que presenta la política pública de empleo para la atención a poblaciones rurales o ubicadas en ciudades secundarias.

Por otra parte, Medellín, Bogotá, Cali, Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Buenaventura concentran las iniciativas que no tienen cobertura nacional. Esto se corresponde con el hecho de que las cuatro primeras ciudades concentran cerca del 35% del total de personas ocupadas en el país. Asimismo, sobresale que Buenaventura figure en este ranking, lo que podría obedecer al esfuerzo del gobierno nacional por hacer presencia en esta región y brindar oportunidades laborales para sus habitantes. Otras ciudades que figuran en un segundo escalón son Montería, Quibdó, Pereira, Manizales, Cúcuta, Valledupar, Soacha, Armenia, Riohacha y Villavicencio.

05

¿CÓMO SE PUEDE MAXIMIZAR EL IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO EN LOS TERRITORIOS?

A través de la descripción y análisis de las principales iniciativas de empleo inclusivo existentes, se dio cuenta de los importantes avances que ha tenido el país en la materia. Sin embargo, también se develaron algunos de los vacíos y aspectos por mejorar en el ecosistema de empleo inclusivo.

En tal sentido, se presentan algunas recomendaciones de política que tienen como fin crear las condiciones para que las iniciativas sean más eficaces, y logren atender los desafíos que implica para el país avanzar en la agenda de inclusión laboral.

MAYOR ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y LIDERAZGO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Es necesario que todas las entidades del gobierno nacional que realizan acciones de empleo inclusivo (SENA, SPE, Prosperidad Social, Ministerio de Trabajo, Agencia de Reincorporación y Normalización, Ministerio de Educación, entre otros) alcances niveles aceptables de articulación y coordinación. Como quedó evidenciado en el análisis, salvo algunos casos excepcionales, no se observa articulación entre las iniciativas mapeadas a pesar de las potenciales complementariedades que tienen entre ellas.

Ni siquiera al interior del sector trabajo se observan niveles aceptables de articulación. La ruta básica de empleabilidad del SPE no se comunica con la ruta de la APE-SENA y, mucho menos, con la oferta formativa del SENA. Un efecto negativo de lo anterior es que los centros de empleo del SENA no participan en los programas e iniciativas del SPE (FOE, ruta especializada, Transporte para el Empleo, 40 mil primeros empleos, Estado Joven, entre otros). De la misma forma, los centros de empleo no pueden aplicar a las convocatorias del SPE para dotación de centros de empleo con ajustes razonables para población con discapacidad. Los programas de Prosperidad Social "Empleo para la Prosperidad" y "Jóvenes en acción" no se encuentra articulados con el SPE en el tramo de intermediación laboral. Otro ejemplo son las iniciativas de formación Educándonos para la Paz y Transfórmate que tampoco se articulan con el tramo de intermediación laboral, liderado por el SPE.

Por otra parte, es importante avanzar en la articulación de actores como los ORMET o la Red Cluster Colombia con las iniciativas que están teniendo lugar en el territorio, en particular aquellas que trabajan en el tramo de formación para el trabajo. Esta articulación garantizaría la pertinencia de esa formación que se está brindando a la población vulnerable. Como quedó evidenciado en el análisis, es poco lo que se sabe respecto de la pertinencia de los cursos de formación que ofrecen las iniciativas de empleo inclusivo en el país.

Articular las distintas iniciativas financiadas por el gobierno nacional sería un gran logro, si tenemos en cuenta que son precisamente estas iniciativas las que tienen mayores recursos de financiación y mayor cobertura en el territorio nacional. El Ministerio de Trabajo es el llamado a liderar esa articulación al interior de las entidades del Gobierno Nacional. Es necesario generar y/o fortalecer los espacios de coordinación interinstitucional en torno al empleo inclusivo. Una primera propuesta en este sentido es incluir estas temáticas en la agenda de la Comisión de para la Gestión del Recurso Humano en Colombia – CIGERH o en alguna de las cuatro subcomisiones que la componen.

De igual forma, el Ministerio de Trabajo, en el marco del Comité Directivo del Sector, debería establecer una agenda de trabajo conjunta entre todas las entidades, para identificar los cuellos de botella en materia de articulación y duplicidad de acciones que se están presentando en la implementación de los programas de empleo inclusivo de las entidades del sector. De esa mesa deberían definirse unos lineamientos claros de política pública para lograr articular las iniciativas de empleo del sector.

MAYOR ARTICULACIÓN Y PRESENCIA TERRITORIAL

Lograr la articulación de actores e iniciativas a nivel nacional no tendrá el efecto esperado si no se construyen puentes con el nivel local de la política pública. A tal fin es preciso coordinar las grandes iniciativas del nivel nacional con los programas del territorio e, igualmente, promover escenarios interinstitucionales con participación directa de las administraciones municipales.

Para promover esta articulación, el Ministerio cuenta con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, que tiene presencia a nivel local. Además, este equipo cuenta con una herramienta que facilitará el trabajo: La Guía para la Organización de los Ecosistemas Locales de Empleo. Esta guía permitirá al Ministerio de Trabajo promover a nivel territorial la importancia de organizar y coordinar las iniciativas locales de empleo inclusivo desde una mirada sistémica.

En concreto la guía brinda herramientas para apoyar actividades tales como: el diagnóstico territorial, el mapeo de actores e iniciativas, identificación de espacios de articulación, formulación de planes de trabajo, esquema de seguimiento y sistematización de experiencias, formulación de alianzas, entre otros aspectos.

Es necesario desarrollar ejercicios pilotos de implementación de esta iniciativa en territorio para seguir retroalimentando la estrategia. En este punto es importante advertir que, en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo, la Fundación Corona ha logrado establecer alianzas con las administraciones municipales de Cali, Bucaramanga y Medellín para avanzar en este sentido. Valdría la pena, entonces, priorizar estas ciudades para la implementación de la guía.

ARTICULACIÓN CON OTROS ACTORES E INICIATIVAS DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO INCLUSIVO

El Ecosistema de Empleo inclusivo en el país trasciende las iniciativas y actores del Gobierno Nacional. Entidades de Cooperación Internacional, Fundaciones, Empresarios, Alcaldías, Gobernaciones también desarrollan iniciativas de empleo a nivel local, por lo que también es necesario avanzar en la articulación de estas acciones. El Ministerio de Trabajo debe entonces diseñar una estrategia más ambiciosa que le permita involucrar a esos actores en torno a la organización del Ecosistema de Empleo Inclusivo en el país. La puesta en marcha de este proceso debe ser gradual y progresiva, basada en una priorización conjunta de objetivos y metas.

En el caso particular de las organizaciones de cooperación Internacional, lo que se evidencia es que todas o por lo menos las más grandes han establecido alianzas con Prosperidad Social para la ejecución del programa Empleo para la Prosperidad. Así las cosas, el sector Trabajo en cabeza del Ministerio debería implementar una agenda de diálogo con los organismos de cooperación para apalancar recursos dirigidos a financiar las iniciativas de empleo inclusivo que desarrolla el sector.

Vale la pena que el Ministerio de Trabajo y las entidades del sector se acerquen a iniciativas privadas, que, en la mayoría de los casos, han dejado lecciones y aprendizajes importantes para el diseño de los programas del nivel nacional. Además, se podrían generar sinergias para escalar estos programas a nivel nacional. Algunos ejemplos de estas iniciativas[18] son:

- **Ruta Motor** (Programa de empleabilidad para jóvenes)
- **Rumbo Joven** (Programa de empleabilidad para jóvenes)
- **NEO – Urabá** (Programa de empleabilidad para jóvenes)
- **Securitas** (Programa de empleabilidad para personas con discapacidad)

SPE COMO EJE ARTICULADOR DE LAS INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO EN EL TERRITORIO DESDE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Según la ley 1636, uno de los objetivos del SPE es *"integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local"* (Congreso de la República, 2013). Si bien es cierto que lograr esa articulación es una apuesta de largo plazo, es importante que el Ministerio de Trabajo y la UASPE avancen en esa dirección. El SPE debe ser la puerta de entrada de la población vulnerable a todas las iniciativas de empleo inclusivo en el país, especialmente a aquellas que trabajan en los tramos de intermediación laboral y formación para el trabajo, tal como ocurre en la mayoría de países desarrollados.

Un primer paso en esta dirección es que todas las entidades nacionales y locales que desarrollan iniciativas de empleo inclusivo en el tramo de intermediación laboral se articulen con la red de prestadores del SPE. De no hacerlo, esas iniciativas estarían incurriendo en una ilegalidad. Además, esa articulación permitiría liberar recursos para invertir en otros tramos de la ruta de empleo.

Por otra parte, es necesario vincular iniciativas de formación para el trabajo con el tramo de intermediación. Esta articulación garantizará mejores resultados. Por ejemplo: iniciativas como Jóvenes en Acción, Educándonos para la Paz y Transfórmate no se encuentran lo suficientemente articuladas con el tramo de intermediación. Es necesario en el rediseño de estos programas incluir este tipo de recomendaciones.

AMPLIAR LA COBERTURA GEOGRÁFICA DE LAS INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO

La mayoría de las iniciativas documentadas tienen presencia en las principales ciudades del país y capitales departamentales. La cobertura en ciudades con menos de 100 mil habitantes todavía es limitada. Por tanto, es necesario involucrar a la población vulnerable de estos territorios en los avances registrados por las iniciativas de empleo inclusivo en el país. El Ministerio de Trabajo debe avanzar en una estrategia para tal fin.

Igualmente, resulta fundamental concentrar esfuerzos en el diseño de mecanismos para el cierre de brechas de empleabilidad de la población rural. El país tiene una gran deuda con el campo, y el nuevo contexto de postconflicto es el escenario adecuado para pensar en programas e iniciativas de empleo inclusivo no urbano. Hasta ahora, los avances se han dado, fundamentalmente, en temas de seguridad social, pero hay rezagos en inclusión laboral.

AMPLIAR LA COBERTURA DE PROGRAMAS PARA POBLACIONES ESPECÍFICAS

Como se evidenció en el presente documento, las personas con discapacidad y los retirados de las fuerzas militares son las poblaciones sobre las que menos inciden las iniciativas de empleo a nivel nacional. Es importante entonces ampliar la cobertura y ajustar los distintos programas para que esta población pueda beneficiarse directamente de los esfuerzos por el empleo inclusivo, máxime cuando son precisamente estas poblaciones las que registran mayores tasas de desempleo. En el caso de las personas con discapacidad las tasas de desempleo superan el 50%,

18 Para obtener más información de estos y de otras iniciativas de empleo inclusivo consulte (ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016) o visite la página web http://www.fundacioncorona.org.co/#/biblioteca/banco_de_conocimiento/2

AMPLIAR COBERTURA DE PROGRAMAS DE EMPLEO INCLUSIVO AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS

Como quedó evidenciado en el capítulo 4, salvo Equipares, ninguna de las iniciativas mapeadas ejerce acciones de monitoreo y evaluación y de implementación de ajustes al interior de las empresas. Lo anterior quiere decir que los actores del orden nacional no tienen una oferta de programas para trabajar al interior de las empresas y vencer todas las barreras que desde adentro de éstas impiden la vinculación laboral de población vulnerable. Sin duda, este es uno de los grandes retos en materia de empleo inclusivo del país.

A propósito de este reto, es importante resaltar la labor que se ha venido realizando en el marco Modelo de Empleo Inclusivo promover pautas que faciliten o potencien el proceso de inclusión laboral de la población vulnerable en la empresa. Ejemplo de ello es la Guía para la Promoción de Empleo Inclusivo en las Empresas[19], la cual se ha diseñado para incentivar a las empresas a generar empleo inclusivo a través de pautas y herramientas para transformar sus procesos organizacionales, reconociendo las brechas que enfrentan grupos poblacionales particulares.

MÁS INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES

Un factor clave de éxito a la hora del diseño y puesta en marcha de programas de desarrollo es contar con suficiente información y evidencia empírica. En el caso de las iniciativas de empleo inclusivo, es necesario contar con información de mercado laboral (oferta y demanda), apuestas productivas, tendencias sectoriales y ocupacionales, entre otros.

En la actualidad existen actores como la Red Ormet o la Red Cluster del CPC que producen, analizan y divulgan este tipo de información, sin embargo, la articulación de éstos con las iniciativas de empleo inclusivo es marginal. En general, los actores no conocen la información que se genera, no saben cómo acceder a ella y no saben cómo utilizarla.

Ante este panorama, es necesario que el Ministerio de Trabajo continúe fortaleciendo técnica y financieramente los ORMET y generando espacios de articulación con las iniciativas de empleo inclusivo en el territorio.

Otra herramienta muy valiosa con la que cuenta el Ministerio es el Documento técnico: *análisis del flujo de información para la generación de empleo en Colombia* elaborado en el marco de una alianza entre Ministerio de Trabajo y Fundación Corona. Este documento busca favorecer la implementación de acciones que mejoren el flujo de información a nivel territorial para la toma de decisiones de política pública

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS

Las evaluaciones de impacto han sido las grandes ausentes en el diseño y puesta en marcha de las iniciativas de empleo inclusivo en el país[20]. Las programas y proyectos no cuentan con los elementos apropiados para realizar los ajustes pertinentes en su diseño y ejecución. Siguiendo las recomendaciones de la CEPAL (CEPAL, 2016) es necesario desarrollar y aplicar adecuados mecanismos de evaluación a las iniciativas de empleo inclusivo. Es necesario profundizar un poco en indicadores de impacto que den cuenta del éxito de los programas, tales como:

1. Variación en las probabilidades de vinculación a un trabajo formal
2. Variación en los ingresos reales en el corto, mediano y largo plazo
3. Variación en la tasa de deserción en programas de formación para el trabajo
4. Variación en las probabilidades de seguir estudiando
5. Variación en la efectividad de la colocación de las iniciativas.

La evaluación debe formar parte del diseño mismo de cada programa y debe estar considerada en el presupuesto de recursos asignados al mismo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO A LAS POLÍTICAS DE EMPLEO INCLUSIVO

El Ministerio de Trabajo y los demás actores de empleo inclusivo, deben liderar la creación de un sistema de seguimiento y monitoreo a las iniciativas de empleo inclusivo a nivel del Gobierno Nacional. Periódicamente, las entidades del Gobierno Nacional que desarrollen deberán alimentar ese sistema de seguimiento, lo que permitirá al Ministerio contar con insumos para mejorar la toma de decisiones de política pública. De igual forma, podrá monitorear el grado de avance de cada una de las iniciativas, así como el grado de coordinación y articulación entre entidades e iniciativas.

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Es necesario incluir acciones para la sistematización de experiencias y buenas prácticas en cada una de las iniciativas. La documentación y sistematización de las experiencias permite extraer lecciones aprendidas y recomendaciones, generar conocimiento y, transferirlo entre las entidades del ecosistema de empleo inclusivo. Con ello se contribuye a mejorar el diseño de las iniciativas al incorporar las buenas prácticas identificadas. En la Guía de Organización de los Ecosistemas Locales de Empleo, se plantea una metodología para llevar a cabo la sistematización de experiencias.

19 Para acceder a la Guía puede visitar el siguiente link: http://www.fundacioncorona.org.co/#/biblioteca/banco_de_conocimiento/guia_empleo_inclusivo_empresas

20 Salvo en el caso de Jóvenes en Acción y algunas iniciativas del SENA.

06

ANEXOS

ANEXO 1: ACTORES DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO QUE PRODUCEN, ANALIZAN Y DIVULGAN INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

En esta sección se presenta de manera ejecutiva los principales actores que producen y analizan información del mercado laboral en el país. Estos actores, que hacen parte del Ecosistema de Empleo, brindan insumos para la toma de decisiones de todos los demás actores que tienen incidencia en el Ecosistema, a saber: las instituciones educativas, los Centros de Formación, los Centros de Empleo, las empresas, el gobierno nacional y local, las instituciones que promueven el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas vulnerables, la sociedad civil, la cooperación internacional y las personas en búsqueda de oportunidades laborales, entre otros. Cada uno de estos actores requiere de información rigurosa, constante, pertinente y oportuna que les permita tomar decisiones para mejorar sus acciones e intervenciones a nivel territorial. No obstante, muchos de los actores del Ecosistema no conocen o no utilizan toda la información que se genera sobre mercado laboral. Lo anterior plantea un desafío en términos de articulación de actores del ecosistema de empleo.

El siguiente cuadro presenta los principales actores que producen, generan y divulgan información del mercado laboral en el país.

TABLA 1

Fuente: Fuente: (Ministerio de Trabajo y Fundación Corona, 2017)

Entidad	Nombre Iniciativa	Sitio web
Ministerio De Educación	COLOMBIA APRENDE Sistema Nacional de Educación Terciaria-SNET	http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212301.html
	COLOMBIA APRENDE ¿Buscando carrera?	http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/buscandocarrera
	SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Observatorio Laboral para la Educación	http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212301.html
Ministerio de Trabajo	Fuente de Información Laboral de Colombia - FILCO	http://filco.mintrabajo.gov.co/
Programa de Transformación Productiva - PTP	Sistema de Información Económica	https://www.ptp.com.co/contenido/contenido.aspx?catID=637&conID=34
SENA	Observatorio Laboral y Ocupacional	http://observatorio.sena.edu.co/
	Mesas sectoriales	http://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/2156
	Grupo de Gestión de Competencias Laborales	http://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp
ORMET	Red de Observatorios regionales de Mercado de Trabajo	http://www.redormet.org/
Departamento Nacional de Planeación	Dirección de Desarrollo Territorial.	https://ddtspr.dnp.gov.co/fit/#/fichas
SPE	Buscador de Empleo	http://buscadordeempleo.gov.co/
	Observatorio del SPE	http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/
CPC e Innpulsa	Red Cluster Colombia	http://www.redclustercolombia.com/
DANE	El Informante-Sistema Nacional de Demanda Laboral	http://www.dane.gov.co/index.php/esp/estadisticas-por-tema/educacion/180-economicas/educacion/6433-sinidel
	Gran Encuesta Integrada de Hogares	https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos

07 SIGLAS

ACDI/VOCA
Agricultural Cooperative Development International/ Volunteer in Overseas Cooperative Assistance

ACPM
Alta Consejería Presidencial para la Mujer

ARN
Agencia para la reincorporación y normalización

ANDI
Asociación Nacional de Empresarios

APE
Agencia Pública de Empleo

BID
Banco Interamericano de Desarrollo

CCF
Caja de Compensación Familiar

CEPAL
Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIGERH -
Comisión de para la Gestión del Recurso Humano en Colombia

DANE
Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DNP
Departamento Nacional de Planeación

ETDH
Entidades de educación para el trabajo y el desarrollo humano

FOSFEC
Fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección del cesante.

GEIH
Gran Encuesta Integrada de Hogares.

IES
Instituciones de Educación Superior.

MEN
Ministerio de Educación Nacional.

OEI
Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

OIM
Organización para las Migraciones

OIT
Organización Internacional del Trabajo.

PS
Departamento de Prosperidad Social.

SENA
Servicio Nacional de Aprendizaje.

SIET
Sistema de Información de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

SNET
Sistema Nacional de Educación Terciaria.

SPE
Servicio Público de Empleo.

USAID
United States Agency for International Development (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional).

08 BIBLIOGRAFÍA

ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2016). 15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable. Bogotá.

ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2016). 15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable. Bogotá.

ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2016). Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable. Bogotá.

Andi, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2017). Guia para la promoción de empleo inclusivo en las empresas. Bogotá.

ANDI; ACDI/VOCA; Corona, Fundación. (2016a). Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable. Bogotá.

Auer, P., Efendioglu, U., & Leschke, J. (2005). Active labour market policies around the world: coping with the consequences of globalisation. Ginebra: OIT.

Auer, P., Efendioglu, U., & Leschke, J. (2008). Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization. International Labour Office Geneva: OIT.

Betcherman G, O. a. (2004). Impacts of Active Labour Market Programmes: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. . Banco Mundial.

BID. (2015). El mundo de los servicios públicos de empleo Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral.

Bonoli, G. (2010). "The political economy of active labour market policy". Politics and Society, 435-457.

Cardona , R., & Sariego, L. (2010). Guía metodológica para la formación y gestión de Alianzas público-privadas para el desarrollo. San José, Costa Rica: Fundación para la sostenibilidad y la equidad.

CEPAL. (2005). Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones. Serie de Estudios y Perspectivas.

CEPAL. (2009). Políticas activas del mercado de trabajo en Colombia, México y Perú. Series de la Cepal.

CEPAL. (2016). Políticas Activas de Mercado de Trabajo para generar empleo y mejorar la calidad de los empleos en América Latina.

Congreso de la República. (2013). Ley 1636: Por medio de la cual se cre el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2011). Decreto 4108. Bogotá.

Consejo Privado de Competitividad e Innpulsa. (15 de 12 de 2017). Red Cluster Colombia. Obtenido de http://redclustercolombia.com/

CUSO Internacional. (15 de 12 de 2017). Programa Empleo para Construir Futuro. Obtenido de http://empleosparaconstruirfuturo.org/

Escudero, V. (2015). Are active labour market policies effective in activating and integrating low skilled individuals? an international comparison. Ginebra: OIT.

FAO. (2013). Buenas prácticas en la FAO: Sistematización de experiencias para el aprendizaje continuo. FAO.

F**arné, S.** (2009). Políticas activas del mercado de trabajo en Colombia, México y Perú. Santiago de Chile: CEPAL - Naciones Unidas .

Fiszbein, A., & Lowden, P. (1998). Working together for a change: government, business and civic partnerships for poverty reduction en LAC. Banco Mundial.

Fundación Cideal. (2014). Impulso de alianzas público privadas para el desarrollo. Madrid: Fundación Cideal.

Gordon Betcherman, M. G. (2007). Inventario mundial de intervenciones para apoyar el empleo juvenil. Informe de síntesis. Discussion Paper.

Martin, J. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: Stylized facts and evidence on their effectiveness. IZA Journal of Labor Policy, 1 - 29.

Martinez, D. (2016). Políticas Activas de Mercado de Trabajo para generar empleo y mejorar la calidad de los empleos en América Latina: ¿Por qué unas Políticas son exitosas y otras no?, ¿Cómo mejorar su eficacia? Santiago de Chile: CEPAL.

Mazza, J. (2013). Connecting workers to jobs: Latin American innovations in labor intermediation services. Latin American Policy, 269-284.

Ministerio de Educación . (2013). Rutas de Vida. Manual de acompañamiento en orientación socio-ocupacional. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2006). Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2014). Resolución 5984 de 2014.

M**inisterio de Trabajo.** (2015). Reglamento Operativo Programa 40 mil primeros empleos. Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2016). Metodología acuerdos territoriales para la promoción del empleo. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2016). Metodología mapa de actores y espacios de discusión. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2017). Metodología para la formulación de Po lítica Pública Territorial de Trabajo Decente. Bogotá.**Ministerio de Trabajo y Fundación Corona.** (2017). DOCUMENTO TÉCNICO: ANÁLISIS DEL FLUJO DE INFORMACIÓN PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN COLOMBIA (Versión Borrador).

Ministerio de Trabajo y PNUD. (s.f.). Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

MInisterio de Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo. (2017). Manual Operativo Prácticas Laborales en el Sector Público. Bogotá.

OCDE, CEPAL, CAF. . (2017). Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, Competencias, Emprendimiento en América Latina y el Caribe.

OIM. (15 de 12 de 2017). Programa IPA. Obtenido de http://www.oim.org.co/inclusi%C3%B3n-para-la-paz-ipa

OIT. (2008). Desarrollo Económico Local y Empleo (DEL +E): material para promotores.

OIT. (2016). Estudios sobre crecimiento con igualdad: Soluciones eficaces politicas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

OIT. (2016). Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT.

Prosperidad Social. (2017). Manual Operativo Programa Jóvenes en Acción. Bogotá.

Prosperidad Social. (10 de 12 de 2017). Programa Empleo para la Prosperidad. Obtenido de http://www.prosperidadsocial.gov.co/ent/gen/prg/Paginas/Empleo-para-la-Prosperidad.aspx

Red Ormet. (15 de 12 de 2017). Red Ormet. Obtenido de http://www.redormet.org/

Rodríguez, J. (2013). Inserción Laboral de jóvenes con rezago estudiantil en Colombia. Bogotá, D.C.: OIT Colombia.

Servicio Público de Empleo. (2015). ABECE Programa Talentos para el Empleo.

Weller, J., & Isgut, A. (2016). Protección y formación Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia. CEPAL.