GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO

DESDE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA
ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo
ANDI MÁS PAÍS
Fundación ANDI
Fundación corona

GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO DESDE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo

ANDI MÁS PAÍS

Fundación ANDI

Fundación corona

GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO
DESDE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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
Coordinador Técnico Modelo Empleo Inclusivo
Camilo Careño Fuentes

FUNDACIÓN CORONA
Grupo de investigación

Coordinadora general
Natalia Estupiñán
Experta Técnica
Paola Vanegas Rodríguez

FUNDACIÓN ANDI

Directora Ejecutiva
Isabella Barrios Morales
Directora Proyectos
Liseth Beltrán Pita

USAID - ACDI/VOCA
Programa Alianzas para la Reconciliación

.Puntoaparte bookvertising

Diseño y Diagramación:
© 2018 .PUNTOAPARTE LTDA.
Dirección Editorial
Andrés Barragán Montaña
Dirección De Arte
Andrés Álvarez
Sara Vergara
Mateo Zúñiga
Diagramación
Andrés Álvarez
Lorena Cano
Corrección De Estilo
Juan Mikán

IMPRESIÓN y ACABADOS
Zetta Comunicadores S.A.
Bogotá, Colombia - Marzo de 2019

Agradecimiento especial a la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional- APC Colombia, por la colaboración prestada en la elaboración del documento.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos son responsabilidad de Fundación ANDI y Fundación Corona y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID o del gobierno de Estados Unidos.

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.

GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO
DESDE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

CONTENIDO

1 Introducción

2 ¿A quién va dirigida esta guía?

3 Objetivos

3.1 Objetivo general
3.2 Objetivos específicos

4 Modelo de Empleo Inclusivo

4.1 ¿Qué es el empleo inclusivo?
4.2 ¿Quiénes son los grupos vulnerables en Colombia?
4.3 ¿Por qué es importante el Modelo de Empleo Inclusivo para la cooperación internacional?
4.4 ¿Por qué hay que fomentar el empleo inclusivo?
4.5 ¿Cuál es la estructura del Modelo de Empleo Inclusivo?

5 Lineamientos de cooperación en Colombia

6 Recomendaciones para la generación de empleo inclusivo desde la cooperación internacional

6.1 Caracterice su intervención a través de tramos, componentes y niveles de acción
6.2 Defina los territorios o ciudades de intervención con base en criterios técnicos
6.3 Conozca información de contexto para el diseño o fortalecimiento de su programa y/o proyecto
6.4 Determine si quiere trabajar con uno o varios tipos de poblaciones y conozca los diagnósticos disponibles
6.5 Conozca los actores con los que puede fortalecer su intervención
6.6 Fortalezca la capacidad instalada
6.7 Implemente su iniciativa y haga un seguimiento basado en indicadores técnicos

7 Siglas

8 Referencias

1

Introducción

Colombia es uno de los países de América Latina que ha logrado en la última década mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, disminuyendo los niveles de pobreza. Pese a esto, aún quedan importantes desafíos en materia social y económica.

En un escenario de posconflicto como el que enfrenta el país, es particularmente importante encontrar herramientas que faciliten que personas de ciertas poblaciones que han estado tradicionalmente excluidas de las dinámicas del mercado laborar logren entrar, ser productivas y permanecer en el mismo de manera formal. En este sentido, la inclusión laboral, entendida como la vinculación de personas al mercado laboral a través de empleos formales y estables, se convierte en uno de los mecanismos para contribuir a la superación de la pobreza, la promoción del desarrollo y la generación de equidad.

Conscientes de que Colombia requiere de propuestas para promover la inclusión laboral de las poblaciones vulnerables, desde la Fundación Corona, ACDI/VOCA y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), a través de su fundación, hemos venido trabajando desde 2015 en la construcción e implementación del *Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable* como una apuesta para el desarrollo del país.

Para lograr la inclusión laboral, se requiere del compromiso y acción de los actores institucionales nacionales e internacionales con injerencia en el diseño e implementación de políticas en el nivel nacional y territorial en los componentes de educación, formación para el trabajo, intermediación laboral y empleo.

Esta guía es una herramienta útil para los actores de cooperación internacional interesados en promover acciones de empleo inclusivo para poblaciones en condición de vulnerabilidad, en la medida en que les permite conocer el contexto de Colombia y fortalecer su accionar a través de cualquiera de las modalidades de cooperación establecidas para el país.

¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía está dirigida a todos los organismos, iniciativas y proyectos de cooperación internacional interesados en promover la generación de empleo inclusivo en Colombia. Así mismo, busca ser un insumo de consulta permanente para el equipo de la Agencia Presidencial de Cooperación (APC- Colombia) como la entidad encargada de guiar la cooperación internacional en el país.

3

Objetivos

3.1 OBJETIVO GENERAL

Dar pautas que les permitan a las iniciativas o proyectos de cooperación internacional fortalecer y potenciar el proceso de inclusión laboral en Colombia con énfasis en la población en condición de vulnerabilidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Exponer pautas de acción para los organismos de cooperación internacional interesados en promover empleo inclusivo.
2. Proponer acciones para la inclusión de los grupos vulnerables desde la cooperación internacional.
3. Incentivar la generación de alianzas para la promoción de inclusión laboral.
4. Dar a conocer el Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable a los organismos de cooperación internacional.

4

El Modelo de Empleo Inclusivo

El Modelo es una herramienta que recoge los actores, las temáticas, los momentos, las estrategias y las metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable. Así mismo, identifica las principales barreras a las que se enfrentan las personas para acceder y permanecer en el mercado laboral, y desarrolla las temáticas para mitigar estas barreras.

4.1 ¿QUÉ ES EL EMPLEO INCLUSIVO?

El empleo inclusivo es la vinculación de personas vulnerables al mercado laboral a través de empleos formales y estables. Es uno de los mecanismos que permite que estas poblaciones alcancen niveles significativos de movilidad social[1]. La generación de empleo inclusivo requiere del compromiso y acción de las personas en condición de vulnerabilidad y de distintos actores institucionales públicos y privados en los tramos de educación, formación, intermediación y empleo.

1. Movilidad social entendida como "la posibilidad que tienen las personas para subir o bajar de posición en una escala de bienestar socioeconómico".

4.2 ¿QUIÉNES SON LOS GRUPOS VULNERABLES EN COLOMBIA?

Son grupos de personas que tradicionalmente han enfrentado barreras para insertarse al mercado laboral formal. La vulnerabilidad no está *per se* en las personas, sino en la condición de exclusión que se ha generado alrededor de ellas y que les ha impedido involucrarse laboralmente. En consecuencia, se consideran como vulnerables a:

- **Jóvenes.**
- **Personas en proceso de reintegración.**
- **Mujeres.**
- **Población afrodescendiente e indígena.**
- **Víctimas del conflicto armado.**
- **Personal en retiro de las Fuerzas Militares.**
- **Personas con discapacidad.**
- **Población LGBTI.**

4.3 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL?

Los actores de cooperación internacional pueden verse beneficiados del Modelo de Empleo Inclusivo así:

1. El Modelo explica los actores, las temáticas, las estrategias y las metodologías que existen en el país para vincular laboralmente a la población vulnerable. Esto permite que se tenga un panorama claro de las temáticas y niveles de intervención para que la cooperación internacional tome decisiones informadas y adecuadas.

2. El Modelo propone un marco conceptual para el análisis de empleo inclusivo que permite visibilizar las acciones, implementar oportunidades de mejora y promover espacios de articulación.

3. El Modelo guía el diseño de nuevas iniciativas en el territorio que pueden complementar sus acciones bajo el enfoque propuesto.

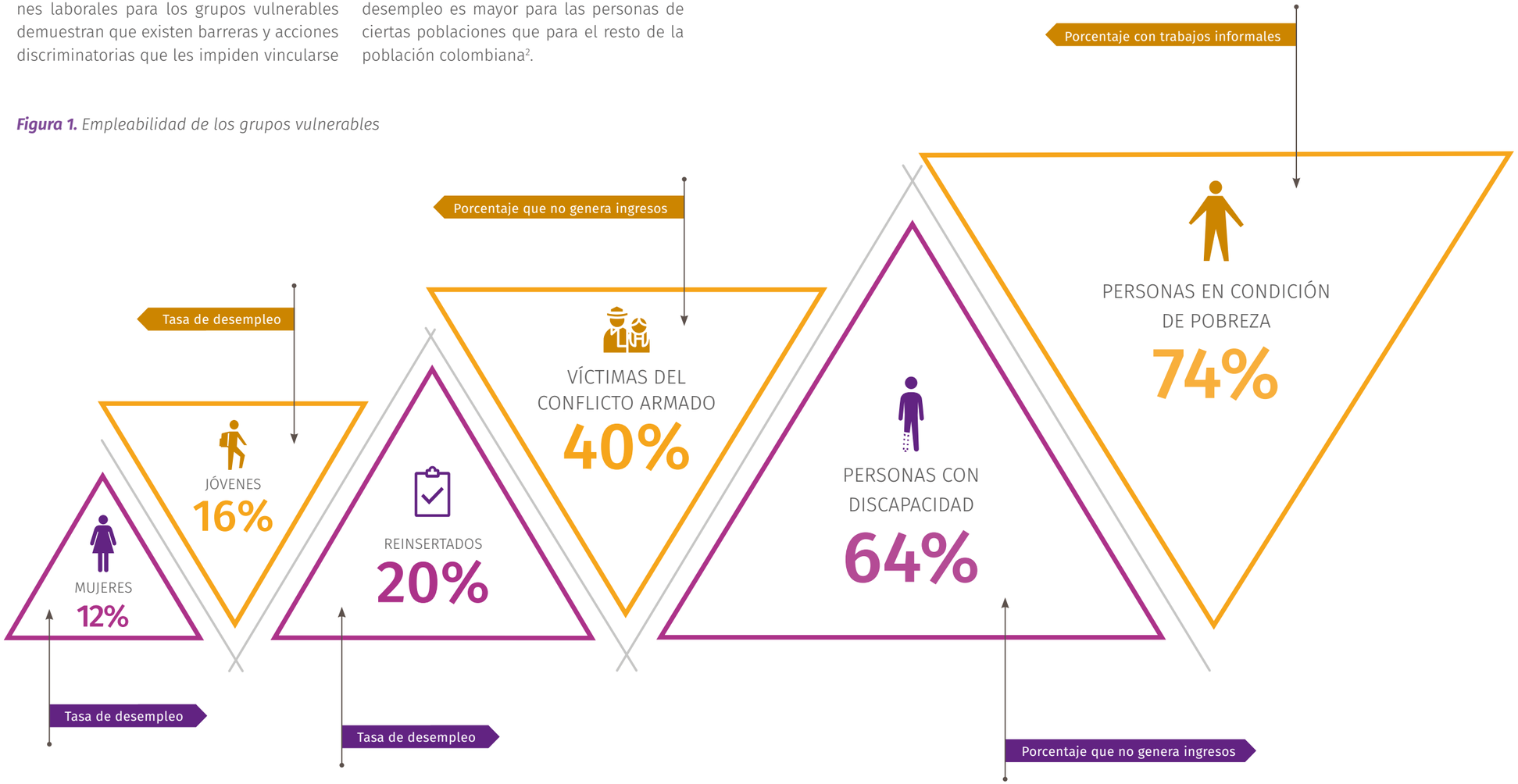
4. Con el enfoque del Modelo, se potencian iniciativas existentes en el territorio permitiéndoles analizar su intervención bajo un esquema amplio y articularse con otros actores e iniciativas.

5. El Modelo expone las barreras que impiden a la población vulnerable insertarse al mercado laboral formal e identifica posibles soluciones para disminuir estas barreras.

4.4 ¿POR QUÉ HAY QUE FOMENTAR EL EMPLEO INCLUSIVO?

Si bien la cifra de desempleo en Colombia ha venido decreciendo, las condiciones laborales para los grupos vulnerables demuestran que existen barreras y acciones discriminatorias que les impiden vincularse efectivamente al mercado laboral formal. Como se muestra en la **Figura 1**, la tasa de desempleo es mayor para las personas de ciertas poblaciones que para el resto de la población colombiana[2].

Figura 1. *Empleabilidad de los grupos vulnerables*



2. Aunque no se cuenta con una estimación del desempleo para los grupos afrodescendientes o indígenas, estas poblaciones enfrentan niveles de escolaridad menores y por tanto es más difícil acceder al mercado laboral formal (**Figura 3**).

Fuente: *(DANE - GEIH, 2017)*

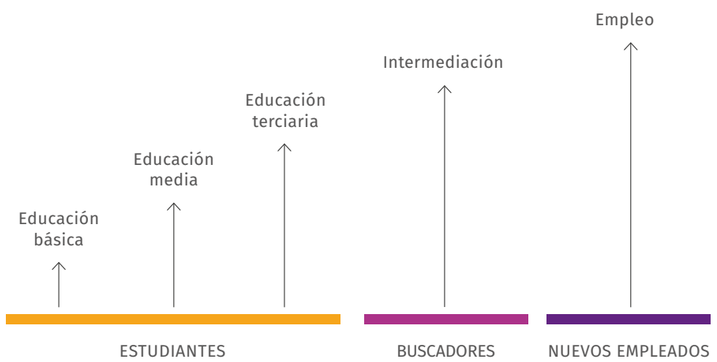
4.5 ¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO?

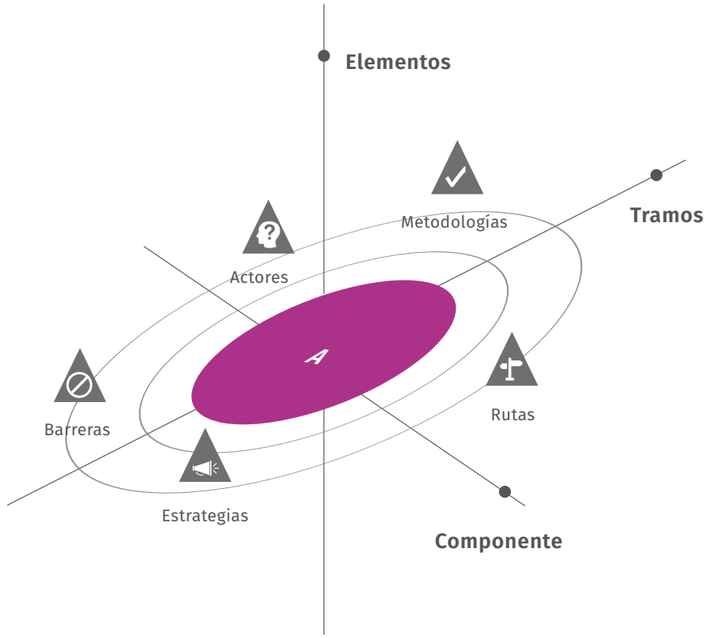
En términos generales e ideales, las personas se forman, pasan por la intermediación y son empleadas, y los empleadores se preparan de diferentes maneras para ser actores inclusivos. La inclusión laboral se aborda en el Modelo a partir de la interrelación entre los diferentes tramos o momentos que las personas y las empresas recorren para lograr la conexión exitosa entre la oferta y la demanda laboral, e incluye las metodologías, las estrategias y los actores que aparecen en el entramado de la inclusión laboral.

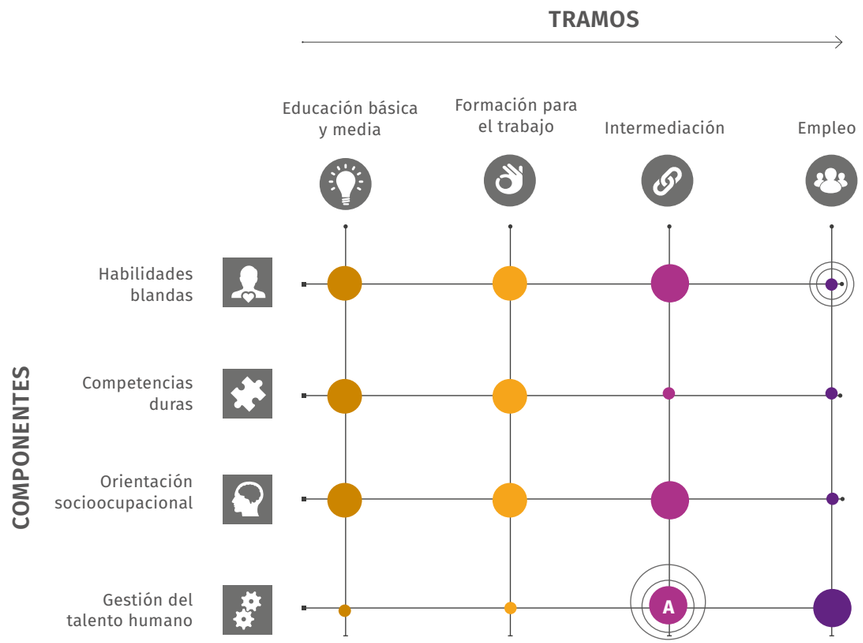
> AHORA BIEN, LA INCLUSIÓN LABORAL NO DEPENDE SOLO DE LAS PERSONAS, O SOLO DE LAS EMPRESAS, O EXCLUSIVAMENTE DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES ENCARGADOS DE DEFINIR LA POLÍTICA PÚBLICA O DE PRESTAR SERVICIOS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN O INTERMEDIACIÓN. TODOS LOS ACTORES QUE INTERVIENEN EN LA INCLUSIÓN LABORAL DEBEN TRABAJAR DE MANERA ARTICULADA. DE NADA SIRVE, POR EJEMPLO, UNA OFERTA FORMATIVA QUE NO SE AJUSTE A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL, O PERSONAS CAPACITADAS EN UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA QUE NO SEAN RESPONSABLES Y RESPETUOSAS.

La estructura general del Modelo de Empleo Inclusivo se basa, entonces, en la integralidad de las acciones y aborda tramos, componentes y elementos.

Figura 2. *Estructura del Modelo de Empleo Inclusivo*







Fuente: *(ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016)*

Los tramos

El modelo plantea cuatro ***tramos*** correspondientes a los momentos que se surten para la consecución del empleo:

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

> ESTOS CUATRO TRAMOS DEBEN FUNCIONAR DE MANERA ARTICULADA COMO UN ENGRANAJE EN DONDE EL MOVIMIENTO DE UNO AYUDA AL MOVIMIENTO DE LOS DEMÁS.

Por ejemplo, una educación media exitosa permite un tránsito sencillo a la formación para el trabajo a través de la educación terciaria, y esta a su vez, si se acompaña de intermediación laboral, aumenta las posibilidades de inserción laboral.

Para facilitar el tránsito entre cada uno de los componentes, todos los actores que intervienen en la inclusión laboral deben trabajar de manera articulada. De nada sirve, por ejemplo, un actor de cooperación institucional que decida apoyar la financiación de una oferta formativa específica si esta no se ajusta a las demandas del mercado laboral para el territorio; o resulta insuficiente fomentar únicamente la formación en conocimientos específicos sin tener en cuenta las habilidades blandas que pueden requerir las empresas al vincular población, como por ejemplo el respeto y la capacidad de trabajar en equipo.

Si bien en un escenario ideal el paso entre cada uno de los tramos no debería tener inconvenientes, la realidad es mucho más compleja para los grupos vulnerables que se enfrentan al mercado laboral sin tener las competencias adecuadas que han debido formarse durante la educación básica y media o en el tramo de formación para el trabajo. El Modelo de Empleo Inclusivo es consciente de esta situación y, por ello, propone acciones de nivelación para fortalecer las competencias de la población y minimizar la barrera de acceso al mercado laboral formal.

Los componentes

Para cada tramo existen cuatro ***componentes*** que deben desarrollarse para lograr una vinculación exitosa así:

HABILIDADES BLANDAS

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que **permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su región**. Incluye las competencias ciudadanas —habilidades para la vida— y las competencias laborales generales —habilidades para el trabajo—.

COMPETENCIAS DURAS

Son aquellas relacionadas con el **pensamiento lógico matemático** y las **habilidades comunicativas** que permiten el desarrollo de las demás competencias. También incluyen las competencias laborales específicas necesarias para desempeñarse en las funciones de un cargo específico.

ORIENTACIÓN SOCIO-OCUPACIONAL

Es un **proceso de acompañamiento** a las personas durante los momentos de transición en sus vidas que les **permite tomar decisiones informadas y racionales**, reconociendo sus intereses, aptitudes, valores y deseos. En el proceso de orientación socio-ocupacional "cada persona configura su identidad y sus imaginarios acerca de lo que desea para su vida, reconoce sus motivaciones esenciales, sus intereses y sus creencias, se propone metas para alcanzar e identifica diversas rutas de acción para lograrlas" (Ministerio de Educación , 2013).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

incluye los **aspectos relacionados con la intermediación laboral, y con el proceso de vinculación formal** de una persona a una empresa o empleador con todas las garantías respectivas, según lo estipulado por la Ley, garantizando estabilidad económica y laboral. De igual forma, este componente se relaciona con los diferentes ejercicios de identificación de la demanda laboral, incluyendo las profundizaciones sectoriales y de prospectiva laboral.

Los cuatro componentes aplican en cada uno de los tramos, la diferencia consiste en que para cada tramo hay diferentes temáticas y niveles de profundidad. 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

"LOS ELEMENTOS INTEGRAN A LOS ACTORES INSTITUCIONALES QUE TIENEN INCIDENCIA DIRECTA EN EL EMPLEO INCLUSIVO, CUYOS ROLES DEMARCAN LOS DISTINTOS TIPOS DE ACCIONES QUE REALIZAN, BIEN SEA DIRECTAMENTE CON LAS PERSONAS, LAS EMPRESAS, U OTROS ACTORES INSTITUCIONALES.

De igual forma, los elementos abordan las estrategias, rutas y metodologías a través de las cuales los diferentes actores desarrollan sus actividades. Para el Modelo los elementos hacen referencia a las acciones concretas y particulares que desarrollan diversos actores para promover un componente y son:

RUTAS

Organizan, a manera de paso a paso, los momentos necesarios para que una persona sea cada vez **más "empleable"** y para que una empresa tenga cada vez más **capacidad de emplear de manera adecuada a población vulnerable**. Las rutas tanto de personas como de empresas permiten identificar el deber ser de lo que ocurre con estos dos actores.

ESTRATEGIAS

Son el conjunto de acciones realizadas en una iniciativa desde dos enfoques: el **enfoque operativo**, que se refiere a las actividades que implementa la iniciativa para cumplir con sus objetivos; y el **enfoque de alianzas institucionales**, que se refiere a los arreglos institucionales que la iniciativa gestiona y concierta con entidades gubernamentales, instituciones académicas, entidades privadas y organizaciones, en aras de un propósito común que le apunta a los objetivos de la iniciativa.

METODOLOGÍAS

Son las **herramientas, formatos y plataformas** que se usan a la hora de implementar las acciones.

BARRERAS

Constituyen los **obstáculos que impiden el tránsito hacia la inclusión laboral** desde el punto de vista de las empresas o las personas, como por ejemplo la falta de información de los estudiantes frente a las opciones que tienen al terminar el colegio o la falta de formación en las competencias que requieren las empresas por parte de los Centros de Formación. Las barreras también hacen referencia a los elementos que **impiden un adecuado desarrollo de los actores** que prestan servicios a las personas y a las empresas, como por ejemplo la falta de información para identificar cuáles serán las ocupaciones, o cargos más demandados en el futuro y cuáles tenderán a desaparecer.

ACTORES

Los actores o iniciativas son todos aquellos **vinculados directa o indirectamente en el Modelo de Empleo Inclusivo** y su accionar. Pueden clasificarse tal como se muestra en la **Figura 3**.

En Colombia, los actores vinculados al Modelo 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.

Instituciones educativas: encargadas de proveer formación básica y media a los estudiantes hasta el grado 11.

Centros de formación: entendidos como aquellos que imparten formación para el trabajo, formación titulada (técnica o tecnológica) o formación universitaria.

Centros de empleo: encargados de fortalecer la intermediación laboral y armonizar la oferta y demanda laboral.

Sector privado o empresarial: como los principales dinamizadores del mercado laboral a través de la generación de empleo.

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, e indirecta por medio del fortalecimiento de capacidades a prestadores de servicios o el apoyo a la institucionalidad para la formulación de lineamientos técnicos.

Otras entidades con presencia local: como fundaciones y ONG que tienen intervenciones de manera local y que por tanto también se constituyen en actores que deben ser tenidos en cuenta en el territorio.

Poblaciones en condición de vulnerabilidad: son aquellas que enfrentan mayores barreras para insertarse al mercado laboral formal.

Figura 3. *Tipo de acciones que desarrollan las iniciativas y actores*

NO TODOS LOS ACTORES TIENEN INTERVENCIÓN EN TODOS LOS NIVELES. CADA UNO DE ESTOS ACTORES JUNTO CON SUS INICIATIVAS, PARTICIPAN EN DISTINTOS NIVELES DEPENDIENDO DE SUS OBJETIVOS MISIONALES. EN ESTE SENTIDO, EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO BUSCA SER UN INSTRUMENTO PARA ARMONIZAR LAS ACCIONES Y MEJORAR EL IMPACTO.

Finalmente, es importante resaltar que los beneficiarios directos del Modelo son los estudiantes de educación básica, media y terciaria para los dos primeros tramos, los buscadores de empleo para el tercer tramo y los nuevos empleados para el último tramo.

Para ampliar la información frente a los tramos, componentes y en general con relación al Modelo de Empleo Inclusivo, puede consultarse el documento *Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable* en el siguiente link:

http://www.fundacioncoronamedios.org/2016/Modelo/Modelo_GBA).pdf.

5

Lineamientos de cooperación en Colombia

El Gobierno nacional ha decidido focalizar la cooperación para el país en tres áreas temáticas:

- **Construcción de paz.**
- **Desarrollo rural sostenible.**
- **Conservación y sostenibilidad ambiental.**

Para ello, la Agencia Presidencial de Cooperación ha definido una hoja de ruta en donde estas tres áreas temáticas son el objetivo de la cooperación internacional para el periodo 2015-2018 (APC Colombia, 2015).

La generación de empleo inclusivo es un componente fundamental para el cumplimiento de este propósito en tanto que involucra acciones que promueven la construcción de paz y el desarrollo sostenible con distintos actores desde la oferta y la demanda laboral.

Desde la oferta, las acciones de empleo inclusivo benefician a los estudiantes, buscadores de empleo y empleados; desde la demanda laboral, las intervenciones benefician a las instituciones educativas, los centros de formación, los centros de empleo y las empresas. Así mismo, incluye actores que trabajan por el fortalecimiento de estas instituciones para mejorar la calidad en la prestación de los servicios.

6

Recomendaciones para la generación de empleo inclusivo desde la cooperación internacional

La cooperación internacional puede ser un actor fundamental en la generación de empleo inclusivo ya que su accionar puede fortalecer iniciativas existentes o apoyar técnica y/o financieramente el diseño de nuevas iniciativas, programas o proyectos.

Teniendo en cuenta el marco conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo, a continuación se exponen una serie de recomendaciones para la puesta en marcha de acciones que busquen la generación de empleo inclusivo desde la cooperación internacional.

6.1 CARACTERICE SU INTERVENCIÓN A TRAVÉS DE TRAMOS, COMPONENTES Y NIVELES DE ACCIÓN

La caracterización de la iniciativa que desee promover la cooperación internacional puede especificarse a través de dos mecanismos interconectados:

- **Identificando tramos y componentes.**
- **Identificando niveles de acción.**

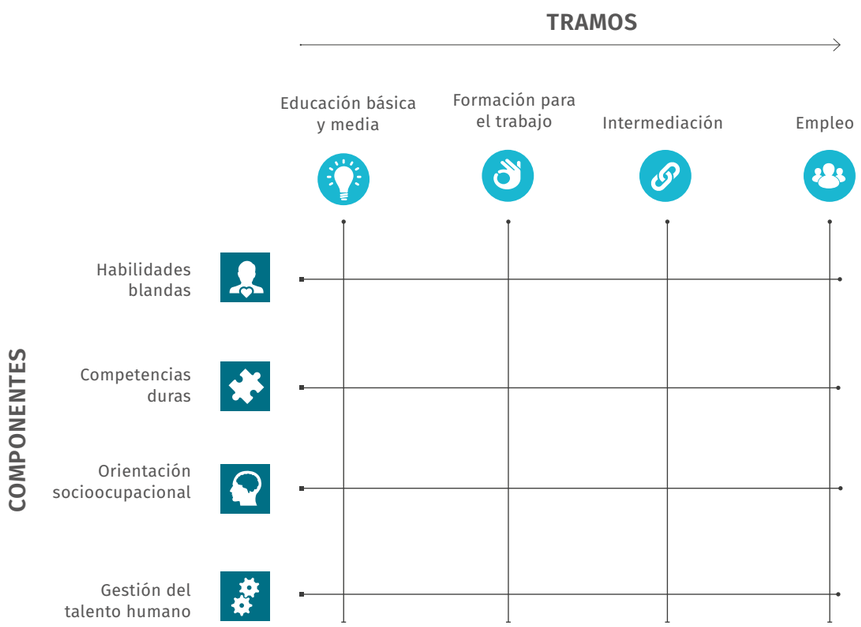
Identificar su iniciativa a través de estos dos mecanismos le permitirá:

- Conocer el alcance de su intervención y evaluarla frente a las acciones propuestas por el Modelo para generar empleo inclusivo.
- Identificar futuras fases de intervención o acciones para el fortalecimiento de la iniciativa o el proyecto de cooperación.

IDENTIFIQUE TRAMOS Y COMPONENTES

Teniendo en cuenta el enfoque que el Modelo de Empleo Inclusivo propone, identifique los tramos y componentes en donde su programa o proyecto tiene previsto intervenir, haciendo uso del esquema propuesto en la **Figura 4**.

Figura 4. *Esquema del Modelo de Empleo Inclusivo*



Fuente: *(ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016)*

Para ello, siga los siguientes pasos:

1. Identifique el tramo

Identifique en qué tramo la intervención tendrá acción así:

Educación básica y media (EBM)

Si su interés es fortalecer las competencias de los estudiantes de educación básica y media, que para Colombia va de los grados 1 a 11, y/o trabajar en el fortalecimiento de las instituciones educativas.

En Colombia hay más de **30 mil instituciones educativas** en todo el país. El listado de ellas puede consultarse en el siguiente link del Ministerio de Educación:

http://www.mineducacion.gov.co/sineb.

Formación para el trabajo (EoT)

Si su interés es fortalecer las competencias de las personas antes de ingresar al mercado laboral a través de formación para el desarrollo y el desarrollo humano, la educación técnica, tecnológica y/o universitaria; o si tiene interés en fortalecer alguna de las siguientes instituciones que trabajan en este tramo.

En Colombia, las instituciones que trabajan en este componente pueden clasificarse en tres categorías: Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH, Instituciones de Educación Superior – IES y el SENA.

ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - ETDH

- Las ETDH o instituciones de formación para el trabajo están regidas por las Secretarias de Educación territoriales.
- El Ministerio de Educación Nacional ha desarrollado el Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano para que todas las secretarias incluyan los programas que cuentan con licencia para funcionar.

La información de instituciones puede consultarse por territorio en el siguiente link:

http://siet.mineducacion.gov.co/consultasiet/institucion/

A LA FECHA, HAY **4080 INSTITUCIONES EN 30 DEPARTAMENTOS**. SE RECOMIENDA PRIORIZAR LAS **372 INSTITUCIONES** QUE SE ENCUENTRAN CERTIFICADAS EN CALIDAD Y QUE POR TANTO LE PUEDEN PROVEER UN MEJOR SERVICIO.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR - IES

Las IES son las entidades que cuentan con el reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Educación Nacional para proveer educación superior en Colombia. Las IES se clasifican según su carácter académico en cuatro categorías:

- Instituciones técnicas profesionales (formación técnica en pregrado y posgrado).
- Instituciones tecnológicas (formación técnica o tecnológica en pregrado y posgrado).
- Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas (formación técnica, tecnológica y profesional en pregrado y posgrado).
- Universidades (formación técnica, tecnológica y profesional en pregrado y posgrado incluyendo maestrías y/o doctorados).

El Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional contiene el listado de las IES y puede consultarse por territorio en el siguiente link:

http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/institucion

ACTUALMENTE, HAY UN TOTAL DE **468 IES** EN EL TERRITORIO NACIONAL (**40** INSTITUCIONES TÉCNICO PROFESIONALES, **66** INSTITUCIONES TECNOLÓGICAS, **161** INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS O ESCUELAS TECNOLÓGICAS Y **201** UNIVERSIDADES) EN **29 DEPARTAMENTOS**.

SENA

- El SENA es una de las entidades públicas con mayor presencia en el territorio (**115 centros de formación** en todos los departamentos del país).
- El SENA ofrece formación titulada (técnica o tecnológica) que tiene una duración de uno a dos años y formación complementaria a través de cursos cortos (menos de un año).

El directorio de los centros de formación del SENA puede ser consultado en el siguiente link:

http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Direcciones-Oficinas-y-Organigrama.aspx

Intermediación laboral (IL)

Si su interés es fortalecer la articulación entre las personas que están buscando trabajo y las empresas que están publicando vacantes, y/o trabajar en el fortalecimiento de las entidades que trabajan en la intermediación laboral, que para el caso colombiano son los centros de empleo.

UN **CENTRO DE EMPLEO** ES UN PUNTO DE ATENCIÓN QUE PROMUEVE EL CONTACTO ENTRE LOS OFERENTES Y DEMANDANTES DE MANO DE OBRA (BUSCADORES DE EMPLEO Y EMPLEADORES).

El objetivo es que mutuamente se cumplan sus necesidades ayudando a las empresas a encontrar trabajadores y a los trabajadores a encontrar oportunidades laborales.

Los centros de empleo en Colombia se rigen por los lineamientos del Servicio Público de Empleo (SPE), que es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo encargada de generar los lineamientos para la operación de los centros de empleo. La **Figura 5** muestra la clasificación de estos centros en el país.

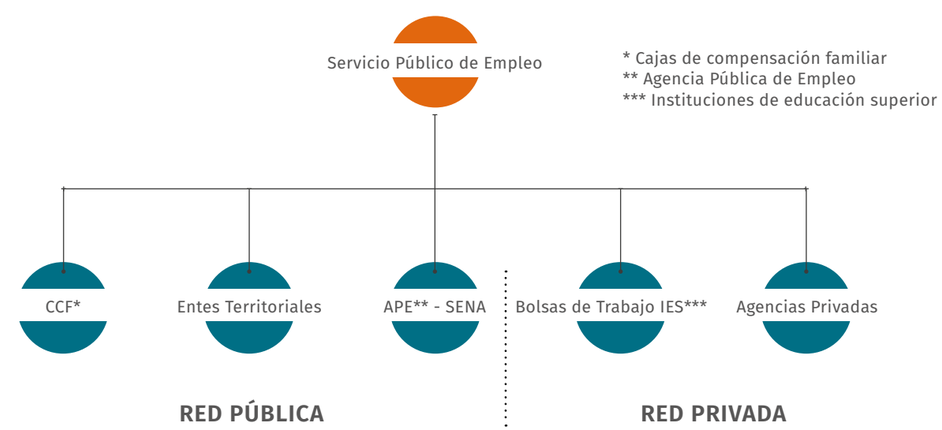
Como parte de la red pública están las cajas de compensación familiar (CCF), los entes territoriales autorizados para ser centros de empleo y la Agencia Pública de Empleo del SENA (APE). Como parte de la red privada, están las bolsas de trabajo de las instituciones de educación superior (IES) y las agencias privadas.

La red pública ofrece la posibilidad de acompañar a la empresa durante el proceso de manera gratuita, mientras que los prestadores privados pueden tener tarifas dependiendo del servicio que la empresa requiera.

Si quiere conocer los centros de empleo del país, puede consultar el siguiente link:

http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/centro-de-empleo

Figura 5. *Centros de empleo en Colombia*



Empleo (E)

Si su interés es acompañar a las personas que han logrado insertarse en el mercado laboral formal y/o fortalecer a las empresas para que estas sean cada vez más inclusivas.

En Colombia, todas las empresas deben contar con el Registro Único Empresarial y Social (RUES), que es la gran central de información empresarial del país. La información puede ser consultada en el siguiente link:

http://www.rues.org.co/

2. Identifique el componente

Una vez se ha identificado el o los tramos que se van a desarrollar, el siguiente paso es evaluar las temáticas que se van a trabajar así:

Habilidades blandas

En Colombia, las habilidades blandas también se conocen como competencias ciudadanas, habilidades socioemocionales, capacidades sociales y competencias transversales, entre otros. Si bien aún no hay un consenso de la definición para el país, actualmente la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales, liderada por el DNP, trabaja en la consolidación de un marco común.

La **Tabla 1** resume las acciones que, dependiendo del tramo, pueden desarrollarse para fortalecer las habilidades blandas.

Tabla 1. *Acciones por tramos para el componente de habilidades blandas*

TRAMOS / HABILIDADES BLANDAS			
Educación básica y media	**Educación orientada al trabajo**	**Intermediación laboral**	**Empleo**
Preparación/nivelación de competencias ciudadanas – habilidades blandas	Preparación/nivelación en competencias laborales generales	Preparación/nivelación en competencias laborales generales	Nivelación/ fortalecimiento de habilidades blandas
	Perfilamiento en competencias – habilidades blandas laborales generales		
Perfilamiento de competencias ciudadanas – habilidades blandas	Preparación en procesos de selección	Preparación en procesos de selección	

De acuerdo con el análisis realizado por el Modelo, las competencias ciudadanas que se sugiere fortalecer en educación básica media son: **autocontrol, sociabilidad, respeto, autoestima, optimismo, confianza, reflexión y análisis crítico, escuchar atentamente, expresión asertiva.**

Las competencias ciudadanas que se sugiere fortalecer en los tramos de educación para el trabajo, intermediación laboral y empleo son: **dominio personal, inteligencia emocional, toma de decisiones, atención y concentración.**

Competencias duras

Las competencias duras son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar actividades en los ámbitos laboral, personal, cultural y social, y pueden a su vez clasificarse en competencias básicas y competencias laborales específicas. Las primeras están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático, científico y comunicativo, mientras que las segundas son las requeridas para desempeñarse en las funciones de un cargo específico.

La **Tabla 2** resume las acciones que se pueden llevar a cabo para ese componente de acuerdo con el tramo seleccionado.

Tabla 2. *Acciones por tramos para el componente de competencias duras*

TRAMOS / COMPETENCIAS DURAS			
Educación básica y media	**Educación orientada al trabajo**	**Intermediación laboral**	**Empleo**
Preparación/nivelación de competencias básicas	Preparación/nivelación de competencias laborales específicas	Preparación/nivelación de competencias laborales específicas	Nivelación de competencias laborales específicas
Preparación para pruebas de desempeño (Saber Pro, PISA)			
Formación en idiomas, TIC, entre otros	Formación en idiomas, TIC, entre otros	Formación en idiomas, TIC, entre otros	Formación en idiomas, TIC, entre otros

De acuerdo con el análisis realizado por el Modelo, el tipo de competencias duras que deben fomentarse varían por tramo. Durante la educación básica y media (EBM) es fundamental fortalecer las **competencias científicas, comunicativas y matemáticas** según los lineamientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2006).

Por su parte, durante los tramos de formación para el trabajo (EoT), intermediación laboral (IL) y empleo (E) es necesario fortalecer competencias laborales específicas de acuerdo con la demanda del sector productivo. La siguiente sección le ayudará a conocer las fuentes de información para conocer las demandas del territorio.

Orientación socioocupacional

A través de la orientación socioocupacional se acompaña a los individuos a tomar consciencia de sus intereses, aptitudes y capacidades, de modo que busquen el tipo de formación y trabajo que más se ajusten a sus características.

De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, la orientación socioocupacional tiene tres componentes interdependientes entre sí: **autoconocimiento, conocimiento del mundo de la formación y conocimiento del mundo del trabajo.** La **Tabla 3** resume las acciones que se pueden llevar a cabo en este componente para cada uno de los tramos.

Tabla 3. *Acciones por tramos para el componente de orientación socioocupacional*

TRAMOS / ORIENTACIÓN SOCIOOCUPACIONAL			
Educación básica y media	**Educación orientada al trabajo**	**Intermediación laboral**	**Empleo**
Asesoría para estructuración de plan vocación-profesional: construcción permanente de plan de vida	Asesoría para estructuración de plan vocación-profesional: implementación de proyecto de vida	Asesoría para estructuración de plan vocación-profesional: implementación de proyecto de vida, movilidad laboral, reentrenamiento	Asesoría para estructuración de plan vocación-profesional: acompañamiento para planes de carrera
Información sobre oferta formativa posterior: oferta postsecundaria, alternativas de financiamiento, métodos de estudio, visitas a las IES	Información sobre oferta formativa posterior: educación para el trabajo, técnica, tecnológica o universitaria, instituciones certificadas	Información sobre oferta formativa posterior: necesidades de formación, competencias que requieren ser fortalecidas	Información sobre oferta formativa posterior: planes de carrera
Información sobre vacantes y condiciones del mercado laboral: visita a lugares de trabajo, servicios de voluntariado o actividades comunitarias	Información sobre vacantes y condiciones del mercado laboral: demanda de programas de formación	Información sobre vacantes y condiciones del mercado laboral: identificación del perfil ocupacional, vacantes que se ajustan al perfil	Información sobre vacantes y condiciones del mercado laboral: planes de carrera

Aunque los tres componentes de la orientación socioocupacional pueden trabajarse en cada uno de los tramos, los énfasis y actividades específicas varían dependiendo del tiempo con el que se cuenta en cada tramo. Por ejemplo, durante la educación básica y media (EBM) se cuenta con el tiempo suficiente para un proceso de construcción gradual y permanente del plan o proyecto de vida, mientras que si la persona se encuentra en el tramo de intermediación laboral las discusiones deben orientarse hacia el autoconocimiento de las competencias y las acciones para fortalecer el perfil y la inserción en el mercado laboral.

Gestión del talento humano

El componente de gestión de talento humano incluye los aspectos relacionados con la intermediación laboral y con el proceso de vinculación formal de una persona a una empresa o empleador con todas las garantías respectivas, según lo estipulado por la Ley, garantizando estabilidad económica y laboral. De igual forma, este componente se relaciona con los diferentes ejercicios de identificación de la demanda laboral, incluyendo las profundizaciones sectoriales y de prospectiva laboral.

La gestión del talento humano es un componente que se desarrolla principalmente en los tramos de intermediación laboral y empleo, como se muestra en la **Tabla 4**.

Tabla 4. *Acciones por tramos para el componente de gestión del talento humano*

TRAMOS / GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Educación básica y media	**Educación orientada al trabajo**	**Intermediación laboral**	**Empleo**
	Gestión con empresas para apertura de cursos a la medida	Gestión con empresas para identificar vacantes	Acompañamiento a empresas/personas antes del proceso de vinculación (mejorar su capacidad)
	Gestión con empresas para ubicar practicantes o aprendices	Gestión con empresas para apertura de cursos a la medida	Acompañamiento a empresas/ personas en el proceso de vinculación

TRAMOS / GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Educación básica y media	**Educación orientada al trabajo**	**Intermediación laboral**	**Empleo**
	Gestión con empresas para vinculación laboral	Gestión con empresas para ubicar practicantes o aprendices	Acompañamiento a empresas/ personas posterior al proceso de vinculación
		Asesoría a empresas para mejorar su capacidad de vinculación laboral	Identificación de necesidades sectoriales/ regionales

EJEMPLOS DE PROYECTOS BAJO EL ENFOQUE DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO

La **Figura 6** muestra algunos ejemplos de proyectos de cooperación internacional bajo el esquema conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo que pueden serle útiles para identificar su iniciativa o proyecto.

OBJETIVO PROYECTO 1

"Brindar formación ocupacional alineada a las necesidades del mercado laboral y pasantías para jóvenes bachilleres vulnerables en el municipio de Apartadó, Antioquia".

OBJETIVO PROYECTO 2

"Mejorar las oportunidades de acceso a la educación superior e inserción social efectiva para la juventud escolarizada en secundaria del Pacífico colombiano".

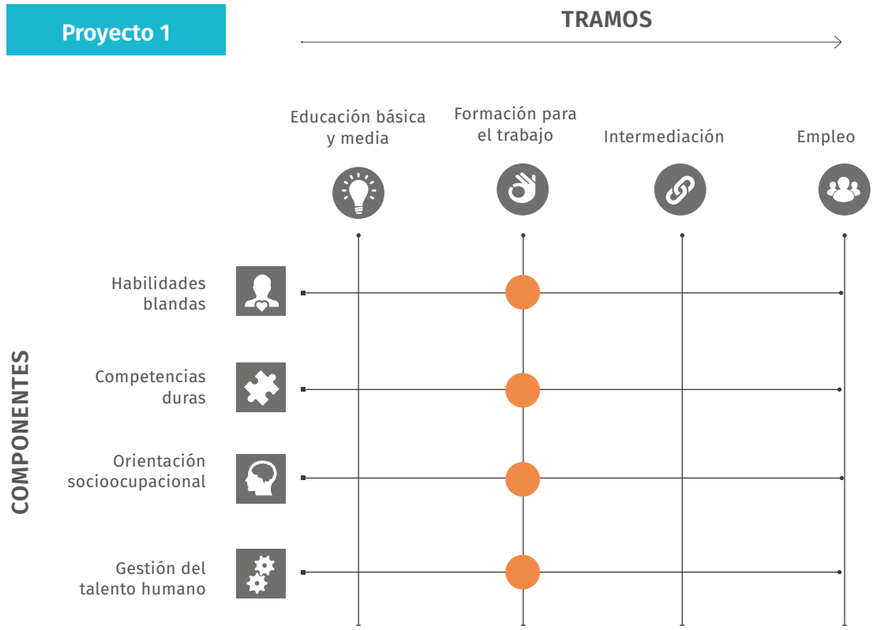
OBJETIVO PROYECTO 3

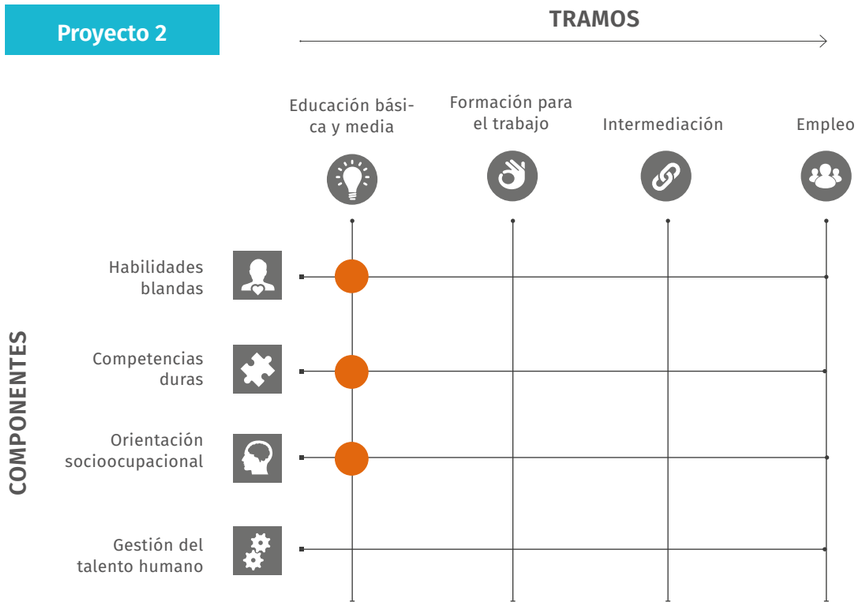
"Fortalecer la capacidad de las autoridades locales y socios del sector privado para desarrollar e implementar políticas y prácticas de empleo incluyentes para personas en proceso de reintegración".

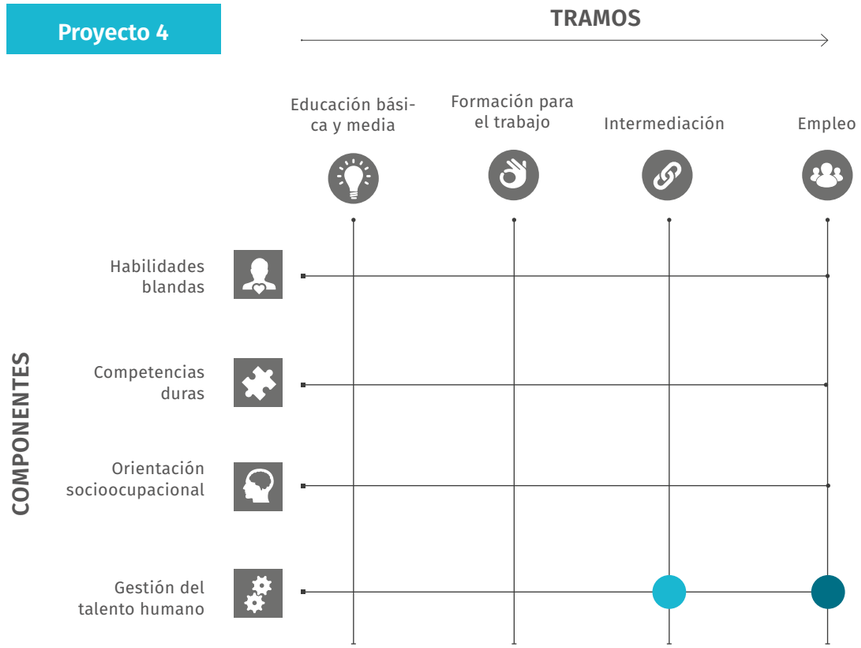
OBJETIVO PROYECTO 4

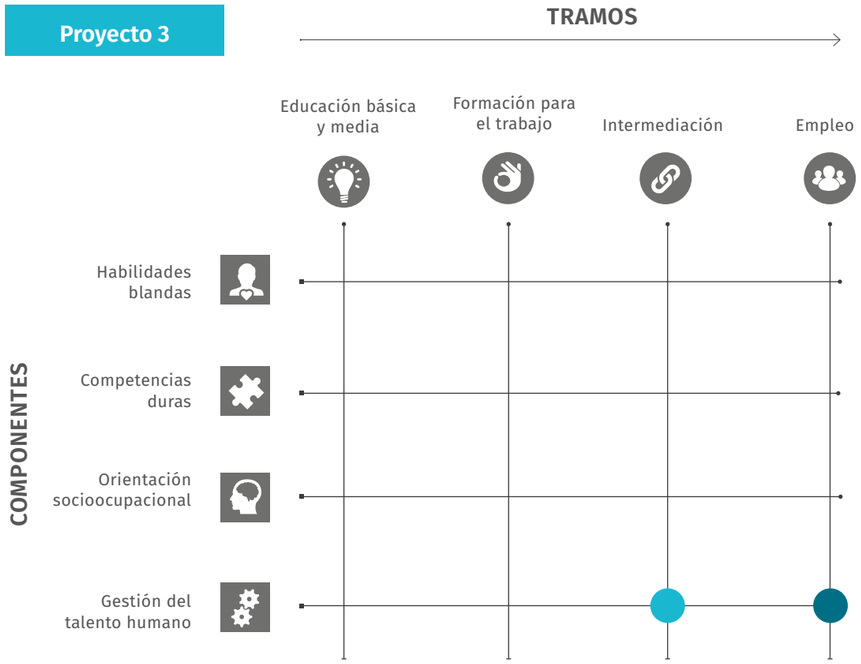
"Fortalecer técnicamente los centros de empleo de Bogotá, Cali y Medellín en el proceso de gestión empresarial para la población víctima del conflicto armado".

Figura 6. *Ejemplos de iniciativas de cooperación internacional bajo el esquema del Modelo de Empleo Inclusivo*









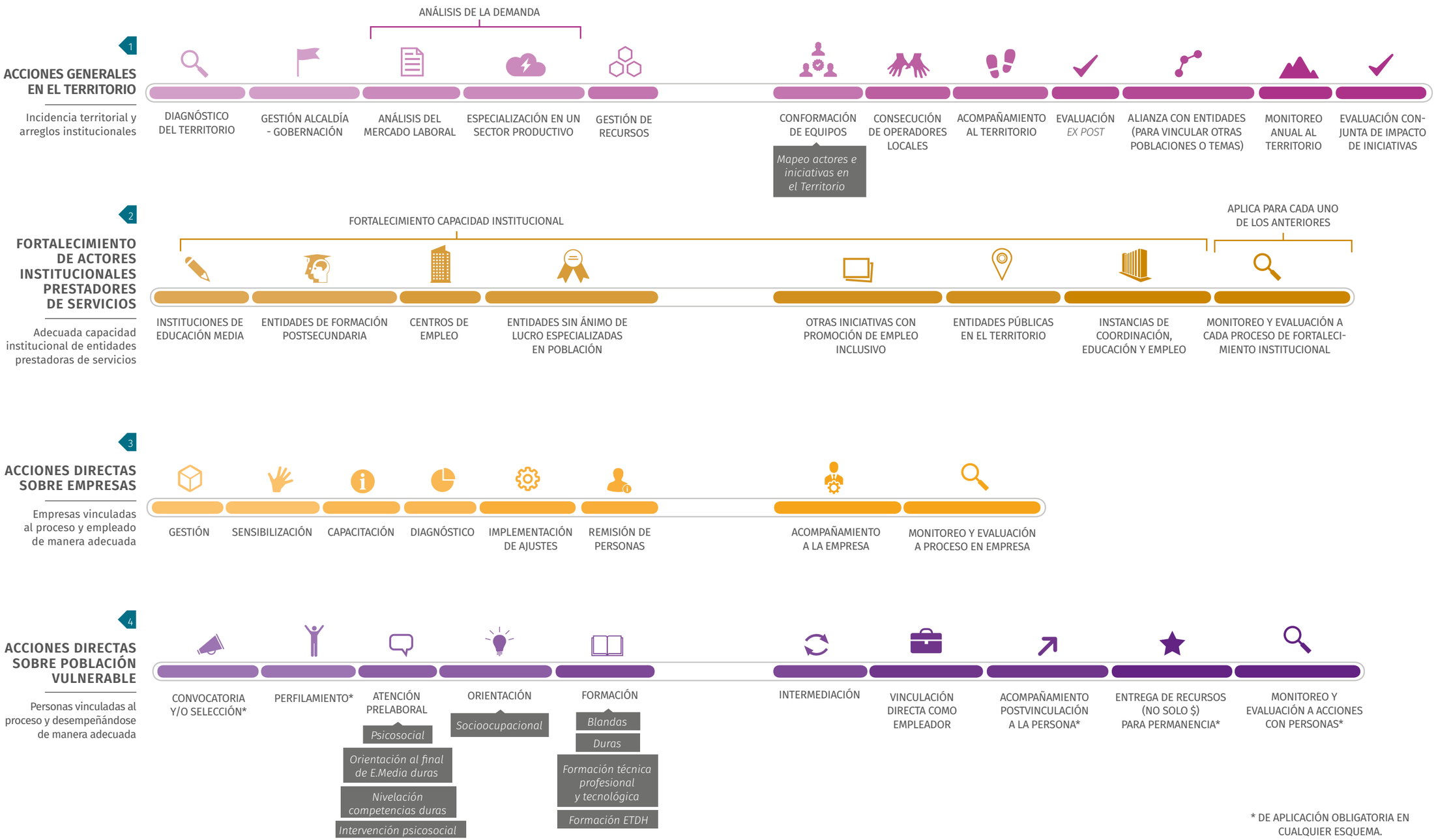
IDENTIFIQUE NIVELES DE ACCIÓN

Una vez que la iniciativa se ha identificado en el mapa de acciones del ecosistema de empleo inclusivo, el siguiente paso es identificar los niveles de acción que se tiene previsto realizar así:

1. **Acciones generales en el territorio.**
2. **Fortalecimiento de actores institucionales que prestan servicios.**
3. **Acciones directas sobre las empresas.**
4. **Acciones directas sobre la población vulnerable.**

La **Tabla 5** muestra el tipo de actividades que se pueden llevar a cabo para cada tipo de intervención.

Tabla 5. *Actividades por tipo de intervención*



* DE APLICACIÓN OBLIGATORIA EN CUALQUIER ESQUEMA.

> UNA INTERVENCIÓN PUEDE TENER DISTINTOS ESQUEMAS DE ACCIÓN YA QUE ÉSTOS SON COMPLEMENTARIOS Y NO EXCLUYENTES.

Por ejemplo, si la iniciativa desarrolla competencias duras y habilidades blandas para el tramo de formación para el trabajo, es probable que sus niveles de acción involucren acciones en el territorio como la elaboración de un diagnóstico y el trabajo conjunto de Alcaldías y actores públicos y privados para evaluar las necesidades de formación y, con base en ello y la caracterización de la población, analizar las brechas de formación que deben ser cubiertas.

Esto puede implicar el fortalecimiento de actores institucionales como los centros de formación para que otorguen una formación más pertinente a las necesidades territoriales. En ese sentido es probable que como parte de la iniciativa se capaciten a los docentes en temas específicos y se incorporen ajustes frente al diseño curricular de los centros de formación.

Adicionalmente, la iniciativa puede contemplar gestión con las empresas para que los estudiantes que se estén formando puedan hacer sus prácticas empresariales allí o para que las empresas sean parte del proceso de formación.

Finalmente, la iniciativa puede vincular acciones directas con la población si, por ejemplo, participa en los procesos de selección del personal que se va a formar y si decide articularse con una entidad pública o privada para la entrega de incentivos económicos que cubran el costo de oportunidad de dejar de trabajar en el sector informal para ser parte de un proceso de formación y fortalecimiento de competencias.

6.2 DEFINA LOS TERRITORIOS O CIUDADES DE INTERVENCIÓN CON BASE EN CRITERIOS TÉCNICOS

Es usual que una iniciativa de cooperación internacional priorice zonas de intervención. Cuando hablamos de empleo inclusivo es muy importante tener en cuenta algunos factores que marcarán la diferencia en materia de resultados del programa o proyecto que se pretende implementar. La selección de los territorios debería depender de la aplicación de indicadores relacionados con el mercado laboral y la posibilidad de establecer alianzas estratégicas para llevar a cabo la implementación de programas o proyectos.

Así mismo, teniendo en cuenta el actual escenario de posconflicto, se sugiere identificar aquellos municipios que no solo cumplen con los indicadores en materia de mercado laboral, sino que también han sido priorizados para la implementación de los Acuerdos de La Habana.

Algunos de los indicadores recomendados para tener en cuenta son:

Indicadores relacionados con la demanda laboral

- Presencia de sectores económicos en crecimiento.
- Presencia de estudios sectoriales o regionales con información disponible clara frente a necesidades de recurso humano.
- Iniciativas clúster disponibles.
- Presencia de empresas con responsabilidad social empresarial.
- Presencia de empresas que promueven el programa “40 Mil Primeros Empleos”.
- Presencia de empresas que promueven la vinculación laboral de población vulnerable.
- Presencia de comisiones regionales de competitividad.

Indicadores relacionados con la oferta laboral

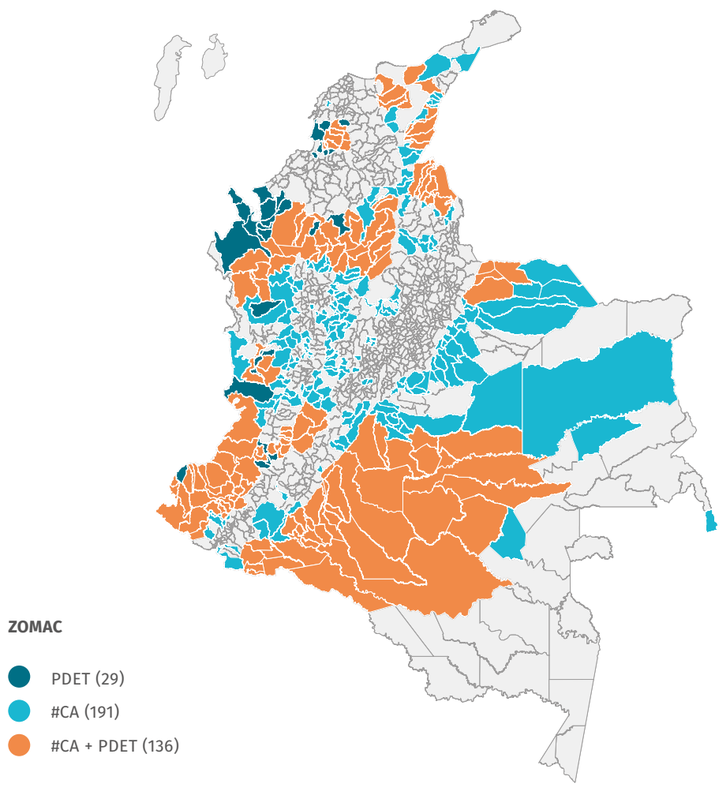
- Confluencia de actores relevantes por medio de alianzas: empresas, entes territoriales, cooperación internacional, entidades del orden nacional con influencia en el territorio, IES, ETDH.
- Tasa global de participación por encima del 50%.

Indicadores relacionados con arreglos institucionales

- Presencia de centros de empleo con amplia oferta de servicios.
- Establecimiento de planes locales de empleo por parte de las autoridades locales.
- Priorización de generación de vinculación laboral de población vulnerable en planes de desarrollo.
- Establecimiento de alianzas entre actores que tienen por objeto la inclusión laboral de población vulnerable.

Indicadores relacionados con el posconflicto

- Municipios focalizados en los programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET), creados por el Decreto 893 de 2017 con la finalidad de transformar estructuralmente el campo y el ámbito rural. En este escenario se crearon un total 16 PDET que agrupan 170 municipios del territorio nacional.
- El Gobierno nacional a su vez está priorizando sus intervenciones en las denominadas Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), que incluyen 356 municipios, como se puede ver en el mapa.



Fuente: *Alta Consejería para el Posconflicto*

Procure focalizar la intervención en municipios donde confluyan varios de los indicadores mencionados con anterioridad.

De igual forma, para focalizar su intervención puede tener en cuenta como criterio el **Sistema de Ciudades** desarrollado por Planeación Nacional, a través del cual se definieron las aglomeraciones urbanas teniendo en cuenta dos conceptos: ***ciudades funcionales y ciudades uninodales.***

Las ciudades funcionales son el conjunto de ciudades y sus centros urbano contiguos entre los que existen relaciones funcionales en términos de actividades económicas (oferta y demanda de servicios). Las ciudades uninodales son los centros urbanos cuya área funcional se mantiene dentro del límite político administrativo. Estos dos tipos de ciudades conforman el *Sistema de Ciudades*. Para identificar el sistema, el país adoptó los siguientes criterios (DNP, 2014) :

1 ***Dinámicas de desplazamiento:*** Para definir las ciudades funcionales se identificaron los municipios con un umbral de conmutación laboral del 10% de la fuerza laboral (población ocupada). Una ciudad funcional es aquella en donde las personas se trasladan diariamente para trabajar en otro municipio, como por ejemplo las personas que viven en municipios cerca de Bogotá pero trabajan en la capital del país.

2 ***Tamaño poblacional:*** De acuerdo con la literatura internacional se incluyen municipios con más de 100 mil habitantes. El desplazamiento diario por motivos de trabajo del 10% de la fuerza laboral.

3 ***Función político-administrativa:*** Capitales de departamento con menos de 100 mil habitantes.

4 ***Importancia estratégica:*** Ciudades con menos de 100 mil habitantes que registran una importancia estratégica.

Como resultado de este proceso, el sistema de ciudades propone 56 ciudades, de las cuales 18 son funcionales y 38 son uninodales, y se encuentran 95 municipios aglomerados a estos centros. Para fortalecer el proceso de intermediación laboral y empleabilidad, se sugiere focalizar la intervención en estas 56 ciudades resumidas en la **Tabla 6**.

Tabla 6. *Sistema de Ciudades*

Tipo de ciudad	Nº	Ciudades
Ciudades funcionales con más de 100 mil habitantes	18	Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Cúcuta, Pereira, Villavicencio, Armenia, Pasto, Manizales, Rionegro, Tunja, Tuluá, Girardot, Sogamoso, Duitama
Ciudades uninodales con más de 100 mil habitantes (capitales de departamento)	11	Ibagué, Santa Marta, Valledupar, Montería, Neiva, Popayán, Sincelejo, Riohacha, Florencia, Yopal, Quibdó
Ciudades uninodales con más de 100 mil habitantes (importancia estratégica)	5	Buenaventura, Palmira, Barrancabermeja, Apartadó, Cartago
Ciudades uninodales con menos de 100 mil habitantes (capitales de departamento)	8	Arauca, San Andrés, San José del Guaviare, Mocoa, Leticia, Mitú, Inírida, Puerto Carreño
Ciudades uninodales con menos de 100 mil habitantes (importancia estratégica)	14	Guadalajara de Buga, San Andrés de Tumaco, Fusagasugá, Maicao, Ciénaga, Ocaña, Ipiales, Caucasia, Turbo, Pamplona, San Gil, Puerto Asís, Honda, Málaga

6.3 CONOZCA INFORMACIÓN DE CONTEXTO PARA EL DISEÑO O FORTALECIMIENTO DE SU PROGRAMA Y/O PROYECTO

La información es fundamental para la toma de decisiones. La generación de empleo implica la interacción de múltiples actores a nivel nacional y local que trabajan desde diversos tramos para fortalecer la oferta o demanda de trabajo y lograr que las personas encuentren un trabajo acorde con sus necesidades y las empresas cuenten con mano de obra que cumpla con sus expectativas.

En Colombia existen diversos actores que se encargan de generar información que les permite a los actores conocer acerca de las dinámicas del mercado laboral y la situación de los grupos vulnerables.

Si su programa o proyecto tiene interés en fortalecer el empleo inclusivo, a continuación se explican las fuentes de información que pueden serle útiles para fortalecer el diagnóstico, focalizar la intervención, identificar actores para la generación de sinergias y ahondar en la situación de los grupos vulnerables.

Tenga en cuenta que un análisis apropiado del contexto le permitirá potenciar el impacto de la cooperación y promover proyectos o iniciativas sostenibles. La información de contexto presentada en esta guía se divide en:

- **Fuentes de información de empleo inclusivo.**
- **Barreras que enfrentan los grupos vulnerables.**
- **Entidades e iniciativas que trabajan promoviendo la inclusión laboral.**

Fuentes de información de empleo inclusivo.

Dependiendo del tramo de su interés, tenga en cuenta las fuentes de información de la **Tabla 7** para analizar el territorio.

Tabla 7. *Fuentes de información para el análisis nacional y territorial*

Contexto	Descripción	Tramo	Fuente	Página web
DEMOGRÁFICO	Estadísticas demográficas como población por género, edad, tipo de población, nivel educativo, entre otras, para todos los municipios del país	EBM	DANE	http://www.dane.gov.co
		EoT		
		IL		
		E		

Contexto	Descripción	Tramo	Fuente	Página web
ECONÓMICO	Estadísticas de la producción departamental en el país	EoT	DANE	http://www.dane.gov.co
		IL		
		E		
	Información de los proyectos aprobados por regalías	EoT	DNP	http://maparegalias.sgr.gov.co
		IL		
		E		
SOCIAL	Estadísticas de pobreza y desigualdad	EBM	DANE	http://www.dane.gov.co
		EoT		
		IL		
		E		
	Información de programas sociales por municipio	EBM	DNP	https://ddtspr.dnp.gov.co/fit/#/fichas
		EoT		
		IL		
		E		
	Encuesta de percepción de la ciudadanía e índice de progreso social (IPS)	EBM	Red Cómo Vamos	http://www.ciudatos.com/datos
		EoT		
		IL		
		E		
EDUCATIVO	Resultados de las pruebas de Estado	EBM	ICFES	http://www.icfesinteractivo.gov.co
		EoT		
	Estadísticas de la educación de formación para el trabajo	EBM	MEN	http://siet.mineducacion.gov.co/siet/
		EoT		
		E		
	Programas de formación del SENA	EBM	SENA	http://www.senasofiaplus.edu.co http://www.sena.edu.co
		EoT		
		E		
	Estadísticas de la educación superior	EBM	MEN	http://snies.mineducacion.gov.co
		EoT		
		E		

Contexto	Descripción	Tramo	Fuente	Página web
EMPLEABILIDAD	Estadísticas del mercado laboral como tasa de ocupación, desempleo, población económicamente activa, entre otras	EBM	DANE	https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos
		EoT		
	Información consolidada del mercado laboral colombiano	EBM	FILCO	http://filco.mintrabajo.gov.co/
		EoT		
		IL		
		E		
	Información de vacantes publicadas a través del Servicio Público de Empleo	EoT	SPE	http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/
		IL		
		E		
	Boletines e información de coyuntura sobre el mercado laboral	EoT		
		IL		
		E		
	Información de vacantes a través de la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA	EoT	SENA	http://observatorio.sena.edu.co
		IL		
		E		
	Boletines e información de coyuntura sobre el mercado laboral	EoT		
		IL		
		E		
	Estudios sectoriales del mercado de trabajo (resultados de las mesas sectoriales)	EoT		http://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/2406
		IL		
		E		
	Estudios e investigaciones con relación al mercado laboral regional colombiano utilizando diversas metodologías	EoT	ORMET	http://www.redormet.org
		IL		
		E		
TERRITORIAL	Información de las características de un municipio: información general, socioeconómica, financiera y presupuestal, y cifras de desarrollo territorial	EBM	DNP	https://ddtspr.dnp.gov.co/fit/#/fichas
		EoT		
		IL		
		E		

Contexto	Descripción	Tramo	Fuente	Página web
POBLACIONES VULNERABLES	Estadísticas de la población víctima en Colombia	EBM	Unidad de Víctimas	http://rni.unidadvictimas.gov.co/RUV
		EoT		
		IL		
		E		
	Estadísticas de la población en condición de discapacidad	EBM	Ministerio de Salud	http://ondiscapacidad.minsalud.gov.co/Paginas/Home.aspx
		EoT		
		IL		
		E		
	Estudios y estadísticas de la población reinsertada	EBM	ACR	http://www.reintegracion.gov.co/
		EoT		
		IL		
		E		
	Estadísticas de oferta y demanda laboral de poblaciones vulnerables como mujeres, personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado y jóvenes	EBM	SPE	http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/
		EoT		
		IL		
		E		

Adicionalmente, dependiendo del territorio, existe una gran variedad de instituciones que llevan a cabo estudios e investigaciones con relación al mercado laboral presente y futuro. El análisis de esta información podrá ayudarle a conocer:

- Sectores priorizados por el territorio (apuestas productivas).
- Metas de los planes de desarrollo con relación a formación y empleo.
- Acciones propuestas por el territorio para dinamizar educación y empleo.

- Articulación entre la priorización sectorial y las metas del gobierno local.
- Necesidades de recurso humano por sectores económicos.
- Requerimientos de la oferta de formación con base en las necesidades.

Identifique los estudios que se han llevado a cabo en el territorio teniendo en cuenta las entidades descritas en la **Tabla 8**.

Tabla 8. *Entidades que generan estudios útiles para el diseño de iniciativas*

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP)

- Apuestas productivas

http://www.dnp.gov.co)

GOBERNACIONES Y ALCALDÍAS

- Apuestas productivas identificadas en los planes de desarrollo regional o local
- Acciones para la promoción del sector educativo
- Acciones para la promoción de la empleabilidad

Planes de desarrollo publicados en las páginas web de gobernaciones o alcaldías

CENTROS DE INVESTIGACIÓN

- Estudios a profundidad de educación y empleo

El listado de los centros de investigación en el país puede consultarse en http://www.colciencias.gov.co/node/1331

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Estudios a profundidad de educación y empleo

El listado de las instituciones en el país puede consultarse en http://www.mineducacion.gov.co/snies)

CÁMARAS DE COMERCIO (CC)

- Estudios de productividad

El listado de las CC en el país puede consultarse en http://www.confecamaras.org.co

DANE

- Estudios por temas, sectores y regiones

http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos

Hacer uso de esta información cuantitativa y cualitativa, por parte de los organismos de cooperación internacional, les permitirá contar con criterios técnicos para:

- Hacer diagnósticos territoriales, sectoriales y/o poblacionales.
- Focalizar la intervención territorial, sectorial y/o poblacional.
- Identificar brechas para fortalecer la intervención o diseñar nuevas iniciativas.
- Evaluar indicadores que permitirán hacer seguimiento a las intervenciones.

6.4 DETERMINE SI QUIERE TRABAJAR CON UNO O VARIOS TIPOS DE POBLACIONES Y CONOZCA LOS DIAGNÓSTICOS DISPONIBLES

De acuerdo con las estadísticas oficiales publicadas por el DANE, en Colombia hay cerca de 48,7 millones de habitantes y la tasa de desempleo ha fluctuado entre 8% y 11% en los últimos años. Sin embargo, la situación es aún más crítica para los grupos vulnerables. Los ocho grupos considerados como vulnerables para el Modelo enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral que en muchos casos vienen desde la educación.

Si su iniciativa tiene un enfoque poblacional, o si está interesado en focalizar su intervención en los grupos más vulnerables, la información de la **Tabla 9** le será de ayuda.

Tabla 9. *Situación de los grupos vulnerables en Colombia*

JÓVENES

12,6
MILLONES DE PERSONAS

25,9% de la población

- La **tasa de desempleo para los jóvenes** fluctúa entre el **15% y el 19%** (DANE - GEIH, 2016)
- La tasa de desempleo juvenil femenina ha variado entre el **19% y el 23% en los últimos años** (DANE - GEIH, 2016)
- Colombia es el **segundo país** de América Latina con **mayor proporción de jóvenes** que en cifras absolutas **ni estudian ni trabajan** (NINI) (Banco Mundial, 2016)
- El **57,4%** de los jóvenes ocupados **no contribuye a salud** (Filco, 2016)
- El **61,6%** de los jóvenes ocupados **no contribuye a pensión** (Filco, 2016)
- El **78%** de los jóvenes **está en actividades informales** (OIT, 2015)

MUJERES

24,6
MILLONES DE PERSONAS

50,5% de la población

- La **tasa de desempleo de las mujeres** es cerca del **11,8%**, es decir, **cuatro puntos porcentuales por encima de la de los hombres** (DANE, 2016)
- Mientras la **tasa de ocupación de los hombres** es de **75%**, la de las mujeres es **considerablemente menor: 54,9%** (SPE, 2017)
- Los **años promedio de escolaridad** de las **mujeres son mayores (9,5)** que los de **los hombres (8,4)**. Sin embargo, los **ingresos de las mujeres son menores ($798.757)** que los de **los hombres ($1.002.254)** (Filco, 2016)
- Esta situación es aún **más precaria** para **las mujeres** en condición de **pobreza y vulnerabilidad**
- La mayoría de **las mujeres se emplean** en actividades relacionadas con **servicios personales y comercio** (SPE, 2017)
- En promedio **las mujeres tardan 3 semanas adicionales** para encontrar empleo respecto a los hombres (SPE, 2017)

PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN

49.354 PERSONAS

0,1% de la población

- La **tasa de desempleo para los reintegrados** es cercana al **20%** (ACR, 2016)
- La **población reintegrada es estigmatizada** por haber sido parte de grupos al margen de la ley

VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

8,2 MILLONES DE PERSONAS

16,8% de la población

- El **40,4%** de los hogares desplazados **no generan ingresos** (Unidad de Víctimas, 2014)
- El **50% de las víctimas son mujeres,** y **54** de cada **100 mujeres** víctimas **son menores de 18 años** (Unidad de Víctimas, 2014)
- El **63,8% de los hogares** se encuentran **bajo la línea de pobreza** (Unidad de Víctimas, 2014)
- El **38% de la población víctima** que se encuentra buscando trabajo **no reporta tener experiencia laboral** (SPE, 2016)

POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE E INDÍGENA

5,7 MILLONES DE PERSONAS

11,7% de la población

- Mientras el **91,6% de la población colombiana es alfabeta,** solo el **71,4% de los indígenas** y el **88,8% de la población afro lo son** (DANE, 2006)
- El **16,9%** de la población colombiana **terminó educación media,** pero solo el **8,1% de la población indígena** y el **16,2% de la población afro** culminaron (DANE, 2006)
- El **11,9%** de la población colombiana **terminó educación superior,** pero solo el **2,7% de la población indígena** y el **8,1% de la población afro descendiente** culminaron (DANE, 2006)
- Mientras que por cada **100 mujeres en edad fértil** en Colombia **hay 37 niños menores de cinco años,** por cada **100 mujeres indígenas** hay **62 niños** y por cada **100 mujeres afro hay 42.** Esto indica que esta población tiene una mayor **relación infante/mujer** (DANE, 2006)

PERSONAL EN RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES

- El personal retirado de las Fuerzas Militares **tiene una edad que le permite continuar** siendo parte del mercado laboral formal, pero **sus competencias y habilidades** no siempre pueden ser **aplicables al mercado laboral de la vida civil**

POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE POBREZA

POR INGRESOS:

13,5 MILLONES DE PERSONAS

28% de la población

MULTIDIMENSIONAL:

8,5 MILLONES DE PERSONAS

17,8% de la población

- **73,6%** de los pobres multidimensionales **no cuentan con un trabajo formal** (DANE, 2017)
- Si bien la pobreza ha disminuido, **la dimensión de trabajo del índice de pobreza multidimensional** es la que **mayores privaciones enfrenta** (DANE, 2017)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3 MILLONES DE PERSONAS

6,3% de la población

- En **América Latina más del 70%** de la población con **discapacidad** se encuentra en **condiciones de pobreza** (BID, 2010)
- Cerca del **80%** de las personas con discapacidad **en América Latina** se encuentran **desempleadas** (BID, 2010)
- En Colombia, se estima que el **64%** de la población con **discapacidad no genera ingresos** (Ministerio de Salud, 2017)

6.5 CONOZCA LOS ACTORES CON LOS QUE PUEDE FORTALECER SU INTERVENCIÓN

Las intervenciones, dependiendo de su magnitud, pueden hacer énfasis en uno o más tramos con uno o más componentes y, como vimos en la sección anterior, pueden tener distintos niveles de intervención. Dado que ninguna iniciativa es aislada, sino que por el contrario convergen en el territorio con los demás actores del ecosistema de inclusión laboral, es importante analizar las distintas iniciativas para tener una visión más integral del problema.

La generación de empleo inclusivo requiere de la articulación de muchos actores. En primer lugar, existen unas entidades responsables de la puesta en marcha de cada uno de los componentes expuestos por el Modelo de Empleo Inclusivo. En segundo lugar, hay unas entidades que se han especializado en la atención de grupos vulnerables, y en tercer lugar están todas aquellas iniciativas que tienen intervención directa o indirecta en el territorio y que se han caracterizado por ser exitosas.

La cooperación internacional puede potenciar su impacto a través de la generación de sinergias con estos actores así:

ACCIONES QUE FORTALEZCAN EL TRAMO

Si la iniciativa no desarrolla la totalidad de los componentes del tramo, es posible generar alianzas o identificar prácticas futuras en donde la totalidad de los componentes del tramo se trabajen con la población beneficiaria.

ACCIONES QUE INCORPOREN NUEVAS TEMÁTICAS DE LOS COMPONENTES

Si la iniciativa desarrolla el tramo con sus cuatro componentes, es posible generar sinergias con otras iniciativas para profundizar en temáticas, herramientas, indicadores o instrumentos que hayan sido utilizados previamente. Por ejemplo, la iniciativa puede hacer uso de las herramientas que se hayan utilizado para hacer seguimiento y ajustarlas de acuerdo con las necesidades puntuales.

ACCIONES PARA INCORPORAR NUEVOS TRAMOS

En aras de fortalecer la integralidad de las intervenciones, se hace necesario identificar acciones que sean parte del tramo anterior o posterior de la iniciativa. Este tipo de acciones facilitará el tránsito hacia la inclusión laboral y posibilitará sostenibilidad.

ACCIONES PARA FORTALECER EL TIPO DE INTERVENCIÓN

La iniciativa puede verse beneficiada a través de las sinergias que pueda hacer con otros actores para fortalecer las acciones generales en el territorio, los actores institucionales que prestan servicios, las acciones directas sobre las empresas o las acciones directas sobre la población vulnerable.

ACCIONES PARA INCORPORAR ATENCIÓN DIFERENCIAL

La iniciativa puede complementarse a través de la puesta en marcha de ajustes razonables que busquen mejorar el impacto para población en condiciones de vulnerabilidad.

ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN DE NUEVOS ACTORES

Las iniciativas pueden fortalecerse a través de la incorporación de más actores. Por ejemplo, si la iniciativa trabaja en el tramo de intermediación laboral a través del fortalecimiento de los cuatro componentes (habilidades blandas, competencias duras, orientación socioocupacional y gestión del talento humano) desde los centros de empleo, es posible incluir como un nuevo actor a los Gobiernos locales para que los macroproyectos de territorio hagan uso de los servicios de intermediación laboral.

1. Entidades responsables

La **Tabla 10** muestra las entidades a las que les compete trabajar en cada uno de los tramos del Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable.

Tabla 10. *Lista de entidades responsables por tramo*

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

- Instituciones educativas
  http://www.mineducacion.gov.co/sineb
- Ministerio de Educación Nacional
  http://www.mineducacion.gov.co

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

- Entidades de formación para el trabajo
  http://siet.mineducacion.gov.co/consultasiet/institucion/
- Instituciones de educación superior (IES)
  http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/institucion
- SENA
  http://www.sena.edu.co
- Ministerio de Trabajo
  http://www.mintrabajo.gov.coconsultasnies/institucion
- Ministerio de Educación
  http://www.mineducacion.gov.co

INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Ministerio de Trabajo
  http://www.mintrabajo.gov.co
- Servicio Público de Empleo
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co
- Centros de empleo
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/centro-de-empleo

EMPLEO

- Ministerio de Trabajo
  http://www.mintrabajo.gov.co
- Servicio Público de Empleo
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co
- Centros de empleo
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/centro-de-empleo
- Sector privado/empresas

En el nivel territorial, adicional a estas entidades se encuentran los Gobiernos locales, en particular, las secretarías de educación y de desarrollo económico.

2. Entidades e iniciativas que trabajan con grupos vulnerables

De acuerdo con los ocho grupos que se han definido como vulnerables, la **Tabla 11** resume las entidades del orden nacional que trabajan para mejorar las condiciones de ellos.

Tabla 11. *Entidades que atienden población vulnerable*

JÓVENES

- Ministerio del Trabajo – Servicio Público de Empleo, Programa 40 Mil Nuevos Empleos
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/
- Colombia Joven
  http://www.colombiajoven.gov.co/

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Servicio Público de Empleo
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/
- SENA
  http://www.sena.edu.co

MUJERES

- Equipares – Sello de Equidad laboral del Ministerio del Trabajo y Programa de Naciones Unidas (PNUD)
  http://equipares.org
- Aequales
  http://www.aequales.com
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
  http://www.equidadmujer.gov.co/

PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN

- Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)
  http://www.reintegracion.gov.co/

VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
  http://www.unidadvictimas.gov.co
- Servicio Público de Empleo – Ruta Especializada población víctima
  http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/
- Ministerio del Trabajo – Programas TransFórmate
  http://www.mintrabajo.gov.co/

POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE POBREZA

- Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (PS)
  http://www.prosperidadsocial.gov.co

POBLACIÓN AFRO-DESCENDIENTE E INDÍGENA

- Ministerio del Interior
  http://www.mininterior.gov.co

PERSONAL EN RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES

- Ministerio de Defensa
  http://www.mindefensa.gov.co

Además de estas entidades, existen organizaciones que trabajan desde el nivel territorial con las que puede generar alianzas. Desde el Gobierno local, la atención a los grupos vulnerables generalmente se canaliza a través de las secretarías de integración o bienestar social. En algunos casos, existen dependencias exclusivamente dedicadas a la atención de grupos poblacionales específicos como mujeres, juventud y población en condición de pobreza, entre otros.

De acuerdo con su interés, identifique las entidades públicas o privadas que tienen acciones con población vulnerable y establezca contacto con ellas.

3. Iniciativas exitosas que trabajan en pro de la inclusión laboral

El Modelo de Empleo Inclusivo publicó el documento *15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable*, que da a conocer al país iniciativas en pro de la inclusión laboral. Cada una de las 15 iniciativas tienen diferentes énfasis: 11 tienen un enfoque poblacional, 2 tienen atención a todo tipo de población, 5 son de carácter nacional, 4 tienen énfasis territorial, y 3 se desarrollan en el contexto de una iniciativa empresarial.

Estas iniciativas, que se resumen en la **Tabla 12**, pueden ayudarle a identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para el proyecto de cooperación internacional. La experiencia de estas iniciativas puede ayudarle con el diseño y/o la operatividad del programa o iniciativa de cooperación internacional.

Tabla 12. *Iniciativas exitosas de inclusión laboral*

Juan Felipe Gómez Escobar

Descripción: La Fundación trabaja en Cartagena con niños, niñas y madres adolescentes en condición de pobreza. Las madres reciben apoyo para el desarrollo de sus capacidades a través de apoyo psicosocial, formación para el trabajo e inclusión laboral.

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de niños y niñas entre 0 y 5 años y de las madres adolescentes en condición de pobreza.

Población: Jóvenes / Mujeres

NEO – Urabá

Descripción: Iniciativa para mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes pobres y vulnerables de América Latina y el Caribe que inicia su implementación en Colombia en la región de Urabá.

Objetivo: Incrementar las oportunidades de inserción laboral formal de jóvenes por medio de la articulación y fortalecimiento de los sistemas de apoyo a la empleabilidad juvenil.

Población: Jóvenes / Mujeres

Pacto de Productividad

Descripción: El Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas en condición de discapacidad "Pacto de Productividad" ha desarrollado un modelo de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad.

Objetivo: Cualificar a las personas y generar articulación con las entidades del mercado laboral para mejorar la contratación de personas a través de la transformación, la cualificación y el encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de este grupo poblacional.

Población: Jóvenes / Mujeres / Personas en condición de discapacidad

Rumbo Joven

Descripción: Programa desarrollado en Cali para ofrecer oportunidades de empleo a la población joven de la comuna 21 de Cali.

Objetivo: Reducir el desempleo de jóvenes entre los 18 y los 28 años de la comuna 21 de Cali, desplazados por el conflicto, en condiciones de exclusión, pobreza, desescolarización y en alto riesgo de ser vinculados a las pandillas y bandas criminales.

Población: Jóvenes / Mujeres / Población afro-descendiente e indígena / Personas en condición de pobreza y vulnerabilidad

Universidad en tu Colegio (UTC)

Descripción: Programa desarrollado en Manizales que les permite a docentes de distintas universidades desplazarse a los colegios para que los estudiantes de grados décimo y once inicien su ciclo de formación superior sin ningún tipo de costo para ellos.

Objetivo: Facilitar el acceso a programas de formación técnica y tecnológica a los jóvenes de colegios oficiales que hacen parte del modelo Escuela Activa Urbana (EAU).

Población: Jóvenes / Mujeres

Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)

Descripción: La Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) es la entidad del orden nacional que asesora la implementación de la política de desarme, desmovilización y reintegración (DDR) a la vida civil de las personas o grupos armados al margen de la ley que se desmovilicen voluntariamente de manera individual o colectiva.

Objetivo: 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.

Población: Personas en proceso de reintegración

Fundación Carvajal

Descripción: Programa desarrollado en Cali y Buenaventura que busca ofrecer empleo formal en sectores que demandan mano de obra de nivel operativo.

Objetivo: Contribuir a mejorar la capacidad de generación de ingresos y empleo en comunidades vulnerables urbanas y rurales, a través de procesos de formación integral y por medio de la construcción de puentes con el sector empresarial generador de los puestos de trabajo.

Población: Jóvenes / Población en condición de pobreza y vulnerabilidad

Ruta Motor

Descripción: Iniciativa de las fundaciones Chevrolet y Neme que busca generar oportunidades laborales de calidad para jóvenes en situación de vulnerabilidad a partir de procesos formativos técnicos laborales y habilidades para la vida.

Objetivo: Brindar a jóvenes en situación de vulnerabilidad una ruta de oportunidades de calidad soportada en el desarrollo de habilidades para la vida, acompañamiento psicosocial, formación técnica laboral e intermediación laboral.

Población: Jóvenes / Mujeres / Víctimas del conflicto armado / Población en condición de pobreza y vulnerabilidad

Jóvenes en Acción

Descripción: Programa nacional que apoya a los jóvenes que han culminado su bachillerato y que se encuentran en condición de pobreza y vulnerabilidad con la entrega de transferencias monetarias condicionadas (TMC) para que puedan continuar sus estudios de educación superior en la modalidad de técnicos, tecnológicos y profesionales.

Objetivo: Apoyar a los jóvenes que han culminado su educación secundaria para que continúen su proceso de formación en educación superior, y fortalecer el desarrollo de sus competencias sociolaborales, con el ánimo de generarles mayores oportunidades y mejores condiciones de inserción futura al mercado laboral.

Población: Jóvenes / Mujeres / Población en condición de pobreza y vulnerabilidad

Servicio Público de Empleo – Ruta Básica

Descripción: El Servicio Público de Empleo (SPE) promueve programas con un enfoque diferencial para poblaciones de difícil inserción laboral.

Objetivo: Ofrecer servicios eficientes de gestión y colocación de empleo para los buscadores y los oferentes.

Población: Todas

ACDI/VOCA

Descripción: Proyecto ejecutado por ACDI/VOCA como uno de los componentes del Programa para Afrodescendientes e Indígenas de USAID en Colombia que busca promover la inclusión laboral de la población a través de formación a la medida y vinculación laboral con enfoque diferencial.

Objetivo: Garantizar el empleo formal a 10.000 personas, principalmente jóvenes, afrodescendientes e indígenas.

Población: Jóvenes / Mujeres / Población afrodescendiente e indígena

Servicio Público de Empleo – Ruta Especializada para víctimas del conflicto armado

Descripción: El Servicio Público de Empleo (SPE) promueve programas con un enfoque diferencial para poblaciones de difícil inserción laboral.

Objetivo: Generar capacidades y potenciar las competencias en la población víctima del conflicto armado, a través del enfoque psicosocial, para una idónea vinculación y desempeño laboral en el contexto de las realidades sociales y económicas del país. Para ello se les ofrece a las empresas perfiles a la medida de sus necesidades.

Población: Jóvenes / Mujeres / Víctimas del conflicto armado

Jóvenes con Valores Productivos

Descripción: La iniciativa Jóvenes con Valores Productivos es ejecutada por la Fundación Surtigas, formando jóvenes de la región en el área de influencia de la empresa en oficios que esta y sus contratistas requieren.

Objetivo: Contribuir a la inclusión económica y social de jóvenes vulnerables a través de formación para el trabajo e inserción laboral.

Población: Jóvenes / Mujeres / Personas en condición de pobreza y vulnerabilidad

Securitas – Programa Vigilancia Inclusiva

Descripción: El programa Vigilancia Inclusiva trabaja con personas en condición de discapacidad integrándolas al servicio de vigilancia. La iniciativa ofrece preparación a la vinculación laboral a través de procesos de formación y acompañamiento a las empresas.

Objetivo: Promover un nuevo modelo de servicio en el sector de vigilancia y seguridad privada que genere un valor significativo a los grupos de interés, a través de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad para que laboren en las diferentes áreas. Adicionalmente, se busca generar alianzas estratégicas que permitan trabajar conjuntamente por la inclusión de personas con discapacidad a la vida laboral.

Población: Jóvenes / Mujeres / Población en condición de discapacidad

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Descripción: Ofrecer y ejecutar formación profesional integral.

Objetivo: Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural.

Población: Todas

Fuente: *(ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona, 2016)*

http://www.fundacioncoronamedios.org/2016/Modelo/15_iniciativas.pdf

La información, que puede ser consultada a profundidad en el documento, incluye el siguiente análisis para cada iniciativa:

- Descripción detallada.
- Objetivos.
- Tipo de población que atiende.
- Actores institucionales vinculados.
- Cobertura geográfica.
- Niveles de intervención (de acuerdo con los tipos de acciones).
- Ruta o pasos a seguir para las personas parte de la iniciativa.
- Premisas.
- Barreras de la población en las que incide la iniciativa.
- Mapeo de la iniciativa con relación a los tramos y componentes del Modelo.

6.6 FORTALEZCA LA CAPACIDAD INSTALADA

La capacidad instalada hace referencia al fortalecimiento de los actores locales o territoriales con el ánimo de que las prácticas exitosas que se implementen en el marco de la cooperación internacional puedan continuar sin depender del acompañamiento del donante o cooperante. El esquema conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo le ayudará a identificar los actores estratégicos dependiendo del tipo de intervención que se realice.

Para que las iniciativas que se desarrollen sean sostenibles en el tiempo, es necesario que la cooperación identifique y trabaje de manera articulada con los actores locales responsables de continuar con las iniciativas. De lo contrario, los efectos de la cooperación pueden desvanecerse rápidamente en el tiempo, afectando a la población en condiciones de vulnerabilidad.

Es necesario que la cooperación incorpore recursos para la transferencia de conocimiento a los actores relevantes y para el seguimiento y acompañamiento a estos actores en la fase posterior a la intervención.

6.7 IMPLEMENTE SU INICIATIVA Y HAGA UN SEGUIMIENTO BASADO EN INDICADORES TÉCNICOS

Dado que cada intervención tiene sus particularidades, a continuación se presentan algunas preguntas de carácter general que le pueden ser útil para hacer seguimiento a las actividades:

Proceso	Preguntas guía
CONVOCATORIA	¿En qué consiste el proceso de convocatoria de la iniciativa?
	¿Se tiene en cuenta el contexto cultural y social de la población para desarrollar el proceso de convocatoria?
	¿En qué afecta la población objetivo y la zona de intervención del proyecto al proceso de convocatoria?
	¿Cuenta la iniciativa con aliados para ejecutar el proceso de convocatoria?
PERFILAMIENTO Y CARACTERIZACIÓN	¿La iniciativa cuenta con un proceso y herramientas definidas para el perfilamiento y caracterización de los participantes?
	¿Las herramientas incluyen aspectos a tener en cuenta por tipo de población?
EVALUACIÓN PRE Y POSFORMACIÓN	¿La iniciativa cuenta con un proceso y herramientas definidas para la evaluación preformación y posformación?
	¿Qué competencias/habilidades mide por medio de esta evaluación?
ORIENTACIÓN SOCIOOCUPACIONAL	¿Cuenta la iniciativa con una herramienta o metodología para realizar orientación socioocupacional?
	¿Qué actividades realiza la organización como parte de su proceso de orientación socioocupacional?
	¿Estas actividades contemplan los tres componentes de la orientación socioocupacional?
	¿Con qué intensidad se desarrollan estas actividades a lo largo del proceso de formación?
	¿Cuántas personas participan en el proceso de orientación socioocupacional?
	¿Cuántas horas del proceso de formación se destinarán a competencias duras?
COMPETENCIAS DURAS	¿Qué competencias duras se enseñarán? (Básicas y técnicas).
	¿Por medio de qué metodología se realiza la formación en competencias duras?
	¿Las competencias enseñadas son coherentes con las demandas del mercado laboral?
HABILIDADES BLANDAS	¿Cuántas horas del proceso de formación se destinan a habilidades blandas?
	¿Por medio de qué metodología se realiza la formación en habilidades blandas?
INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	¿Cómo se realiza la orientación laboral a lo largo de la ruta de intervención?
	¿Cuántas personas están a cargo del proceso de orientación laboral?
	¿Qué actividades puntuales se realizan como parte del proceso de orientación laboral?
	¿Qué conocimiento se tiene de los procesos de selección de las empresas y cómo se prepara a los aspirantes?
	¿Se trabaja de manera articulada con los prestadores autorizados?
ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	¿Cómo se realiza el acompañamiento al proceso de contratación del participante?
	¿Cómo se realiza seguimiento a este proceso?
	¿Qué acciones se toman en caso que el proceso no resulte en contratación?
SEGUIMIENTO POSVINCULACIÓN	¿Cómo realiza la iniciativa el proceso de acompañamiento posvinculación?
	¿Se vincula al empleado y al empleador en este proceso?
	¿Qué acciones puntuales desarrolla con cada uno?
	¿Cada cuánto hace seguimientos?
	¿Vincula la iniciativa a la familia del empleado?

Siglas

Término	Descripción
APC	Agencia Presidencial de Cooperación
ACR	Agencia Colombiana de Reintegración
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
DANE	Departamento Administrativo de Estadística Nacional
DNP	Departamento Nacional de Planeación
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
ICFES	Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior
MEN	Ministerio de Educación Nacional
IPS	Índice de progreso social
FILCO	Fuente de Información Laboral de Colombia
ORMET	Observatorio del Mercado de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SPE	Servicio Público de Empleo
APE	Agencia Pública de Empleo del SENA
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
ACR	Agencia Colombiana para la Reintegración
UTC	Universidad en Tu Colegio
DDR	Desarme, desmovilización y reintegración
USAID	United States Agency for International Development (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
ACDI/VOCA	Agricultural Cooperative Development International/Volunteer in Overseas Cooperative Assistance
TMC	Transferencias monetarias condicionadas
ANDI	Asociación Nacional de Industriales
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Referencias

- *ACR. (2016). Anuario de Reintegración 2016: La ACR a la vanguardia del postconflicto. Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR). Bogotá: Procesos Digitales SAS.*
- *ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2016). Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable. Bogotá.*
- *ANDI, ACDI/VOCA, Fundación Corona. (2016a). 15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable. Bogotá.*
- *APC. (1 de Abril de 2017). Agencia Presidencial de Cooperación. Obtenido de Modalidades de Cooperación : https://www.apccolombia.gov.co*
- *APC Colombia. (2015). Hoja de ruta 2015 - 2018. Bogotá.*
- *Banco Mundial. (2016). Ninis en América Latina. 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Washington.*
- *BID. (2010). Guía regional de accesibilidad para empleadores. Washington.*
- *DANE - GEIH . (2016). Anexo Mujeres Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá.*
- *DANE - GEIH. (2017). Anexo Empleo febrero 2017. Bogotá.*
- *DANE. (2006). Análisis de los principales indicadores sociodemográficos de la comunidad afrocolombiana e indígena a partir de la información del Censo General 2005. Bogotá.*
- *DANE. (2017). Anexo Estadístico Pobreza 2016. Bogotá.*
- *DNP. (2014). Documento Conpes 3819. Bogotá.*
- *FILCO. (19 de enero de 2016). Fuente de Información Laboral de Colombia. Obtenido de Indicadores: http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/panoramaMundoLaboral.xhtml*
- *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 Salud. (2017). Registro para la Localización y Caracterización de personas en discapacidad – RLCPD. Bogotá.*
- *OIT. (2015). Formalizando la informalidad juvenil. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe. Lima.*
- *SPE. (2016). Información estadística de población víctima registrada en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE. Bogotá.*
- *SPE. (2017). Mujeres: Desafíos en el mercado laboral colombiano . Bogotá.*
- *Unidad de Víctimas. (2014). Informe sobre el goce efectivo de derechos de la población víctima del desplazamiento forzado. Bogotá.*

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo

ANDI MÁS PAÍS

Fundación ANDI

Fundación corona