Contenido

1. INTRODUCCIÓN 1
2. OBJETIVO 13
3. ALCANCE 13
4. DEFINICIONES Y SIGLAS 13
4.1. DEFINICIONES 13
4.2. SIGLAS 19
5. REFERENCIAS NORMATIVAS 20
6. DOCUMENTOS EXTERNOS RELACIONADOS 21
7. POLÍTICAS DE OPERACIÓN 22
7.1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO 22
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES 26
9. DESARROLLO DEL PROYECTO EMPLÉATE PARA EL CAMBIO 29
9.1. FOCALIZACIÓN TERRITORIAL 29
9.2. FOCALIZACIÓN POBLACIONAL 29
9.3. ESQUEMA DE OPERACIÓN 31
9.3.1. ALISTAMIENTO 32
9.3.2. CONVOCATORIA, SOCIALIZACIÓN Y PREINSCRIPCIÓN 34
9.3.3. INSCRIPCIÓN (SIPE y SPE) 35
9.3.4. CIERRE DE BRECHAS 37
9.3.5. COLOCACIÓN LABORAL 42
9.3.6. SEGUIMIENTO Y MONITOREO 43
10. SISTEMA DE INFORMACIÓN 46
11. PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y DENUNCIAS - PQRSYD 47
12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL 47
13. DOCUMENTOS INTERNOS RELACIONADOS 48
14. FORMATOS 48

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que el trabajo "es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

La Ley 1636 de 2013 reformada y adicionada por la Ley 2225 de 2022 "*Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia*", consolidó la política pública de empleo y protección social de manera integral. En la citada ley entre otras cuestiones se estableció el Servicio Público de Empleo como uno de los mecanismos de protección al cesante y elevó los servicios de gestión y colocación de empleo como un servicio público a cargo del estado. En el artículo 25 de la misma Ley se establece que "*El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas*".

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia, Potencia mundial de la vida*", vivimos en un país con baja movilidad social, en donde los niveles de pobreza se asemejan a los de hace una década, y la mayor parte de la población está en pobreza o en alto riesgo de caer en ella. El país requiere de un rediseño de su Sistema de Protección Social*, que asegure la oferta necesaria, pertinente y de calidad*, y de una reforma a la seguridad social, que garantice una protección universal frente a los riesgos en salud, desempleo y vejez.

La estructura productiva e institucional no brinda suficientes oportunidades de trabajo e ingresos, y la mayoría de ocupados tiene empleos de baja calidad, generando amplias desigualdades sociales. Se requiere de una reconversión laboral y transformación productiva. El país debe responder a la transformación de la economía productiva en términos de capital humano, y acceder a oportunidades de generación de ingresos.

Uno de los grandes desafíos que enfrenta el país en materia de inclusión laboral y económica es cómo abordar las barreras estructurales que presentan poblaciones de alta vulnerabilidad a la hora de ingresar y permanecer en el mercado laboral. De acuerdo con cifras del DANE en relación con la pobreza monetaria y desigualdad de ingresos que obtuvo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y de la Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares (ENPH), entre otras fuentes; indican que la línea de pobreza monetaria extrema per cápita nacional en 2023 fue de $ 218.846 y la línea de pobreza monetaria per cápita nacional en 2023 fue de $435.375; para superar estas líneas de pobreza es necesario mejorar los ingresos de las personas y de los hogares, teniendo en cuenta que cuando un hogar no tiene suficiente ingreso mensual para adquirir la canasta básica se encuentra en condición de pobreza extrema y que si el ingreso de un hogar no es suficiente para cubrir gastos esenciales como vivienda, transporte, ropa y calzado, entre otros, se encuentra en condición de pobreza monetaria.

Si se revisan los datos del DANE a nivel nacional relacionados con la incidencia de la pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema, según el perfil del jefe de hogar, se observa entre otros datos que para la jefatura femenina es mayor en 2023 siendo de 37.7% en comparación con la masculina de 29.5% para pobreza monetaria; y para la pobreza monetaria extrema de 13.9% para las mujeres y 9.5% para los hombres; por nivel educativo, es mayor para las personas que no tengan ninguna educación o solo la primaria pues es de 43,0% contrastada con el 7.3% de las personas con formación universitaria o posgrado en el caso de pobreza monetaria y para la pobreza monetaria extrema se observa que para las personas sin ningún nivel educativo es de 16.9% frente al 2.3% de las personas con educación universitaria o posgrado y para la jefatura de hogar en desocupación la incidencia de la pobreza monetaria es de 60.2% frente al 29.6% de los ocupados, y para el caso de la pobreza monetaria extrema la jefatura de hogar desocupada es de 30.4% frente al 8.6% de los ocupados; otro aspecto que denota mayor incidencia de pobreza monetaria y monetaria extrema es la afiliación al sistema de seguridad social que para los no afiliados es del 43.7% en pobreza monetaria y del 14.6% en pobreza monetaria extrema; siendo la situación laboral de desocupación la cifra más alta en porcentaje de incidencia de pobreza monetaria y de pobreza monetaria extrema a nivel nacional, seguida del dato de afiliación a la seguridad social.

Aunado a lo anterior, se observa que, para julio de 2024, la tasa de desempleo en Colombia fue del 9.9%, mientras que en julio de 2023 fue 9,6% y en el total nacional la tasa de

desocupación del trimestre móvil mayo - julio 2024 fue 10,2%, mientras que en el mismo periodo del año anterior fue de 9,8%., presentando un aumento en ambos datos.

Sin embargo, a pesar de la exclusión del mercado laboral, sigue latente la necesidad de generar ingresos, razón por la cual se ven obligados a trabajar en la informalidad en negocios por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia y la pobreza están estrechamente vinculados, aunque no de forma perfecta. La red internacional Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) concluye que los trabajadores independientes se concentran en categorías de ingresos medios bajos y riesgo de pobreza alto.

Estas características configuran lo que la CEPAL denomina vulnerabilidad laboral, es decir que es una población con pocos activos en lo que se refiere a conocimientos, habilidades, experiencia laboral y acceso a capital; lo que genera que sus posibilidades de acceder al mercado laboral formal se reduzcan puesto que les resulta difícil competir con personas más calificadas con efectos negativos sobre el nivel de salarios que perciben.

Las personas de estratos inferiores en mayor porcentaje utilizan para la búsqueda de empleo canales informales tales como información de familiares, vecinos o amigos y puesto que sus posibilidades de relacionamiento están condicionadas por la segregación social producida por las condiciones de pobreza, sus posibilidades de conseguir un empleo de calidad son reducidas, por lo que principalmente acceden a trabajos mal remunerados, con horarios poco flexibles o en condiciones de precariedad[1].

Esto principalmente se debe a que, tanto por su bajo nivel educativo como por la carencia de recursos económicos para acceder a internet, se les imposibilita acceder a información virtual de convocatorias y vacantes laborales. Se puede concluir entonces que el acceso a canales de búsqueda de empleo de mayor eficiencia es otro de los obstáculos que enfrentan las personas en condición de vulnerabilidad para insertarse en condiciones favorables al mercado laboral formal.

Respecto a los costos de transacción en los que incurre una persona que se encuentra buscando trabajo y dado que se trata de población en condición de pobreza y pobreza extrema que no cuenta con los recursos económicos necesarios para su sostenimiento y el de su familia, estos costos correspondientes a desplazamientos a entregar hojas de vida, a entrevistas, vestuario y cuidado de niños, no pueden ser sufragados durante el tiempo que conlleva la búsqueda de trabajo, por lo que muchos deciden no continuar en la búsqueda y optar por la informalidad o por permanecer en desempleo, en ambos casos marginándose del mercado laboral.

Estos costos de transacción sumados a los requisitos establecidos por las empresas, dirigidos a cumplir criterios de las vacantes tales como certificaciones, licencias de conducción, cursos de formación significan otra barrera para la población en condición de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, dados los pocos recursos con que cuentan para sufragar estos gastos.

[1] Restrepo Plaza Lina María, 2013. Efectividad y eficiencia de los canales de búsqueda de empleo en Colombia. Tesis de maestría de como Magíster en Economía Aplicada de la Universidad del Valle.

Así las cosas, se tiene que la falta de ingreso es una de las barreras que existen para superar la pobreza; los esfuerzos del gobierno nacional a través de los programas sociales aportan en cerrar esta brecha, pues los apoyos a los beneficiarios le suman al ingreso del hogar junto con otras fuentes que se puedan considerar tales como pensiones, arriendos, entre otras; sin embargo, no es suficiente para superar las líneas de pobreza, siendo el ingreso laboral la principal fuente de ingreso de las personas y hogares. Por lo tanto, este desafío de poder conseguir y mantener un ingreso laboral mensual es parte indispensable para que las personas y los hogares salgan de las líneas trazadas de pobreza monetaria y pobreza extrema.

Desde el 2012 Prosperidad Social ha venido desarrollando un conjunto de iniciativas tendientes a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable. Se desarrollaron los siguientes proyectos: Trabajemos Unidos (TU), Enrútate TU y Ventanilla Única, que constituyeron una puerta de entrada a los proyectos de empleabilidad tales como: Incentivo a la Capacitación para el Empleo – ICE, Empleo de Emergencia, Empleo Temporal, Proyecto para Afros e Indígenas, Pago por Resultados, Piloto empleo para personas con discapacidad y Empleo para la Prosperidad. Por último, se ejecutaron los proyectos de Superando Barreras, Empléate 2020-2022, Bonos de Impacto Social y Empléate sin fronteras 2023; contribuyendo al cierre de brechas, mitigación de barreras y a la activación económica por medio de la vinculación laboral formal y generación de ingresos. Estas intervenciones han dejado un conjunto de valiosas lecciones aprendidas, a saber:

1. Excesiva rigidez en los requisitos de las vacantes ofrecidas por el sector empresarial.
2. Resistencia de las empresas para contratar población vulnerable.
3. Procesos de selección prolongados y complejos que desmotivan a la población.
4. Poco análisis y/o desconocimiento en las condiciones particulares del trabajo a desempeñar, que terminaban generando deserción del participante.
5. Procesos de formación no alineados con las necesidades de las empresas.
6. Procesos de formación sin apoyos complementarios que permitieran al participante asistir cumplidamente a todas las jornadas y finalizar con éxito las mismas.
7. Falta de análisis y consideración de las barreras que dificultan el acceso de la población al mercado laboral no solo en términos de formación, sino que existen otro tipo de barreras que pueden afectar la empleabilidad en el participante: carencia de soportes de experiencia y/o educación, ropa adecuada para la presentación de entrevistas y/o el desempeño de las funciones laborales, exámenes médicos, cuidado de los hijos para asistir a capacitaciones y herramientas de trabajo, entre otras.
8. Necesidad de fortalecer las habilidades y competencias para el trabajo que permita empoderar a la población para desempeñarse adecuadamente, no solo en los procesos de selección, sino frente a la productividad en el puesto de trabajo.
9. Necesidad de fortalecer el acompañamiento y la atención psicosocial a los participantes. Para el caso específico de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado, se encuentra que, si bien asistieron a los procesos de formación, presentan dificultades en temas como autoestima, capacidad para hablar en público, embarazo en adolescentes, cuidado de hijos, necesidad de ingresos inmediatos, bajas competencias para procesos de selección (i.e. hoja de vida, presentación personal, entrevistas etc.), entre otros.

Abordando parte de la problemática en soluciones viables, dentro de las propuestas del Gobierno Nacional establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia, Potencia mundial de la* vida", se encuentra que una de las cinco transformaciones "*Seguridad Humana y Justicia Soc*ial" contempla la transformación de la política social para la adaptación y mitigación del riesgo, integración de la protección de la vida con la seguridad jurídica e institucional, así como la *seguridad económica y social*.

Esta visión parte de un conjunto de habilitadores estructurales como un sistema de protección social universal y adaptativo; una infraestructura física y digital para la vida y el buen vivir; la justicia como bien y servicio que asegure la universalidad y primacía de un conjunto de derechos y libertades fundamentales; y la seguridad y defensa integral de los territorios, las comunidades y las poblaciones. Estos habilitadores estructurales brindan las condiciones para la superación de las privaciones, y la expansión de las capacidades en medio de la diversidad y pluralidad.

A su vez, indica que se avanzará en la cualificación del talento humano y el aumento de las oportunidades de trabajo digno para las personas. Para lo cual con su componente "Seguridad humana y justicia social", propende por el desarrollo de acciones que promuevan e impulsen la inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento por medio de políticas que fomenten escenarios y contextos para la protección del trabajo, la promoción de los derechos de los trabajadores y la generación de nuevos espacios de oportunidad para el desarrollo productivo de las regiones del país.

Respecto a la superación de las privaciones básicas, señala que, las poblaciones más pobres deben contar con las capacidades básicas, de manera que superen las principales privaciones, y tengan garantías para el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.

La expansión de capacidades se entiende como la posibilidad de llevar a cabo el plan de vida que los individuos y comunidades consideran valioso, a partir de la ampliación del espacio de capacidades. Se implementarán los mecanismos que le permitan a los individuos: (a) Gozar de buena salud física, mental y social; (b) garantizar el cuidado en función de la autonomía y los derechos de las personas; (c) acceder a la educación posmedia de calidad y pertinente; (d) tener seguridad y autonomía económica gracias a estrategias de reconversión laboral.

Así como el desarrollo de una Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo; con el respectivo componente de evaluación. Incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.

Por su parte, para la población migrante, indica que "*se ahondarán los esfuerzos de atención e integración de poblaciones extranjeras y refugiados que se encuentran en el país con vocación de permanencia y en condiciones particulares de vulnerabilidad*" y "*se coordinará con las entidades competentes la integración socioeconómica de los migrantes y nacionales colombianos retornados con las comunidades de acogida, a través de un enfoque diferencial y territoria*l".

Adicional, el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y que todas las inversiones y programas proyectados a ejecutarse en las regiones deberán contratar como mínimo el 50% de mano de obra local, siempre y cuando exista la mano de obra con las capacidades que requiere la ejecución de las inversiones y programas.

Para avanzar con el Plan Nacional de Desarrollo propuesto, aportando a la solución de la problemática expuesta, atendiendo a su competencia, misionalidad y a sus funciones, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social adelanta planes, programas y proyectos dirigidos a la población vulnerable en cada una de las subdirecciones, direcciones y grupos internos de trabajo que la componen.

Es así que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, en adelante PROSPERIDAD SOCIAL, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2094 del 22 de diciembre de 2016 (Modificado por el Decreto 1663 de 2021 y el Decreto 1075 de 2023), tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, proyectos y proyectos para la inclusión social y la reconciliación en términos de la atención de grupos vulnerables, y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado a las que se refiere el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011, el cual desarrolla directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos del Estado competentes.

El artículo 8 de la Ley 487 de 1998, creó el Fondo de Inversión para la Paz como principal instrumento de financiación de proyectos y proyectos estructurados para la obtención de la Paz; constituyendo una cuenta especial, sin personería jurídica, adscrita a la Presidencia de la República.

El citado artículo 8° establece que para el desarrollo de su finalidad se podrán crear Fondos Fiduciarios, celebrar contratos de fiducia y encargos fiduciarios, contratos de administración y de mandato y las demás clases de negocios jurídicos que sean necesarios. Para todos los efectos, los contratos que se celebren en relación con el Fondo, para arbitrar recursos o para la ejecución o inversión de estos se regirán por las reglas del derecho privado.

De conformidad con el numeral 12 del artículo 4 del Decreto 2094 de 2016 (Modificado por el Decreto 1663 de 2021 y el Decreto 1075 de 2023), es función de PROSPERIDAD SOCIAL: “Administrar el Fondo de Inversión para la Paz, FIP, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 487 de 1.998 y demás normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan”.

El artículo 31 del Decreto No. 2094 de 2016 (Modificado por el Decreto 1663 de 2021 y el Decreto 1075 de 2023), establece que el Fondo de Inversión para la Paz – FIP, continúa administrándose como un sistema separado de cuentas adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – PROSPERIDAD SOCIAL.

De otro lado, el mencionado decreto establece dentro de la estructura de PROSPERIDAD SOCIAL, la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social y fija entre otras las siguientes funciones:

1. Adelantar las acciones de articulación de la oferta social del Estado hacia las poblaciones objeto del Sector de la Inclusión Social y Reconciliación, teniendo en cuenta los lineamientos de la focalización y las consideraciones operativas para la implementación de los programas, planes y proyectos priorizados.
2. Adelantar las acciones de gestión de la oferta social del Estado, en el cual se identifiquen los responsables y los tiempos necesarios para su implementación.
3. Desarrollar los mecanismos de articulación de la oferta social del Estado en el territorio, de acuerdo con los objetivos del Departamento, con el fin de que su implementación sea efectiva.
4. Realizar las mediciones para evidenciar la superación de las condiciones de vulnerabilidad de la población en situación de pobreza y pobreza extrema, niños, niñas y adolescentes y víctimas del conflicto armado.
5. Gestionar alianzas con el sector privado, organismos internacionales y organizaciones sociales que permitan la identificación y canalización de recursos para el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación, bajo las directrices del Director del Departamento.
6. Liderar, coordinar, acompañar y evaluar los programas y proyectos de cooperación internacional presentadas por las dependencias del Departamento y las entidades adscritas y vinculadas al Sector, atendiendo a los lineamientos impartidos por la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC y por el Director del Departamento.
7. Adelantar las acciones para la implementación de las estrategias de innovación social que permitan mejorar las condiciones de vida de la población sujeto de atención, a través, entre otros mecanismos, del establecimiento de redes de colaboración nacional e internacional.
8. Identificar debilidades en la cobertura y el acceso de la población sujeto de atención del Sector de Inclusión Social y Reconciliación, como insumo para la formulación de la política pública de inclusión social y reconciliación.

De conformidad con lo anterior y de acuerdo con la Resolución No. 01454 de 13 de julio de 2023, expedida por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social son funciones del Grupo Interno de Trabajo de Empleabilidad GIT Empleabilidad, adscrito a la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social; entre otras, las siguientes:

1. Contribuir a la formulación y ejecución de políticas, planes, programas, estrategias y proyectos, que se requieran adelantar para el cumplimiento del objetivo del Departamento para la Prosperidad Social, en los temas de su competencia.
2. Promover el acceso de la población vulnerable, sujeto de atención por Prosperidad Social a programas de mejoramiento de competencias técnicas y transversales que mejoren la empleabilidad de dicha población.
3. Participar en actividades que promuevan las oportunidades de vinculación al mercado laboral para la población sujeto de atención de Prosperidad Social.
4. Proponer e implementar metodologías, programas y acciones orientados a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, sujeto de atención por Prosperidad Social.
5. Realizar el seguimiento a la ejecución de planes, programas y proyectos adelantados para la vinculación de la población, sujeto de atención por Prosperidad Social, al mercado laboral formal.

6. Articular con diferentes actores, públicos y privados, que intervienen en el proceso de inserción laboral para la operación de los programas definidos en la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.
7. Efectuar la supervisión y seguimiento a la ejecución del Programa, dando cumplimiento a la normatividad vigente y al plan de gestión integral.
8. Presentar los informes, balances y resultados de la intervención e impactos de las actividades realizadas, en virtud de la ejecución de los programas definidos en la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.
9. Desarrollar las funciones a cargo, en articulación y coordinación con los demás grupos de trabajo de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.

Obedeciendo a las anteriores funciones, el Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad adelanta programas y proyectos promoviendo e implementando estrategias que contribuyan al acceso efectivo en el mercado laboral de la población en pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad, al fortalecimiento de capacidades y al cierre de brechas de esta población, teniendo en cuenta que deben superarse algunas de las desigualdades que se presentan en el mercado laboral sobre todo para estos grupos de población, que enfrentan más dificultades para encontrar un trabajo formal, entre otros factores por la falta de acceso a la educación, discriminación, por la escasez de la economía familiar y otros aspectos como la edad, género o etnia, entre otros.

Dentro del GIT Empleabilidad, se han puesto en marcha acciones que han buscado articular los actores e instancias institucionales a nivel nacional y territorial, promoviendo oportunidades laborales que aporten a la mitigación de la pobreza, la pobreza extrema y aporten a la equidad, a la generación de ingresos e inclusión productiva de la población vulnerable sujeto de atención de Prosperidad Social.

De esta manera desde el GIT de Empleabilidad se estructuran distintos mecanismos que contribuyen a la inclusión socioeconómica de la población vulnerable, al cierre de brechas y colocación laboral de la población, principalmente personas mayores de 18 años, desempleadas que se encuentran en algún grado de vulnerabilidad y que son focalizados de acuerdo con los criterios de elegibilidad vigentes respondiendo a cada una de las intervenciones diseñadas desde la entidad. Los proyectos cuentan con cobertura a nivel nacional, respondiendo a la demanda del mercado laboral y a las dinámicas empresariales, avanzando en la cualificación del talento humano y el aumento de las oportunidades de trabajo digno para las personas.

En el año 2018 se crea el Programa “Superando Barreras” el cual incluye dentro de su modelo de intervención el pago por la realización de actividades específicas y también el pago por resultados, el programa buscaba la vinculación laboral de la población vulnerable a través de la gestión realizada de varios operadores quienes realizaban la búsqueda de los empleos y los presentaban a los supervisores bajo la figura de proyectos de empleo, los cuales incluía el número de empleos disponibles y las características de esto, es así como se empieza a introducir este modelo de pago resultados en la entidad. A través de este Programa se gestionaron 32 proyectos de empleo que obtuvieron 907 vacantes y 753 personas pudieron acceder a estas vacantes.

De acuerdo con los beneficios encontrados con la primera experiencia con el modelo de pago por resultados se crea el Programa Empléate en el año 2020 que buscaba el acceso

efectivo y la permanecía de la población en pobreza y pobreza extrema al mercado laboral. El programa contó con 12 aliados y con cada uno de ellos se establecía una meta de personas contratadas y un número de personas que debían permanecer en sus empleos por un periodo mínimo de tres meses. Gracias a este modelo se obtuvo el 91% de la meta de colocaciones logrando el acceso a un empleo formal para 1264 personas y la permanencia de 548 de ellas durante al menos 3 meses.

Una vez finalizado el primer Empléate, en el año 2021 se estructura nuevamente un programa bajo el mismo esquema de pago por resultados que lleva el mismo nombre y tenía el mismo objetivo de inclusión laboral, pero se agregan otros hitos de pago para retención de 4 y 5 meses. Esta vez se obtiene un mayor número de colocaciones logrando 1603 personas colocadas de las cuales 925 siguieron en su empleo durante tres meses y 891 durante 4 meses.

Recogiendo todas las experiencias de los programas nombrados anteriormente se crea Empléate Sin Fronteras que también busca promover el acceso al empleo, pero no solo buscaba atender población colombiana sino también población migrante venezolana. Para esta versión de Empléate se establece un hito de formación, uno de colocación y otro de retención, además se ejecuta a través de un solo operador a través del cual se gestionaron 969 vinculaciones a un empleo formal, de las cuales 284 permanecieron en el empleo durante al menos 3 meses. En cuanto a formación, 1761 personas recibieron capacitación en habilidades para el trabajo y/o habilidades duras y blandas.

Es importante señalar que para cada programa, los pagos se realizaron una vez los aliados presentaban los soportes establecidos para aprobar cada colocación, retención o formación, mientras estos pagos se tramitaban la operación de los proyectos debía ser sostenida por cada aliado, además en los casos en los que no se alcanzaba el 100% de la meta los recursos retornaban a la entidad, esta es otra característica del esquema de pago por resultados, que busca salvaguardar los recursos y optimizarlos para lograr el máximo beneficio.

Por lo anterior, para la vigencia 2024, se diseñó el proyecto "*Empléate para el Cambio*", un proyecto que posibilita principalmente el cierre de brechas para el acceso al mercado laboral formal de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, y la vinculación a empleos formales, contribuyendo de esta manera a la generación de ingresos de la población y la reactivación económica en los territorios.

El Proyecto "*Empléate para el Cambio*", contempla una ruta operativa que pretende el resultado de dos componentes principales los cuales tienen una secuencia lógica: *I. Atención y Cierre de Brechas*; con las siguientes etapas: Alistamiento; Socialización, Convocatoria, Preinscripción; Inscripción (SIPE y SPE) y Cierre de Brechas (Personales u organizacionales), y *II. Colocación Laboral,* con las siguientes etapas: preselección y remisión para la colocación laboral. La descripción de la ruta se encuentra en el numeral 2. Descripción del Objeto Para Contratar y Especificaciones Técnicas.

La ruta operativa fue diseñada para atender entre 100 a 200 personas para el primer componente (*I. atención y cierre de brechas*); y para el segundo componente (*II. colocaciones laborales efectivas*) siendo mínimo el 20% del personal atendido en el primer componente, es decir, como mínimo 20 personas y máximo 40 personas colocadas, durante

un tiempo mínimo de tres (3) meses2. El anterior rango obedece a los valores históricos de atención de los programas de empleabilidad durante las vigencias 2020-2023 por parte de los aliados u operadores, así como el tiempo estimado para la ejecución del Proyecto Empléate para el Cambio en esta vigencia. Se espera que se brinde atención a un mínimo de 1.400 personas dentro de la población beneficiaria de Prosperidad Social. La distribución de la atención entre los operadores puede variar de acuerdo con la propuesta presentada en el proyecto de empleo[3].

El Proyecto "*Empléate para el Cambio*", se articula con el Modelo de Inclusión Laboral, diseñado por la Unidad del Servicio Público de Empleo[4], un modelo de atención diferencial de gestión y colocación, que busca, por una parte, ampliar las posibilidades de vinculación laboral de la población con barreas de inclusión laboral mejorando su empleabilidad, generando las capacidades y competencias necesarias para que acceda a más y mejores oportunidades de empleo; y por otro lado, ofreciendo al empresariado colombiano personas con perfiles adecuados y competentes y a su vez, brindando la posibilidad que con esta contratación el sector privado contribuya al proceso de paz y reconciliación nacional.

El Modelo de Inclusión Laboral, busca promover el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo[5] sobre las barreras[6] existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio, por medio de la implementación de enfoques que permiten el desarrollo de intervenciones que tengan en cuenta los derechos, el enfoque diferencial, las dinámicas y estructuras territoriales, el tejido empresarial y las relaciones sujeto– sociedad, para que los servicios de gestión y colocación de empleo permita el cierre de brechas de empleabilidad.

---

[2] Este tiempo podrá ampliarse de acuerdo con la dinámica territorial, poblacional y del mercado laboral en la ejecución del proyecto de empleo.

[3] Se denomina Proyecto de Empleo, a la propuesta técnica que el operador se obliga a desarrollar para la gestión de la ruta operativa y prestación de servicios integrales para el cierre de brechas personales y/u organizacionales, definida en el ANEXO "FICHA PROYECTO DE EMPLEO" el cual contempla, entre otros: la descripción y justificación del proyecto, el número de personas a atender, las cuales podrán oscilar como mínimo entre 100 personas y máximo 200 personas; el porcentaje de colocaciones laborales efectivas del total de personas atendidas con cierre de brechas que en ningún caso podrá ser inferior al 20%; el valor total del proyecto en el ítem 2 "costos del proyecto", el cual debe estar dentro de los topes y montos de presupuesto establecidos; la especificación de la ubicación geográfica identificando los departamentos de intervención, el porcentaje de personas a atender con enfoque diferencial, los Bienes y servicios personales adicionales (generan puntuación) y colocación Laboral adicional (generan puntuación).

[4] Artículo 195 de la Ley 1955 de 2019 y Artículo 3 del Decreto 2521 de 2013.La Unidad del Servicio Público de Empleo tiene como misión facilitar la conexión entre quienes buscan empleo y las oportunidades laborales, respaldando a los empleadores en la identificación de Talento Humano para cubrir sus vacantes. La Unidad administra y articula la Red de prestadores del Servicio Público de Empleo, fija los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y, fija las reglas para la prestación de estos, focalizándose en los territorios y sectores que requieran acciones de mitigación del desempleo.

[5] Artículo 28, 32 de la Ley 1636 de 2013, señala que la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo integra y conecta las acciones que en materia de Gestión y Colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas, alianzas público-privadas. La red estará integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas Compensación Familiar, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo podrán prestar servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo de manera presencial, virtual o mixta. Para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requerirá la autorización expedida mediante resolución motivada, expedida por la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo.

[6] Las barreras de empleabilidad son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos. En la operación del Servicio Público de Empleo se ha identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada de acuerdo con su origen y características." (UAESPE, 2020:26).

En ese sentido, con el proyecto "*Empléate para el Cambio",* se tiene en cuenta a las mujeres como grupos minoritarios, de acuerdo con lo planteado en el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 4080 de 2022, en el que se aprobó la "Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País" para generar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es así como este documento CONPES plantea acciones dirigidas a: 1. Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas en este ámbito; 2. Avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; 3. Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres. 4.Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres;5. Afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325. 6.fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales.

De igual forma, se tiene en cuenta a la población víctima del conflicto armado de acuerdo con lo planteado en el Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES 4031 del 11 de junio de 2021, sobre la "Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas" En ese marco, el presente documento CONPES incluyó un conjunto de acciones para mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres víctimas de desplazamiento forzado: empleabilidad y eliminación de barreras y obstáculos para el acceso de las mujeres en contextos laborales tales como el acceso al servicio público de empleo, identificación y cierre de brechas para inserción laboral.

También se busca beneficiar a la población joven[7], teniendo en cuenta, entre otros, el CONPES 4040 del 09 de agosto de 2021. Pacto Colombia con las juventudes: Estrategia

[7] • Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil, Ley 1622 de 2013, establece en su artículo 8° que se debe crear mecanismos para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciar mecanismos de orientación e inserción laboral, como una de las medidas de promoción de los derechos de las personas jóvenes. • Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones", que crea incentivos para la contratación de jóvenes y su vinculación al sector productivo, promueve el empleo juvenil en el sector público, instituye las prácticas laborales, promociona la vinculación laboral y normalización de la situación militar, y abre oportunidades laborales para jóvenes que se encuentran en los centros de cuidado y protección del Estado. • La Ley 2039 de 2020 "por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y se dictan otras disposiciones" beneficia a los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, ya que acredita el tiempo que hayan destinado a pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, como experiencia profesional válida, una vez se haya terminado el programa académico (así no se haya obtenido el título), siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado y no se trate de experiencia que deba acreditarse para ser funcionario de la Rama Judicial. Para el caso de los concursos públicos de mérito, la experiencia adquirida previamente a la obtención de un título profesional también deberá ser tenida en cuenta, siempre y cuando sea adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público. • La Ley 2043 de 2020 "por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional o relacionada y se dictan otras disposiciones" beneficia a quienes realicen prácticas en el sector público o sector privado, como opción para adquirir el título de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional; en tanto que las reconoce de manera obligatoria como experiencia profesional o relacionada. Adicionalmente, esta ley establece que las entidades públicas del nivel nacional, departamental y territorial deberán realizar anualmente por lo menos una convocatoria para que estudiantes puedan realizar sus prácticas laborales, priorizando la vinculación de mujeres y de personas con discapacidad. • La Ley 2155 de 2021 "por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones" adopta un conjunto de medidas de política fiscal que operan de forma articulada, en materia de gasto, austeridad y eficiencia del Estado. A través

para fortalecer el desarrollo integral de la juventud, promueve el desarrollo de líneas de política a nivel nacional para la juventud que permiten: (i) fortalecer las competencias y trayectorias de vida de la población joven del país con el fin de generar mayores capacidades y oportunidades para esta población; (ii) eliminar las barreras de inclusión.

Para el desarrollo del Proyecto "*Empléate para el Cambio*" podrán participar como proponentes (operadores), personas jurídicas, en forma individual o conjunta (consorcios o uniones temporales), nacionales o extranjeras. No se considera proponente a los integrantes del consorcio o unión temporal de manera individual. De acuerdo con la Ley 1636 de 2013 reformada y adicionada por la Ley 2225 de 2022, que crea el Mecanismo de Protección al Cesante y consolida la política de empleo y protección social de manera integral en Colombia, los proponentes (operadores) deben articularse y contar con el respaldo de un Prestador del Servicio Público de Empleo autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo para prestar los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo, en el caso de no ser directamente Prestador Autorizado del Servicio Público de Empleo.

Es de resaltar que el prestador debe contar con autorización (resolución vigente emitida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo) por lo menos los servicios de registro y remisión para el proceso de atención a los participantes en el marco de esta convocatoria. El prestador deberá tener presencia en la cobertura geográfica donde se ejecutará el proyecto de empleo.

Para asegurar el uso, confidencialidad e integridad de la información se deben cumplir las políticas internas y procedimientos establecidos en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información M-GTI-1 de Prosperidad Social.

La anterior necesidad se encuentra contemplada en el Plan Anual de Adquisiciones de Bienes y Servicios de la entidad en la actual vigencia.

Para todos los efectos del proceso de contratación, se adoptan los conceptos y definiciones contempladas en el Anexo Técnico que hacen referencia al proyecto Empléate para el Cambio para uso y conocimiento de los operadores.

---

del Decreto 1399 de 2021, por medio del cual se reglamenta el incentivo a la generación de nuevos empleos de que trata el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se permite el financiamiento de costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, y está dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales y a las cooperativas de trabajo asociado, que vinculen nuevos trabajadores asociados adicionales. • El Documento CONPES 4040 de 2021, Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para fortalecer el desarrollo integral de los jóvenes, que tiene como objetivo contribuir desde el Estado a crear las condiciones para que los jóvenes desarrollen las capacidades y las habilidades que les permitan consolidar sus proyectos de vida, avanzar en el ejercicio de sus derechos y en el desempeño de su papel activo en la solución de los problemas del desarrollo nacional y el progreso social. • El PND propone una transformación como actores claves para el cambio en el cual "se eliminarán barreras de acceso y se implementarán los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente, mejorando la inclusión productiva, el acceso al primer empleo y trabajo protegido. Desde los sectores de educación y trabajo se promoverá el mayor uso de pasantías, servicio social y voluntariado en las diferentes áreas del saber, así como experiencia profesional." (PND, 2022:275).

2. OBJETIVO

Contratar la prestación de servicios integrales de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras para la población sujeto de atención de Prosperidad Social, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.

2.1. Objetivos Específicos

- Adelantar acciones para el cierre de brechas personales e institucionales que contribuyan a la generación de ingresos, de la población sujeto de atención del Programa Empléate para el Cambio.

- Gestionar y articular alianzas con actores públicos y privados para la consecución de oportunidades laborales y generación de ingresos para la población sujeto de atención del programa Empléate para el cambio.

3. ALCANCE

El proyecto Empléate para el Cambio abarca la atención de la población sujeto de atención de la entidad, con los siguientes procesos: 1. Alistamiento, 2. Socialización, Convocatoria y Preinscripción; 3. Inscripción, 4. Estrategia de Cierre de Brechas, 5. Colocación Laboral.

Este Anexo Técnico está dirigido a las diferentes áreas, servidores públicos y contratistas de Prosperidad Social, entidades públicas y privadas, así como terceros vinculados con la operación del Programa de Empleabilidad, a los potenciales beneficiarios del Proyecto Empléate para el Cambio, además de los ciudadanos interesados en conocer su funcionamiento y operación.

4. DEFINICIONES Y SIGLAS

4.1. DEFINICIONES

Acompañamiento psicosocial: Proceso de intervención integral, interdisciplinaria, interinstitucional e intersectorial; con el fin de proporcionar herramientas a los individuos, la familia y la comunidad para restablecer su capacidad de afrontamiento y desarrollo psicológico, funcional y social, de tal manera que puedan retomar o recrear su proyecto de vida.

Alistamiento: Es el período en el que se realizan todas las preparaciones necesarias para iniciar y ejecutar el proyecto de manera eficiente y exitosa.

Articulación Institucional: Establecimiento de acuerdos y acciones con entidades privadas y públicas, tales como ministerios, departamentos administrativos, entidades adscritas, gobernaciones y alcaldías vinculadas para reducir la pobreza, fortalecer el capital humano y mejorar las situaciones de vida de las familias pobres y vulnerables.

Barreras de Empleabilidad: Son factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo. Se presentan en el buscador de empleo

(individuales), del entorno y de las empresas (organizaciones) y tienen distintos grados de intensidad8.

Barreras Individuales: Aquellas barreras que se presentan en el buscador de empleo y que son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o ante dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección. Pueden ser de tipo: personales (asociadas con la ausencia de habilidades o destrezas específicas para desempeñar un oficio por parte del buscador); educativas (tienen que ver con la falta de un conocimiento formal del buscador, que sea brindado y validado por una entidad educativa); laborales (se refieren a la falta o insuficiente experiencia en el mercado laboral, en un determinado sector u oficio); y documentales (relacionadas con la falta de documentos que son indispensables para iniciar procesos de aplicación o contratación como documento de identidad, licencias de conducción, etc.).

Barreras del Entorno: Referente a aquellos obstáculos que enfrenta el buscador de empleo, determinados por factores externos y no relacionados con las condiciones del individuo. Se asocian a condiciones institucionales, sociales y geográficas propias del territorio. Pueden ser: institucionales (se refieren a temas como la ausencia de políticas públicas de inclusión laboral, de nivel central y local; débil coordinación entre el sector educativo y el sistema de empleo que afecta la pertinencia de la oferta de formación y la capacidad de proveer la mano de obra requerida en el territorio, entre otras explicadas por la baja presencia del estado para atender las principales necesidades en materia de empleabilidad); sociales (aspectos culturales y territoriales que pueden afectar a determinados grupos poblacionales); y geográficas (como vivir en municipios que se ubiquen a grandes distancias de una región, disminuyen de manera importante en el potencial de empleo de un buscador).

Barreras Organizacionales: Aquellas barreras presentes en el empleador y asociadas a los requisitos exigidos por las empresas buscando perfiles y mitos o estereotipos construidos por estos. Se clasifican en: barreras por desconocimiento (asociadas a información incompleta sobre los perfiles ocupacionales de los buscadores o sobre la posibilidad de reemplazar un requisito de formación formal por una certificación de competencias o perfiles ocultos); y barreras de discriminación (en referencia a preferencias preestablecidas con el nombre o reputación de las instituciones educativas de las que provienen los candidatos a la vacante, así como la ciudad, edad, experiencia y el género).

Capacidades: se refieren a las diversas combinaciones de funcionamientos que una persona puede lograr, como la salud, la educación, la participación política, la seguridad, la libertad personal y otras dimensiones de la vida humana. (Sen, 1992a, 40)

Colocación: Se refiere a la vinculación laboral formal de los participantes elegibles del proyecto.

Competencias laborales generales: Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se requieren, para el desempeño apropiado en cualquier entorno

8 El Empleo, Una Puesta por la Inclusión y Autonomía de las Personas con Discapacidad. Unidad del Servicio Público de Empleo, 2017

productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido[8].

Competencias Básicas (competencias duras): Son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo y se refieren, entre otras, a las competencias para la lectura, la escritura, la expresión oral, las matemáticas, la ofimática y que en gran medida se adquieren durante la educación básica.

Competencias genéricas (competencias blandas o transversales): Son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo. Sirven para el desarrollo de cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos (laborales o no). Algunas de ellas son: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, entre otras.

Contrato de trabajo: Se define como el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio laboral a otra persona, natural o jurídica, bajo la dependencia o subordinación, el cuál será reconocido con una remuneración.

Convocatoria: Proceso por el cual se realiza un llamado oficial o formal para que personas naturales o jurídicas interesadas participen en un evento, proyecto, proyecto, concurso o cualquier otra actividad específica. Por lo general, una convocatoria incluye información detallada sobre el propósito del evento o actividad, los requisitos para participar, las fechas importantes, los procedimientos de inscripción o postulación, y cualquier otra información relevante.

Currículum oculto: Es aquel que se transmite de forma inconsciente a través de las publicaciones en redes sociales, las omisiones en el currículo, los excesos de información, las exageraciones, entre otras.

Desempleo: Desocupación en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo[10].

Educación informal: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Su objetivo es complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

Empleador: En un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago

de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado9.

Empleo: Actividad realizada por una persona con la finalidad de ser retribuida. De esta manera, la palabra empleo engloba todo aquel oficio, ocupación, actividad o trabajo desempeñado que produzca un beneficio económico como resultado.

Empleabilidad: La OIT lo define como las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar la educación y la formación que se les presentan para encontrar y/o conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución tecnológica y a las condiciones del mercado de trabajo.

Empleo Inclusivo: Oficios, ocupaciones, actividades o trabajos que contemplan la vinculación laboral formal de personas en condición de vulnerabilidad, es un mecanismo que le permite a las poblaciones vulnerables, alcanzar niveles significativos de movilidad social y de esta forma mejorar sus condiciones de calidad de vida.

Enfoque de cierre de brechas: Busca el reconocimiento de las barreras de empleabilidad de colectivos y personas para generar intervenciones focalizadas y pertinentes para mejorar su empleabilidad y generación de ingresos.

Formación en habilidades duras: Formación dirigida a fortalecer las habilidades duras asociadas al conocimiento técnico, profesional y a competencias adquiridas mediante procesos de aprendizaje en proyectos educativos o algún tipo de entrenamiento, y que permiten que un individuo pueda llevar a cabo una tarea en diferentes niveles de desempeño.

Formación en habilidades blandas: Formación dirigida a fortalecer competencias personales y sociales que facilitan las relaciones humanas y permiten desenvolverse con éxito en cualquier ámbito de la vida, incluido el laboral.

Formación para el trabajo: Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción y estabilidad de las personas en el mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de proyectos especiales de formación.

Gestión de Oferta Institucional: Conjunto de acciones y estrategias mediante la cual se identifica y articula los servicios ofrecidos por actores públicos, privados y de la cooperación internacional con miras al cierre de las brechas identificadas en la población sujeto de atención.

9 Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario

Gestión Empresarial: Es la gestión estratégica mediante la cual se identifican y abordan gremios, federaciones, asociaciones, y empresas, previo un diagnóstico del territorio, para identificar las vacantes disponibles en cada empresa y los perfiles necesarios para cubrirlas.

Incentivo: Apoyo (monetario o en especie) que reciben los participantes del proyecto, que busca cerrar las brechas que se presentan en el mercado laboral y ayudan en la generación de ingresos.

Inscripción: Se refiere al proceso formal por el cual una persona natural, jurídica o un bien se registra oficialmente en un evento, proyecto, proyecto, concurso o cualquier otra actividad específica.

Modelo de Inclusión Laboral: Modelo que agrupa actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del SPE (UAESPE), para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras de la oferta y la demanda laboral en un territorio con el fin de lograr vinculación laboral de poblaciones vulnerables.

Operador de Servicios: persona jurídica que implementa el proyecto de empleabilidad de acuerdo con los documentos técnicos establecidos por Prosperidad Social.

Perfil oculto: Práctica en el proceso de selección y valoración de candidatos en la cual se omite información que conlleva a sesgos en el proceso de contratación, tales como seleccionar a candidatos dependiendo la apariencia física, la edad, el grupo étnico, el lugar de residencia, entre otros.

Prestadores del Servicio Público de Empleo: Son prestadores del Servicio Público de Empleo la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, y las Bolsas de Empleo.

Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo: Red que integra y conecta las acciones de gestión y colocación de empleo de las entidades públicas y privadas.

Ruta Operativa: Esquema que permite organizar las acciones y estrategias que deben ponerse en marcha para darle continuidad, coherencia, sistematicidad e integralidad al proceso en la ejecución del proyecto.

Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV): Cuantía mínima de remuneración que un empleador debe pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un tiempo determinado, cuantía que no puede rebajarse ni por un convenio colectivo ni por un acuerdo individual. En ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior.

Seguimiento: Proceso continuo que utiliza la recolección sistemática de datos sobre indicadores, que permite evidenciar el grado de avance en el logro de los objetivos de un Proyecto o Proyecto.

Servicios de Gestión y colocación de empleo: se entienden como servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del Servicio Público de Empleo: a) Los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo; b) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas; c) Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes. Para ejercer la actividad de gestión y colocación de empleo, se requerirá la autorización expedida mediante resolución motivada, expedida por la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Proyectos Sociales - SISBEN: Sistema de información diseñado por el Gobierno Nacional para identificar a las familias, hogares o individuos potenciales beneficiarios de proyectos sociales. Su objetivo es establecer un mecanismo técnico, objetivo, equitativo y uniforme de identificación de posibles beneficiarios del gasto social para ser usado por las entidades territoriales y ejecutores de política social del orden nacional (DNP).

Servicios básicos de gestión y colocación: Servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo implementados a través de la Ruta Básica de atención establecida por la Unidad del Servicio Público de Empleo: registro, orientación ocupacional, preselección y remisión, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 3229 de 2022.

Servicios Especializados: Conjunto de servicios asociados, relacionados y adicionales establecidos en la resolución 3229 de 2022 y otros requeridos, prestados a demandantes y oferentes de fuerza de trabajo, para atender barreras específicas no cubiertas en la ruta básica establecida por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Servicios Integrales: conjunto de acciones que involucra varios componentes o ejes de trabajo (dos o más) y que se brinda a un participante inscrito en el proyecto de manera simultánea y coordinada en el marco de una misma intervención.

Servicio Público de Empleo: Iniciativa del Gobierno Nacional creado por la Ley 1636 de 2013. Tiene por función esencial lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, para lo cual ayudará a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, en menor tiempo y reduciendo costos de desplazamiento. De igual manera el Servicio ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.

Sistema de información: Conjunto de recursos integrados y desarrollos tecnológicos que buscan administrar, realizar seguimiento y distribuir datos de forma organizada. Dicho sistema de información será suministrado por Prosperidad Social para la implementación del Proyecto Empléate para el Cambio.

Socialización: Proceso clave para comunicar a todas las partes interesadas los objetivos, alcance, beneficios y diferentes aspectos que componen un proyecto, lo cual contribuye al éxito y la efectividad de la implementación de este.

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral dependiente, que consiste en realizar actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre empleador y trabajador sin requerirse su presencia física en un sitio específico de trabajo.

Trabajo: Actividad física y/o intelectual, que las personas desempeñan ya sea como deber o actividad dependiente de la profesión, alternativamente, el trabajo puede verse como la actividad humana que contribuye, junto con otros factores de producción, hacia los bienes y servicios dentro de una economía.

Trabajo decente: Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El trabajo decente incluye cuatro dimensiones: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales de los trabajadores y el diálogo social.

Vacante: Puesto de trabajo disponible en el mercado laboral para ser ocupado por la persona idónea. SPE

Verificación: Proceso por el que se comprueban los resultados alcanzados en los proyectos de empleo.

Vinculación Laboral Formal: Representa la vinculación efectiva de un aspirante a un puesto de trabajo a través de un contrato laboral formal, por lo cual se pacta una retribución económica gracias a la prestación de sus servicios y le garantizan cubrimiento en Seguridad y Prestaciones Sociales.

4.2. SIGLAS

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DGAOS: Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social
DNP: Departamento Nacional de Planeación
DPS: Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
GIT: Grupo Interno de Trabajo
OIT: Organización Internacional del Trabajo
PND: Plan Nacional de Desarrollo
RUV: Registro Único de Víctimas
SIPE: Sistema de Información para Empleabilidad
SPE: Servicio Público de Empleo
SISBEN: Sistema de identificación y Selección de beneficiarios de Proyectos Sociales
SIPE: Sistema de Información para la Empleabilidad
SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente
UARIV: Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas
UAESPE: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

5. REFERENCIAS NORMATIVAS

Ley 487 de 1998, Congreso de Colombia, “por la cual se autoriza el endeudamiento público y se crea el Fondo de Inversión para la Paz”.

Ley 1266 de 2008, Congreso de Colombia, “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”. Artículo 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 9.

Ley 1448 de 2011, Congreso de Colombia, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1636 de 2013, Congreso de Colombia, “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”.

Ley 1780 de 2016, Congreso de Colombia, “Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1785 de 2016, Congreso de Colombia, “Por la cual se establece la Red para la Superación de la Pobreza extrema – Red Unidos y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2010 de 2019, Congreso de la República, “Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario”

Ley 2040 de 2020, Congreso de Colombia, “Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores”.

Ley 2225 de 2022, Congreso de la República, “Por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2022, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”

Ley 2218 de 2022, Congreso de la República, “Por medio de la cual se establecen las casas de refugio en el marco de la Ley 1257 de 2008 y se fortalece la política pública en contra de la violencia hacia las mujeres”.

Ley 2294 de 2023, Congreso de Colombia, “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Decreto 1084 de 2015, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, **“**Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación".

Decreto 1072 de 2015, Ministerio de Trabajo, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", reglamenta lo relacionado con la administración y prestación del Servicio Público de Empleo.

Decreto 2094 de 2016, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - Prosperidad Social".

Decreto 1823 de 2020, Ministerio de Trabajo, "Servicio Público de Empleo"

Decreto 1663 de 2021, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - Prosperidad Social".

Decreto 0533 de 2024, Ministerio de Trabajo, "(…) Por el cual se reglamenta el Incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales"

Resolución 2200 de 2024, Ministerio de Trabajo, "Por la cual se definen los procesos y condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales (Proyecto Empleos para la Vida), las reglas y el procedimiento de postulación".

Resolución 1454 de 2023, Prosperidad Social, "Por la cual se establecen los grupos internos de trabajo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, su denominación y funciones y se dictan otras disposiciones".

Resolución 3229 de 2022, Ministerio de Trabajo, "Por la cual se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo".

6. DOCUMENTOS EXTERNOS RELACIONADOS

Documento CONPES 102 de 2006, Departamento Nacional de Planeación, "Red de Protección Social Contra la Extrema Pobreza".

Documento CONPES 3877 de 2017, Departamento Nacional de Planeación, "Declaración de importancia estratégica del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios SISBÉN IV".

Documento CONPES 3918 de 2018, Departamento Nacional de Planeación, "Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia".

Documento CONPES 4005 de 2020. "Política Nacional de Inclusión y Educación Económica y Financiera".

Documento CONPES 4031 de 2021. "Política Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas".

Documento CONPES 4040 de 2021. "Pacto Colombia con las juventudes: Estrategia para fortalecer el desarrollo integral de la juventud".

Documento CONPES 4080 de 2022. "Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País".

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Unidad del Servicio Público de Empleo.

7. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Para el desarrollo del Proyecto Empléate para el Cambio y teniendo en cuenta la Ley 1636 de 2013, los operadores de servicios integrales deben articularse con un prestador autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, en el caso de no ser directamente Prestador Autorizado por el Servicio Público de Empleo, que corresponde a: Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar, Agencias de Empleo Privadas, entre otros autorizados, que se encuentran identificados en el siguiente enlace: https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion

El prestador debe contar con autorización (resolución vigente emitida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo) de por lo menos los servicios de registro y remisión para el proceso de atención a los participantes. El prestador deberá tener presencia en la cobertura geográfica donde se ejecutará el proyecto de empleo.

Para asegurar el uso, confidencialidad e integridad de la información se deben cumplir las políticas internas y procedimientos establecidos en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información M-GTI-1.

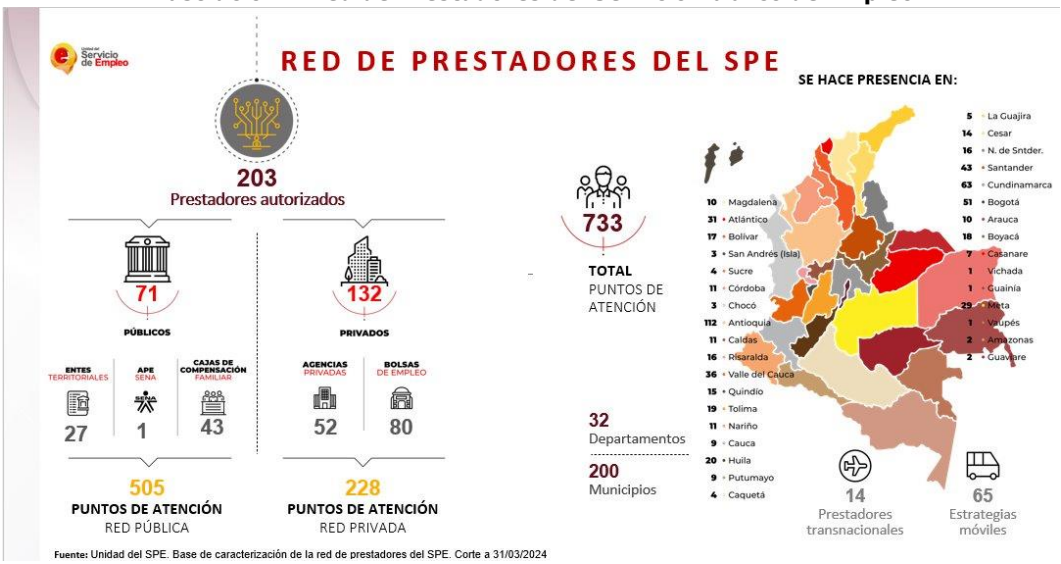
7.1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO

La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al cesante, el cual está integrado, entre otros componentes por el Servicio Público de Empleo, que se encuentra sujeto a la dirección, coordinación y control del Estado.

El artículo 25 ibidem establece que, el Servicio Público de Empleo tiene como función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

El artículo 28 ibidem, creó la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo y las bolsas de empleo, que cumplan los requisitos de operación y desempeño que defina el Ministerio de Trabajo para su autorización.

Ilustración 1 Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo



Fuente: Unidad del Servicio Público de Empleo

El artículo 2.2.6.1.2.15 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 3 del Decreto 1823 de 2020, y en virtud del artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 4 del Decreto 1823 de 2020, los prestadores del Servicio Público de Empleo podrán prestar servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo de manera presencial, virtual o mixta.

- **Presencial:** prestación de servicios de gestión y colocación de empleo en espacios físicos caracterizados como puntos de atención presencial.

    - **Centro de empleo:** espacio físico destinado a atender a los oferentes o buscadores de empleo y a los potenciales empleadores, en el que se presten todos los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

    - **Punto de servicio:** espacio físico destinado a atender a los oferentes o buscadores de empleo y a los potenciales empleadores, en el que se presten como mínimo los servicios básicos de registro y orientación ocupacional.

    - **Brigada Móvil:** espacio no permanente destinado a la prestación de uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo, en los territorios donde no haga presencia el prestador y/o requiera apoyar la gestión de otros puntos de atención; esto a través del desplazamiento del recurso humano.

    - **Vehículo:** automotor adecuado y destinado a la prestación de uno o varios servicios de gestión y colocación de empleo, en los territorios en donde no haga presencial el prestador y/o requiera apoyar la gestión de otros puntos de atención.

- **Punto restringido:** espacio físico destinado a atender a un grupo específico de oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, en el que las Bolsas de Empleo presten uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

- **Virtual:** prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, a través de puntos de atención virtual.

  - **Punto virtual:** Portal de internet mediante el cual se prestan uno o varios servicios de gestión y colocación de empleo a los oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores.

  - **Punto Virtual Restringido:** portal de internet destinado a atender un grupo específico de oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, en el que las Bolsas de Empleo presten uno o varios servicios básicos de gestión y colocación de empleo.

- **Mixta:** prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, a través de puntos de atención presenciales y puntos de atención virtuales.

El artículo 2.2.6.1.2.19 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 6 del Decreto 1823 de 2020, consagra que las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán acreditar el cumplimiento de las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de este conforme con las definiciones que adopte mediante resolución el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con la Resolución 3229 de 2022, artículo 3. Servicios de gestión y Colocación de Empleo: son los desarrollados por los Prestadores del servicio Público de Empleo, y que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos podrás ser básicos y especializados.

1. **Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo:** son servicios obligatorios que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre la oferta y demanda laboral; y, se clasifican en:

   a. **Registro**: Inscripción de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes en el sistema de información autorizado al prestador.

      a) **De oferentes o buscadores:** inscripción presencial y/o virtual del oferente o buscador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la hoja de vida de acuerdo con la normatividad vigente.

      b) De potenciales empleadores: inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica), razón social o nombre, número del NIT o documento de

identificación, datos del representante legal (nombre y correo electrónico), domicilio (ciudad, departamento y país), datos de la persona contacto (nombre, teléfonos y correo electrónico).

c) De vacantes: inscripción presencial y/o virtual, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la vacante de acuerdo con la normatividad vigente.

b. **Orientación ocupacional:** acciones dirigidas a oferentes o buscadores y potenciales empleadores, encaminadas a proporcionar competencias laborales e identificar necesidades del mercado laboral.

- **A Oferentes o Buscadores:** acciones encaminadas a identificar los conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias del oferente o buscador de empleo, así como sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades; para analizar y construir el perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo o asesorar la búsqueda de empleo; y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

  La orientación ocupacional a Oferentes o Buscadores, incluye actividades como: entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo, pruebas psicotécnicas asociadas a la orientación, actividades grupales sobre competencias básicas (claves y transversales), construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida, actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.

- **A Potenciales empleadores:** acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

  La orientación ocupacional a Potenciales Empleadores incluye actividades como: Entrevista (visita) de orientación y/o análisis del entorno laboral al empleador, asesoría para la definición y registro de vacantes, hoja de ruta de servicios al empleador, actividades grupales sobre mercado laboral, inclusión laboral, modalidades de contratación, beneficios tributarios, fortalecimiento de la formalización laboral, entre otras temáticas relacionadas con la gestión.

c. Preselección: identificación entre los oferentes o buscadores registrados, aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador.

d. Remisión: acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador, las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador el cual deberá implementar estrategias e retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.

2. **Servicios Especializados de Gestión y Colocación de Empleo:** son servicios optativos, dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano; y, se clasifican en:

a. Asociados: son aquellos servicios diferentes a los básicos y adicionales, dirigidos al oferente o buscador; y que tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad o mitigar las barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal.

Los servicios asociados incluyen actividades como: entrevista a profundidad, entrevistas por competencias, pruebas psicotécnicas especializadas o pruebas técnicas, reconstrucción de soportes de hoja de vida, asesoría para la certificación de competencias laborales, fortalecimiento de habilidades sico-emocionales, certificación de cursos cortos de conocimientos o competencias específicas, seguimiento post vinculación.

b. Adicionales: son aquellos servicios diferentes a los básicos y asociados, dirigidos a potenciales empleadores; y que tienen como finalidad facilitar los procesos de gestión del talento humano o mitigar las barreras para generar acceso o permanencia a un empleo formal.

Los servicios adicionales incluyen actividades como: pruebas psicotécnicas especializadas o pruebas técnicas, estudios de seguridad, acompañamiento a procesos de vinculación, talleres o actividades de capacitación, diagnóstico y análisis de la rotación del personal, desarrollo e implementación de modelos por competencias, visitas domiciliarias.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La estructura establecida mediante el Decreto 2094 de 2016 le asigna a la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, la función de gestionar alianzas con el sector público, sector privado, organismos internacionales y organizaciones sociales, para la identificación, canalización de recursos y cumplimiento de planes y proyectos del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación, así como la de definir la estrategia de articulación y gestión de la oferta social del Estado, hacia las poblaciones sujetos de atención de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, la estructura de operación se organiza en dos niveles:

Nivel nacional

Si bien la responsabilidad de liderar el proyecto de Empléate para el Cambio, en el nivel nacional, le corresponde a la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social (DGAOS), a través del Grupo de Trabajo Empleabilidad; también intervienen otras dependencias de la entidad a nivel nacional tales como:

Subdirección General para la Superación de la Pobreza, Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, Dirección de Transferencias Monetarias, Oficina de Gestión Regional y Direcciones Regionales de Prosperidad Social.

Con algunas funciones como:

- Direccionamiento estratégico y operacional en la implementación y seguimiento del Proyecto Empleabilidad.
- Participar y apoyar el proceso de convocatoria y preinscripción de la población sujeto de atención de Prosperidad Social como: Renta Ciudadana, Renta Joven y Devolución de IVA.
- Apoyar la difusión del Proyecto Empleabilidad en los territorios.

Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social – GIT Empleabilidad

- Apoyar el seguimiento a la ejecución de las actividades planeadas para la operación del proyecto a través de los operadores.
- Brindar asesoría técnica específica durante la implementación del Proyecto.
- Elaborar los documentos técnicos exigidos por Prosperidad Social para la suscripción de los acuerdos, convenios y/o contratos con los operadores que ejecutaran del Proyecto.
- Establecer los lineamientos metodológicos y operativos que sirven de base para la correcta implementación de la intervención.
- Realizar seguimiento, monitoreo y acompañamiento a todas las actividades que se realicen en el marco de la ejecución de la implementación del Proyecto.
- Acompañar el proceso de validación la población que se inscriba para su potencial vinculación al mismo.
- Liderar los procesos de articulación con las demás direcciones de Prosperidad Social, las entidades adscritas al Sector de la Inclusión Social y los diferentes sectores productivos que generen potenciales vinculaciones laborales.
- Supervisar los convenios y/o contratos a cargo del Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad.
- Disponer de los recursos técnicos, tecnológicos, financieros y administrativos necesarios para la puesta en marcha y desarrollo de la intervención.

Nivel Territorial

Operadores

- Ejecutan el Proyecto Empléate para el Cambio de acuerdo con lo establecido en los documentos contractuales y los respectivos anexos. (Minuta, estudios previos, Anexo Técnico, entre otros) que se definan en el marco de la intervención.

Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

- Integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.

- Apoyar la selección de los participantes que cumplen con el perfil para las vacantes. De igual forma, los prestadores establecen contacto directo con las empresas que tienen las vacantes disponibles para adelantar el proceso de registro (inscripción en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE), orientación ocupacional, remisión de los participantes que cumplen el perfil requerido.

Prestadores de Servicios Especializados

- Entidades y/o personas certificadas por la entidad competente para la prestación de un servicio especializado como: formación, certificaciones, entrenamientos, entre otros que permita brindar servicios a los participantes de acuerdo con la demanda de mercado laboral de los territorios y los potenciales enganches laborales que se identifiquen. La definición de los servicios está a cargo de los operadores, de acuerdo con las brechas de los participantes.

Direcciones Regionales de Prosperidad Social

- Participar y apoyar las diversas actividades que se desarrollen en los territorios (convocatorias, comités, eventos).
- Realizar seguimiento a las actividades que se deriven de los contratos y/o convenios, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la supervisión y por la Dirección de Gestión y Articulación de la Gestión de la Oferta.
- Acompañar y apoyar a los operadores en la gestión de potenciales vinculaciones laborales con el sector empresarial.
- Gestionar procesos de articulación entre los actores regionales y nacionales públicos o privados, que contribuyan al cumplimiento del objetivo del proyecto.
- Generar alertas tempranas e identificar barreras frente a las acciones que puedan afectar el correcto desarrollo de la intervención, y el logro de los objetivos, y reportarlas a todos los actores involucrados de manera oportuna, junto con un plan de recomendaciones para superar dichas alertas y barreras.
- Apoya los procesos de posicionamiento y visibilización del proyecto Empléate para el Cambio y la entidad.

9. DESARROLLO DEL PROYECTO EMPLÉATE PARA EL CAMBIO

La Operación del Proyecto Empléate para el Cambio busca la prestación de servicios integrales de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras para la población sujeto de atención de Prosperidad Social, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.

9.1. FOCALIZACIÓN TERRITORIAL

La implementación del proyecto podrá realizarse en todo el territorio nacional, en todo caso los operadores deberán especificar el o los departamentos (s) donde se desarrollarán el proyecto Empléate para el Cambio, teniendo en cuenta que se deberán prestar los servicios para el cierre de brechas y la colocación laboral, de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.

9.2. FOCALIZACIÓN POBLACIONAL

Para esta ruta operativa, los participantes deben cumplir los siguientes requerimientos para ser válidos para cualquier tipo de pago en el marco del proyecto:

- SISBEN IV: Categorías A, B y C
- Personas mayores de 18 años
- Situación de desempleo demostrado a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) por un periodo como mínimo de un (1) mes previo al momento de la preinscripción en el proyecto.

Tabla 1 Criterios de Elegibilidad

Ámbito	Criterio
Edad	Ser mayor de 18 años
Documentos que permiten trabajar en Colombia	Contar con Cédula de Ciudadanía.
	En el caso de migrantes venezolanos:
	· Permiso de Protección Temporal
Sisbén	Tener categoría A, B o C del Sisbén IV
Desempleo	No estar registrado como contribuyente al Sistema de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA por un periodo como mínimo de un (1) mes previo al momento de la preinscripción en el proyecto.
Criterio no inclusión	No haber participado en proyectos de empleabilidad de Prosperidad Social en los últimos tres años a partir del momento de la preinscripción al proyecto.

Fuente: Creación propia GIT Empleabilidad

Nota: Se deberán tener en cuenta en la implementación del Proyecto los siguientes grupos poblacionales: población víctima del conflicto armado, Jóvenes entre 18 y 28 años, mujeres mayores de 40 años, personas con discapacidad, en la implementación del proyecto, de acuerdo con la ficha de proyecto de empleo presentada por cada uno de los operadores.

Desde Prosperidad Social, conforme a las propuestas de operación territorial, se realizará un análisis de los puntos geográficos estratégicos de los cuales se deben solicitar las bases de datos de potenciales beneficiarios. Para este punto se tendrán como insumo los mapas de calor generados, con base en los criterios de elegibilidad.

El GIT Empleabilidad entregará a los operadores, las bases de datos con los potenciales participantes conforme a los acuerdos de confidencialidad de la información.

Los operadores deberán informar a Prosperidad Social la gestión realizada a partir de las bases de datos suministradas, garantizando que las mismas han sido utilizadas en su totalidad.

Nota: Las bases de datos son el insumo principal para la convocatoria a la población; no obstante, una vez agotados los datos registrados en las bases, los operadores podrán convocar población adicional que cumpla con los criterios de elegibilidad para participar en el proyecto.

Enfoques transversales de atención

La implementación del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de Cierre de Brechas se fundamenta en los siguientes enfoques: de derechos, diferencial, psicosocial y territorial; asociados a la política pública del país:

Enfoque de derechos, está orientado a la promoción y protección de los derechos humanos, con el objetivo de corregir prácticas de discriminación y de desigualdad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). El derecho a la vida es conexo al derecho a condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias, si no se puede acceder a un empleo y, en especial, si ello es a causa de algún factor discriminatorio que emerja de una condición individual o social, es necesaria la intervención del Estado. En este sentido, las acciones públicas con enfoque de derechos garantizan el derecho a la igualdad y al trabajo, porque adopta medidas para garantizar que terceras partes no interfieran con su disfrute.

El enfoque diferencial: además de ser un principio del SPE, es uno de los enfoques centrales del Modelo de Inclusión Laboral. De acuerdo con la OIM (2017), el enfoque diferencial puede ser entendido como una perspectiva o un instrumento jurídico mediante el cual se reducen brechas históricas que generan exclusión, segregación y discriminación a poblaciones específicas. Este enfoque se ha encaminado a procurar el goce de los derechos de poblaciones étnicas, poblaciones con orientaciones o identidades de género diversas, personas con discapacidad, población víctima del conflicto y migrantes; en la medida que reconoce las barreras y factores de discriminación por condición y por razón de “imaginarios” o creencias, que se convierten en obstáculos para el acceso a la igualdad y el goce de sus derechos en condiciones de dignidad.

El enfoque psicosocial, involucra diferentes facetas de la vida del individuo, así como diversos aspectos externos al mismo, por lo cual debe ser asumido como transversal para permitir el abordaje de la empleabilidad como un fenómeno que pone en el centro al ser humano en contexto, busca mejorar la relación entre la institución y el buscador de empleo; una relación que habrá de poner como prioridad el bienestar del ser humano al que se

orienta, basándose en la comprensión integral de la realidad social y de las personas atendidas (Mejía, 2016).

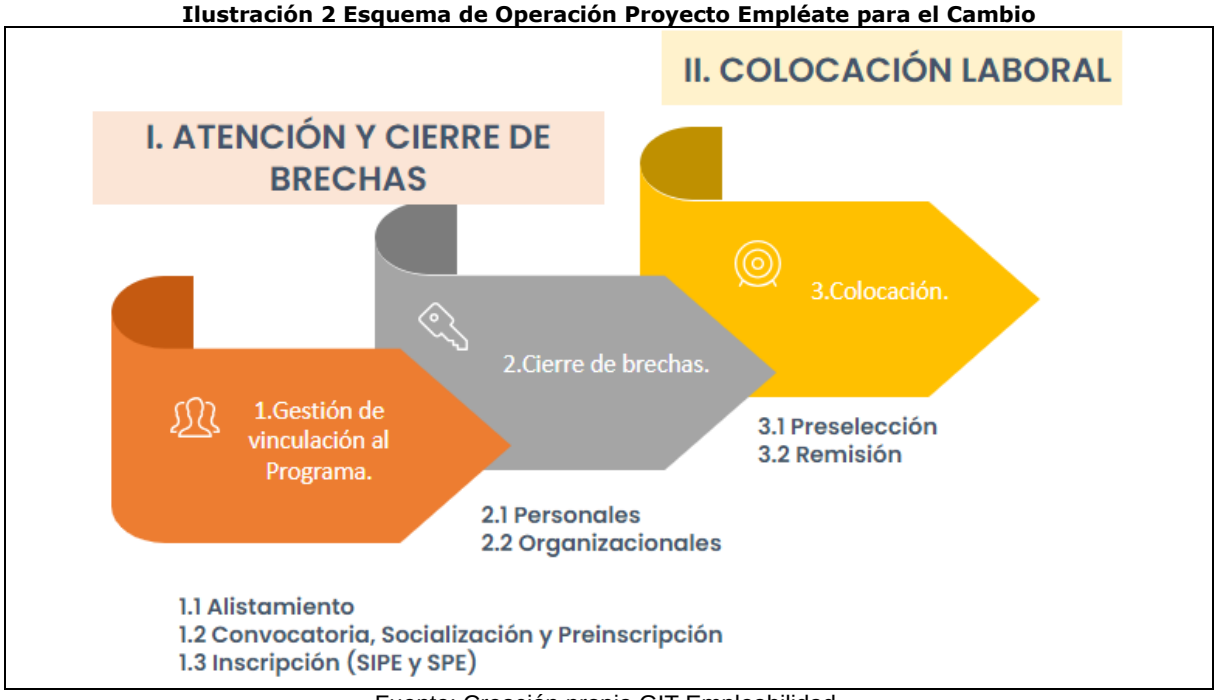
El enfoque territorial: parte del reconocimiento de las realidades y características de todos y cada uno de los actores involucrados en la dinámica laboral de un país, ejercicio que no puede desligarse del reconocimiento del territorio, de su potencial, sus debilidades, sus fortalezas y sus proyecciones. Todo ello, con el objetivo de favorecer el empoderamiento de los actores locales, puesto que en su ausencia no será posible superar las brechas existentes en materia laboral y en todo lo concerniente al desarrollo de capacidades individuales, comunitarias, institucionales y organizacionales. Cuando se habla de territorio desde una perspectiva social, se pretende en esencia favorecer la identificación, construcción, consolidación y movilización de recursos territoriales, así como el desarrollo de capacidades, que les permitan a las comunidades locales empoderarse de cara a la generación de bienestar colectivo.

9.3. ESQUEMA DE OPERACIÓN

El Proyecto Empléate para el Cambio contempla una ruta operativa que pretende el resultado de dos componentes principales: I. Atención y Cierre de Brechas y II. Colocación Laboral, los cuales logran tener una secuencia lógica de la ruta mediante el desarrollo de otras etapas: Alistamiento; Socialización, Convocatoria y Preinscripción; Inscripción (SIPE y SPE), Cierre de Brechas (Personales u organizacionales); y preselección, remisión para la colocación laboral.

A continuación, se encontrará la Ruta Operativa del Proyecto:

Ilustración 2 Esquema de Operación Proyecto Empléate para el Cambio



Fuente: Creación propia GIT Empleabilidad

Esta ruta operativa fue diseñada para atender entre 100 a 200 personas para el primer componente (I. atención y cierre de brechas); y para el segundo componente (II. colocaciones laborales efectivas) siendo mínimo el 20% del personal atendido en el primer componente, es decir, como mínimo 20 personas y máximo 40 personas colocadas, durante un tiempo mínimo de tres (3) meses[10]. El anterior rango obedece a los valores históricos de atención de los programas de empleabilidad durante las vigencias 2020-2023 por parte de los aliados u operadores, así como el tiempo estimado para la ejecución del Proyecto Empléate para el Cambio en esta vigencia. Se espera que se brinde atención a un mínimo de 1.400 personas dentro de la población beneficiaria de Prosperidad Social. La distribución de la atención entre los operadores puede variar de acuerdo con la propuesta presentada en el proyecto de empleo.

I. ATENCIÓN Y CIERRE DE BRECHAS

El componente de Atención y Cierre de brechas busca realizar las acciones necesarias por parte del Operador en el alistamiento y capacitación del equipo de trabajo, así como la planeación en los aspectos técnicos y operativos para el desarrollo del proyecto, que permita la atención de los participantes con miras a la gestión y colocación en empleos formales.

1. GESTIÓN DE VINCULACIÓN AL PROGRAMA

9.3.1. ALISTAMIENTO

Esta etapa inicia con la Transferencia Metodológica por parte de Prosperidad Social de los lineamientos técnicos y operativos para el desarrollo del proyecto, así como la presentación por parte de los operadores de los documentos, metodologías, herramientas y equipo de trabajo que tiene a su disposición para ejecutar la Ruta Operativa del Proyecto. En adelante, cobra más importancia la articulación activa entre los operadores y Prosperidad Social para avanzar con las actividades de responsabilidad de cada parte.

Prosperidad Social realizará la transferencia metodológica del Proyecto Empléate para el Cambio a los operadores en el que se informará sobre la población a atender, el sistema de información, aspectos documentales, procedimientos administrativos y de pago, sistema de seguimiento y demás aspectos técnicos necesarios para la correcta ejecución del proyecto.

Adicionalmente, los operadores deberán hacer entrega y presentación de los siguientes productos: i) equipo de trabajo con identificación de perfiles y roles; ii) plan operativo de trabajo, el cual debe incluir metas y cronograma; iii) documento de estrategia de divulgación y socialización del proyecto acorde con el manual de identidad de Prosperidad Social; y iv) Documento de metodología de identificación de barreras y servicios asociados; para su respectiva revisión y aprobación por parte del supervisor.

- **Equipo de Trabajo:** Presentación del equipo que desarrollará el proyecto, para lo cual procederá a presentar la información relevante de cada miembro con sus perfiles, roles

[10] Este tiempo podrá ampliarse de acuerdo con la dinámica territorial, poblacional y del mercado laboral en la ejecución del proyecto de empleo.

y responsabilidades, para aprobación de Prosperidad Social. Como mínimo el equipo técnico de los operadores deberá estar conformado por: Un director y/o coordinador de proyecto, un profesional psicosocial, un gestor empresarial, un técnico en sistemas y un técnico de archivo de acuerdo con los resultados que se espera lograr en el proyecto.

Director y/o coordinador de proyecto: Encargado de coordinar, planear, administrar, controlar y hacer seguimiento a la implementación efectiva del proyecto garantizando el adecuado desarrollo de sus lineamientos estratégicos y el cumplimiento de los objetivos del Contrato. También es responsable de presentar los informes técnicos mensuales y final de ejecución del Contrato y de ser el punto focal con Prosperidad Social.

Profesional psicosocial: Profesional encargado de identificar los potenciales participantes que cumplen el perfil de elegibilidad para participar en el proyecto, realiza acompañamiento para la evaluación de competencias laborales, realiza orientación vocacional y asesoramiento en búsqueda de empleo.

Gestor empresarial: Profesional encargado de gestionar y desarrollar estrategias comerciales a nivel nacional con entidades públicas, el sector privado, la academia, gremios, asociaciones, entre otras; con el fin de generar alianzas empresariales para la identificación de proyectos de empleo, gestión de vacantes, tomando en cuenta los lineamientos requeridos por el programa.

Técnico de Archivo: Perfil encargado de realizar las actividades que conduzcan a garantizar la adecuada administración, conservación y recuperación de todos los procesos de gestión documental derivados de la implementación del programa, que deberá quedar cargado en el sistema de información suministrado por Prosperidad Social.

Técnico de sistemas: Perfil encargado de realizar las actividades que conduzcan a garantizar la adecuada elaboración de informes técnicos, alimentar el sistema de información, seguridad informática, bases de datos y brindar soporte técnico de manera efectiva.

- **Plan Operativo de Trabajo:** documento que contiene los componentes para la ejecución del proyecto según el formato establecido, en el que se incluye metas y cronograma. Se presentará de manera mensual el avance y cualquier modificación del plan deberá ser sustentada y aprobada por la Supervisión. Para la adecuada ejecución del plan operativo, debe realizar las actividades de alistamiento necesarias para garantizar el óptimo desarrollo del cumplimiento del objeto del Proyecto.

- **Estrategias de divulgación y socialización del proyecto:** documento con las estrategias que van a implementar los operadores para dar a conocer el proyecto a potenciales participantes y aliados estratégicos. Los operadores deberán cumplir con el Manual de Identidad Visual de Prosperidad Social, en todas las actividades y eventos. Lo anterior implica, garantizar la adherencia al plan de comunicaciones y manejo de imagen institucional de Prosperidad Social.

- **Metodología de identificación de barreras**: Los operadores deberán presentar un documento en donde describa la forma en que va a identificar las barreras individuales

de los participantes del proyecto y barreras organizacionales. Dentro de las metodologías o herramientas a realizar pueden encontrarse entrevistas, encuestas, grupos focales, pruebas psicotécnicas, entre otras.

- **Diagnóstico de la Gestión Empresarial:** Los operadores deberán presentar un documento en el que describa la metodología que empleará para abordar a los diferentes gremios, federaciones, asociaciones y empresas; y el resultado del diagnóstico en el (los) territorio(s) propuesto (s) con la información de los sectores empresariales y actores potenciales de empleabilidad, vacantes disponibles en cada empresa y organización, y perfiles necesarios para cubrirlas.

Las actividades anteriores permitirán diálogo, articulación y colaboración con actores privados y públicos en clave de cerrar las brechas entre la demanda y la oferta laboral, permitiéndoles acceder al mercado laboral formal.

9.3.2. CONVOCATORIA, SOCIALIZACIÓN Y PREINSCRIPCIÓN

La población podrá ser convocada por diferentes medios masivos como: centros de atención telefónica, radio, organizaciones comunitarias y demás medios que se consideren pertinentes, que le permita informarse y participar en el proyecto. Varias de las actividades de esta etapa deberán desarrollarse de manera presencial, por lo que es importante que los operadores cuenten con espacios físicos, equipos de cómputo y demás elementos necesarios para llevar a cabo estas jornadas.

A partir de la socialización y convocatoria de los participantes potenciales, la población interesada se podrá preinscribir en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social – SIPE para poder verificar si cumple los criterios de elegibilidad.

Convocatoria

Los operadores podrán realizar el proceso de convocatoria a la población, de acuerdo con las necesidades y el número de vacantes.

Se podrán realizar a través de:

- Llamadas Telefónicas
- Mensajes de Texto
- Puntos Móviles en Barrios o Comunas
- Medios Radiales
- Redes Sociales
- Correos Electrónicos
- Otros medios de comunicación

Nota: Para esta convocatoria los operadores podrán articular con las Direcciones Regionales de Prosperidad Social, teniendo en cuenta la estrategia de comunicaciones presentada en la etapa de alistamiento. El GIT Empleabilidad podrá acompañar este proceso.

Socialización

Los operadores deberán socializar el Proyecto Empléate para el Cambio a los potenciales participantes indicando el objetivo, ruta operativa, etapas, tiempos e incentivos entregados por el Proyecto.

Preinscripción

A partir de la convocatoria y socialización de los potenciales participantes, la población interesada se podrá preinscribir para poder verificar si cumple con los criterios de elegibilidad, definidos en la focalización poblacional.

La preinscripción es el estado inicial asignado al potencial participante que ha manifestado su interés de vincularse al proyecto Empléate para el Cambio al realizar el proceso de registro con los operadores en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social. Se verifican los criterios de elegibilidad dando como resultado la identificación de la población como “Elegible” y “No Elegible”.

- Se realizará la preinscripción en el sistema de información dispuesto por la entidad para tal fin, en el cual los operadores deberán garantizar que el potencial participante haya aceptado el uso y tratamiento de sus datos.

- A los participantes preinscritos en el sistema se le correrán los criterios de elegibilidad para el ingreso al proyecto dando como resultado la identificación en el sistema como “Elegibles” o “No Elegibles” para el Proyecto.

- Los potenciales participantes identificados como “Elegibles” serán susceptibles de continuar en la etapa siguiente del modelo mínimo de intervención, la etapa de Inscripción.

Productos: Información de los potenciales participantes registrada en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social con estado **“Preinscrito”.**

Información de los potenciales participantes registrada en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social con estado “**Elegible**”.

Verificables: Bases de datos de los potenciales participantes preinscritos y elegibles para participar en el Proyecto.

9.3.3. INSCRIPCIÓN (SIPE y SPE)

Los operadores inscriben al participante con estado “Elegible” en el Proyecto Empléate para el Cambio, en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social y el Servicio Público de Empleo, una vez el sistema arroje el resultado de la preinscripción.

El proceso de Inscripción constará de las siguientes acciones:

1. Inscribir mediante el **"FORMATO 1 ACTA DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE",** a los participantes Elegibles que tengan interés en participar en el Proyecto, el cual incluirá la autorización de uso y tratamiento de datos del participante. La información se verificará con los datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil para identificar documentos de identidad pertenecientes a personas fallecidas o restringidas en el ejercicio de sus derechos civiles.

2. Realizar el proceso de inscripción en el sistema de información dispuesto por la entidad. Este proceso incluye:
    a) El cargue en el sistema del documento de identidad
    b) El cargue en el sistema del "**FORMATO 1 ACTA DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE**" junto con el Certificado de Registro de la Hoja de Vida del participante en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE).
    c) La caracterización que contiene la información demográfica, social y económica de los participantes, tales como datos de contacto, núcleo familiar, niveles de escolaridad, experiencia laboral, entre otros.

Productos: Participantes inscritos en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social.

Verificables: Copia del documento de identidad del participante, Formato 1 Acta de compromiso del participante y Registro de la Hoja de Vida en el SISE y Listado de Inscritos.xls.

Criterios de Retiro del Programa

Los criterios de retiro del programa son las causas por las cuales un participante inscrito se puede o debe retirar del Programa, como:

1. No participar o desistir de los procesos de selección a los que sea postulado, siempre y cuando haya afirmado su disposición para participar en el proceso.
2. Incumplir con las obligaciones previstas en el contrato laboral y las demás establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
3. Incumplir con alguno de los compromisos asumidos mediante el formato denominado: Acta de Compromiso del Participante.
4. Baja corresponsabilidad
5. Situaciones catalogadas como de fuerza mayor.
6. Ser sujeto de cualquier medida de pena privativa de la libertad o cualquier otra pena establecida en sentencia judicial en firme.
7. Fallecimiento
8. Incapacidad médica o legal permanente del participante para participar en las actividades implementadas en la intervención del programa.
9. Inconsistencia, suplantación o adulteración de documentos o de la situación personal con el objeto de ingresar, de permanecer o de cobrar las TMC en el Programa.
10. Por decisión voluntaria del participante, soportada con la firma en el formato denominado: Acta de Retiro del Participante

Es importante tener en cuenta que bajo el estado “Retirado” ese pierde la calidad de inscrito y de ser participante del programa, y por lo tanto no es susceptible de entrega de beneficios.

El proceso de Retiro del Programa constará de las siguientes acciones:

1. Diligenciar el **FORMATO 2. ACTA DE RETIRO DEL PARTICIPANTE.**
2. Realizar el proceso de retiro en el sistema de información dispuesto por la entidad. Este proceso incluye:
    a) El cargue en el sistema del “**FORMATO 2. ACTA DE RETIRO DEL PARTICIPANTE**”, módulo Inscripción, Modificar Persona, datos Personales.

Productos: Participantes retirados en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social.

2. CIERRE DE BRECHAS

9.3.4. CIERRE DE BRECHAS

El Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas es una estrategia integral de política pública referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “*Pacto por Colombia, pacto por la equidad*”, diseñada para eliminar las barreras que impiden a grupos de la población más vulnerable acceder a oportunidades laborales de calidad. Este modelo se centra en reducir las desigualdades en el mercado laboral, promoviendo la equidad y la justicia social. Este modelo incluye actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para fortalecer y ampliar su oferta de servicios; contribuyendo a mitigar las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en los diferentes territorios del país, con el fin de lograr la inclusión laboral.

El Modelo de inclusión Laboral cuenta con las siguientes características:

- *Integralidad:* Aborda las barreras desde múltiples perspectivas, incluyendo factores sociales, económicos, culturales y de género.
- *Enfoque en las brechas*: Identifica y trabaja específicamente en las desigualdades existentes entre diferentes grupos poblacionales, como mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, afrodescendientes.
- *Participación de múltiples actores:* Involucra a gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y a las propias personas beneficiarias en la implementación de las acciones.
- *Fortalecimiento de capacidades:* Ofrece formación y capacitación a las personas desempleadas o subempleadas para mejorar sus habilidades y competencias laborales.
- *Articulación de servicios:* Integra los servicios de empleo, formación, intermediación laboral y acompañamiento para brindar una atención integral a los participantes.
- *Territorialidad:* Adapta las intervenciones a las características y necesidades específicas de cada región o localidad.

El objetivo principal es lograr una inclusión laboral efectiva, cerrando las barreras existentes y fortaleciendo las oportunidades de empleo para toda la población vulnerable. Se busca promover la equidad, el desarrollo de competencias y la generación de empleos dignos y formales.

El Modelo de Inclusión Laboral es implementado por la Red de Prestadores autorizadas del Servicio Público de Empleo, que está conformada por las Agencias y Bolsas de Empleo. Las Agencias de Empleo Públicas están compuestas por Alcaldías o Gobernaciones, Agencia Pública de Empleo - APE Sena y Cajas de Compensación Familiar; y la Red Privada compuesta por Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior, Otras Bolsas y Agencias Privadas.

Las Barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación del Servicio Público de Empleo se ha identificado que las barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada de acuerdo con su origen y características.

El Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, define qué tan lejos se encuentra un buscador de empleo de un puesto de trabajo formal, las cuales se pueden componer por diferentes tipos de barreras de acceso.

Ilustración 3. Clasificación de Barreras



Fuente: Unidad del Servicio Público de Empleo

De acuerdo con las características del Modelo de Inclusión Laboral de Cierre de Brechas el proyecto contempla una ruta operativa en la que se requiere:

- Analizar la dinámica del mercado laboral en los territorios de ejecución del proyecto.

- Gestionar alianzas con las empresas y/u organizaciones para identificar vacantes en alianza con la red de prestadores del Servicio Público de Empleo y demás actores involucrados.
- Identificar participantes que puedan completar el perfil de las vacantes identificadas, mediante la intervención del proyecto y los servicios provistos.
- Promover la inclusión laboral en las empresas participantes, en las cuales además de vincular laboralmente a los participantes, se procure la incorporación de una cultura de inclusión.
- Procurar la permanencia de los participantes en los puestos de trabajo mediante la provisión de servicios post-vinculación y de acompañamiento a las empresas y participantes.

En este componente se busca la provisión de servicios integrales para la mitigación o superación de barreras de las personas y/u organizaciones que permitan el acceso efectivo al mercado laboral formal y la generación de ingresos.

En el desarrollo de esta actividad debe mitigarse el riesgo de que los participantes abandonen el proceso de consecución de empleo dadas las barreras que impactan en mayor proporción a la población vulnerable que es la beneficiaria del proyecto.

A continuación, se presenta una tabla indicativa de algunas barreras que pueden llegar a identificarse y las acciones para su mitigación.

Tabla 2 Barreras y Servicios

TABLA DE BARRERAS Y APOYOS DIRECTOS PARA EL CIERRE DE BRECHAS	
Tipo de barrera	**Acciones mitigación**
Dificultades en la comunicación de los participantes, relacionadas con el cambio de residencia, la ausencia de teléfonos celulares para su contacto o de acceso a internet para contar con información de vacantes o realizar procesos de selección, formación o trabajo remoto.	Apoyo para conectividad y comunicación
Ropa inadecuada para la presentación de entrevistas e indumentaria laboral.	incentivos para vestuario entrevistas de trabajo y desempeño de labores.
Barreras por razones socioeconómicas que ubican a la población en zonas marginales o alejadas del sitio de trabajo y limitan su movilidad.	Apoyos o auxilios para transporte
Barreras por motivos de salud que limitan las capacidades laborales.	Apoyos para resolver condiciones médicas mediante herramientas o instrumentos como lentes.
Barreras relacionadas con las necesidades básicas insatisfechas y necesidad de ingresos diarios.	Entrega de un bono que permita al participante suplir sus necesidades relacionadas con la alimentación.
Barreras en términos de formación y/o certificación de competencias laborales.	Formación complementaria o especializada, de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo.

Fuente: Creación propia GIT Empleabilidad

Con el fin de mitigar las barreras individuales (o personales) se contemplan diferentes estrategias acordes a las diferentes necesidades que se han identificado previamente con cada uno de los participantes del proyecto; mínimo deberá prestar al menos dos (2)

servicios personales de Cierre de Brechas y un (1) servicio organizacional, de acuerdo con la siguiente información:

Cierre de brechas personales: Para la prestación de servicios en el cierre de brechas, el operador debe desarrollar el servicio básico de orientación ocupacional a los participantes, así como la identificación de barreras, de acuerdo con la metodología presentada y aprobada por el supervisor. Entre los servicios a ofrecer para el cierre de brechas personales se encuentran:

Apoyo para conectividad: hace referencia a la entrega de un recurso para la conectividad, accesorios de software o hardware, plan de datos, entre otros que les permitan acceder a los procesos de formación o faciliten la vinculación laboral y productiva del participante.

Vestuario y presentación personal: entrega de un recurso para vestuario que le permita al participante tener una adecuada presentación para las entrevistas laborales, procesos de formación o para la vinculación laboral en los primeros días del empleo.

Herramientas de trabajo: suministro de herramientas y equipos necesarios para las personas vinculadas a partir de la participación en el proyecto Empléate para el Cambio.

Ayudas técnicas o dispositivos de apoyo: hace referencia a elementos como monturas, lentes, prótesis dentales, elementos ortopédicos, audífonos, impresores braille, sillas de rueda, equipos de asistencia para la movilidad, entre otros, que faciliten la vinculación laboral de los participantes.

Formación complementaria o especializada: requerida para acceder a una vacante laboral cursos de: Manipulación de Alimentos, Máquina Plana, Trabajo seguro en alturas, curso de vigilancia.

Incentivo para alimentación: entrega de un recurso destinado a la alimentación que permita al participante suplir sus necesidades y puede ser prestado mediante dinero en efectivo, bonos de supermercados, entre otros, al ser considerado una barrera para el empleo en su proceso de búsqueda de este y el primer mes mientras recibe su primer salario.

Transporte: hace referencia a apoyos económicos o en especie para garantizar la movilización de los participantes hacia sus sitios de trabajo, tales como tarjetas recargables, efectivo, bicicletas convencionales o a motor, bonos de gasolina.

Apoyos para licencias y/o documentos necesarios para la vinculación laboral: hace referencia a apoyos económicos para el trámite de permisos, licencias o documentos necesarios para la vinculación laboral, tales como licencias de conducción, libreta militar, duplicado de cédula de ciudadanía, duplicados de diplomas o certificaciones, entre otros.

Cuidado de menores: hace referencia a un incentivo económico para el cuidado de niños, niñas, personas mayores y demás personas a cargo del aspirante.

Atención Psicosocial: hace referencia a un proceso mediante el cual se busca potencializar habilidades y destrezas del aspirante.

Ajustes razonables: consiste en las modificaciones o adaptaciones que se realizan en un entorno laboral para permitir que una persona con discapacidad pueda desempeñar sus funciones de manera eficaz y digna.

Nota: Para iniciar el proceso de entrega de los incentivos económicos a la población beneficiada, el operador deberá previamente presentar para aprobación del Supervisor la información de los servicios personales (Barrera Identificada, Justificación del Servicio, Monto a entregar) de acuerdo con la Metodología de Identificación de Barreras aprobada.

Cierre de brechas Organizacionales: Para la prestación de servicios en el cierre de brechas a potenciales empleadores (tener presente la meta del proyecto en el componente II. Colocación labora efectiva, la cual corresponde como mínimo el 20% de las personas atendidas en el componente I. Atención y cierre de Brechas), el operador debe desarrollar los servicios básicos de registro de potenciales empleadores en el sistema de información autorizado al prestador, orientación ocupacional a potenciales empleadores en la que se permite conocer las necesidades y expectativas del empleador en la gestión de vacantes y promoción del empleo formal, así como la identificación de barreras para la inclusión laboral, de acuerdo con el documento Metodología de identificación de Barreras presentada y aprobada por el supervisor. Entre los servicios a ofrecer para el cierre de brechas organizacionales se encuentran:

Asesorías en el proceso de Gestión del cambio para la inclusión laboral: asesorías en el proceso de inclusión laboral, flexibilización de perfiles, diagnóstico y análisis de la rotación de personas; y valoración de la diversidad como estrategia para la competitividad y valor compartido con el fin de fomentar la vinculación laboral efectiva de poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Apoyo a la empresa en su Plan de Capacitación: cursos, espacios de formación y capacitación necesaria para desempeñar las funciones del cargo para el cual fue contratado el participante en el proyecto; tales como: Manipulación de Alimentos, Máquina Plana, Trabajo en seguridad de alturas, curso de vigilancia, entre otros, que requiera la empresa para promover la inclusión laboral.

Incentivo en el proceso de selección: corresponde a la valoración integral del participante a través de pruebas psicotécnicas o pruebas técnica orientadas a evaluar las competencias laborales específicas, visitas domiciliarias, estudios de seguridad, entrevistas a profundidad, entre otras.

Acompañamiento a los procesos de vinculación: conjunto de acciones y estrategias diseñadas para facilitar la transición de las personas, especialmente aquellas que provienen de programas de formación o de poblaciones vulnerables, hacia el mercado laboral formal. Consiste en brindar asesoría personalizada y especializada a lo largo de todo el proceso de gestión y vinculación laboral.

Transporte: Es un apoyo para la organización para el nuevo personal vinculado a la empresa en relación con su traslado al lugar de trabajo.

Nota: Para iniciar el proceso de entrega de los servicios organizacionales, el operador deberá previamente presentar para aprobación del Supervisor la información de los servicios a proveer (Barrera Identificada, Justificación del Servicio, Monto) de acuerdo con la Metodología de Identificación de Barreras aprobada.

Estos servicios pueden variar de acuerdo con las necesidades del participante o de la empresa y/u organización.

Verificable: Formato de identificación de cierre de brechas y recibo de servicios integrales del participante y/u organización entregada. **FORMATO No. 3 BENEFICIOS ENTREGADOS**

Productos: Población y organizaciones con brechas mitigadas a través de los servicios integrales entregados que faciliten su acceso al mercado laboral.

Para el cargue en el sistema de información es necesario consultar el módulo Cierre de Brechas del manual del sistema de información para la empleabilidad - SIPE.

II. COLOCACIÓN

El componente de Colocación busca realizar las acciones necesarias por parte del Operador y prestador en la gestión empresarial que contribuya al empleo formal de la población sujeto de atención del proyecto Empléate para el Cambio.

9.3.5. COLOCACIÓN LABORAL

Consiste en realizar una gestión estratégica para identificar y abordar gremios, federaciones, asociaciones y empresas, potenciales empleadores de la población sujeto de atención, previo a un diagnóstico del territorio para determinar las vacantes disponibles en las empresas, los perfiles necesarios para cubrirlas y los servicios que necesitan los candidatos para superar y/o mitigar las barreras para poder acceder a un empleo formal, de acuerdo con el documento Diagnóstico de gestión empresarial presentada y aprobada por el supervisor.

Para ello, el prestador realiza los siguientes servicios básicos al participante:

Preselección

Es el proceso que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.

Remisión

Es el proceso por el cual se envían, o se ponen a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.

Colocación laboral

Se refiere a la vinculación efectiva de la población sujeto de atención de Prosperidad Social a los potenciales empleadores participantes del proyecto, a través de un contrato laboral formal por el cual el participante recibirá un salario o remuneración mensual.

Un contrato válido corresponde a alguno de los siguientes: contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato de obra o labor que cumpla con las siguientes características:

- La colocación laboral se reconoce a partir de la fecha de inicio del contrato, con una duración como mínimo tres (3) meses.

- El participante recibirá un salario o remuneración mensual correspondiente a, por lo menos, el salario mínimo mensual legal vigente y contará con la protección y los beneficios establecidos en la legislación laboral y de seguridad social de Colombia.

- Serán considerados como válidos los contratos obra o labor en los que se demuestre que los participantes tienen un contrato por escrito en el cual se establezca el salario mensual a devengar que tendrá que ser igual o mayor al salario mínimo mensual legal vigente.

- No se reconocen los empleos autogestionados, es decir aquellos gestionados directamente por el participante. El supervisor realizará verificaciones con los empleadores y participantes para identificar que los empleos, en el marco del proyecto correspondan de la gestión empresarial del operador o prestador.

Producto: Participantes que cuentan con servicios para el cierre de brechas y que obtengan un contrato válido por el que reciban una remuneración correspondiente a por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente y cuente con la protección y los beneficios establecidos en la ley laboral y de seguridad social de la República de Colombia. La colocación laboral efectiva se reconoce a partir del momento de la contratación y verificación a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y/o certificación laboral correspondiente.

Verificable: Contrato firmado o certificación laboral con tipo de contrato, remuneración, fecha de ingreso, fecha de terminación y duración (para contrato a término fijo), nombre, NIT y datos de contacto de la empresa. Información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Para el cargue en el sistema de información es necesario consultar el módulo Seguimiento Persona y Empresas del manual del sistema de información para la empleabilidad - SIPE.

9.3.6. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Durante la ejecución del proyecto, el operador debe implementar un mecanismo de seguimiento que le permita generar alertas tempranas e identificar dificultades en los

procesos operativos, logísticos, técnicos y administrativos, con el objetivo de implementar acciones de mejora en la marcha o en posteriores intervenciones.

Mediante el seguimiento a la operación del programa se cumplen dos objetivos: (i) hacer seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los operadores con miras a la realización de los pagos pactados en el contrato y (ii) llevar trazabilidad de la operación del proyecto a partir de indicadores de gestión.

El supervisor de igual manera realizará el seguimiento de manera autónoma correspondiente del cumplimiento de las obligaciones del contrato teniendo en cuenta el manual de contratación y supervisión de Prosperidad Social.

Este seguimiento se deberá reportar de manera periódica en las mesas técnicas a Prosperidad Social, de acuerdo con la siguiente batería de indicadores:

Nombre del indicador	Definición del Indicador y unidades de medida	Métodos y fuentes para la adquisición de datos	Frecuencia y cronología de toma de datos
Gestión de Vacantes	($No.\ de$ vacantes gestionadas) / ($No.\ de$ vinculaciones propuestas)	Reportes del Aliado	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Eficiencia de la convocatoria	($No.\ de$ personas elegibles) / ($No.\ de$ preinscripciones)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Cumplimiento del Perfil	($No.\ de$ personas inscritos) / ($No.\ de$ elegibles)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Razón de atención	($No.\ de$ personas atendidas) / ($No.\ de$ inscritos)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Razón de servicios personales integrales prestados	($No.\ de$ personas atendidas con dos servicios) / ($No.\ de$ personas inscritas)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Razón de servicios organizacionales integrales prestados	($No.\ de$ empleadores con un (1) servicio / ($No.\ de$ potenciales empleadores)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Eficiencia de colocación	($No.\ de$ personas colocados) / ($No.\ de$ atendidos)	Sistema de información	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto

Avance Colocaciones	$(No.\ contrataciones\ laborales)$ / $(No.\ contrataciones\ laborales\ esperadas)$	Copias de los contratos o certificados laborales.	Quincenal Durante toda la vigencia del proyecto
Razón de deserción	$(No.\ de\ renuncias)$ / $(No.\ de\ contrataciones\ laborales)$	Acta de retiro o deserción o certificación del empresario.	Cierre del proyecto
Razón de despidos	$(No.\ de\ despidos)$ / $(No.\ contrataciones\ laborales)$	Acta de retiro o deserción o certificación del empresario.	Cierre del proyecto.

Nota: se podrán adicionar o ajustar la batería de indicadores, de acuerdo con las necesidades del proyecto.

Adicionalmente, para el desarrollo del Programa Empléate, se contará con un sistema de información suministrado por PROSPERIDAD SOCIAL para el registro y cargue de las evidencias de la gestión correspondiente y la atención de los participantes y empresas.

Componente Transversal de Lecciones Aprendidas

Como ejercicio final de la transferencia de resultados de la ejecución del proyecto, el operador deberá participar en talleres o espacios concertados con PROSPERIDAD SOCIAL. En el ejercicio podrán participar:

1. El equipo de profesionales del **operador**
2. El equipo de profesionales del prestador del Servicio Público de Empleo
3. Los enlaces de Prosperidad Social en territorio que hayan participado en la ejecución del contrato en los departamentos de intervención.
4. Otras partes interesadas, acordadas con la supervisión.

El Operador del proyecto de empleo deberá participar en los talleres o espacios concertados con PROSPERIDAD SOCIAL, donde se realizará:

- El balance de la gestión, resultados alcanzados, dificultades presentadas, experiencias exitosas y lecciones aprendidas por cada uno de los componentes del proyecto.
- Las lecciones aprendidas deben ser específicas y prácticas, y fundamentadas con evidencias. Es importante tener la oportunidad de llegar a un consenso con los participantes.
- La identificación de barreras de los participantes y organizaciones para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo con enfoque poblacional y territorial, entre otros.
- Efectividad de servicios prestados respecto a la vinculación e inclusión laboral.
- Conclusiones y recomendaciones de la implementación del proyecto de empleo.
- Anexar evidencias del registro fotográfico, videos y multimedia, entre otros.

Para facilitar la consolidación de las lecciones aprendidas, el operador debe tener en cuenta los siguientes componentes:

- Análisis de Datos: Cuantitativo utilizando los reportes con base en la batería de indicadores de monitoreo; y cualitativo de acuerdo con los componentes del proyecto.
- Resultados de la ejecución del proyecto de empleo, mediante cinco criterios: pertinencia, efectividad, eficiencia, impacto y sustentabilidad.

El **Operador de manera conjunta con Prosperidad Social** realizará las acciones conducentes a divulgar y promocionar los avances y resultados de la implementación del proyecto de conformidad con las obligaciones específicas relacionadas en el contrato, lo que permita el posicionamiento y presentación de logros a nivel territorial con aliados y partes interesadas.

Este proceso se realizará en coordinación con Prosperidad Social, quienes podrán definir las especificaciones de los eventos como: fechas, materiales, piezas comunicativas, boletines de prensa, entre otros.

10. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Sistema de Información para la Empleabilidad (SIPE), es una herramienta web desarrollada por Prosperidad Social para apoyar los procesos misionales en territorio. Este sistema facilita la recolección de datos y el acceso a información de manera oportuna y confiable, dentro de un entorno colaborativo. Los operadores juegan un papel crucial, asumiendo la carga operativa del proyecto y enfocándose en la ejecución efectiva del plan operativo.

Es importante destacar que las actividades de los operadores son una fuente valiosa de información para PROSPERIDAD SOCIAL. Cada interacción con los beneficiarios o actores involucrados en las intervenciones produce información esencial que debe ser accesible de forma oportuna y ordenada; la responsabilidad de la calidad de esta información recae en los operadores, quienes deben asegurar su correcta inclusión en el SIPE.

Por otro lado, los supervisores del proyecto actúan como enlaces entre los proyectos y los operadores, abarcando desde una perspectiva estratégica hasta la operativa. Los supervisores se encargan de monitorear esta información y supervisar las actuaciones de los operadores para garantizar la eficacia del proyecto.

La seguridad es un aspecto fundamental para proteger la integridad y confidencialidad de los datos recopilados. Por ello, se implementarán medidas de seguridad robustas, incluyendo la asignación de credenciales únicas para cada usuario; asegurando así el acceso autorizado a la información y protegiendo la privacidad y seguridad de los datos. Esta medida previene el acceso no autorizado y mantiene la integridad de la información del proyecto y sus beneficiarios.

Para el buen funcionamiento del sistema y la calidad de la información recopilada, se recomienda tener en cuenta estas consideraciones fundamentales:

a. Conectividad: Es crucial que los operadores dispongan de una conexión a internet estable y de buena calidad para garantizar el acceso continuo al SIPE.

b. Capacitación: Se realizarán sesiones de capacitación para los usuarios del SIPE, con el fin de maximizar la eficiencia en su uso.

c. Manual de Usuario: Se proporcionará un manual de usuario para facilitar la consulta y el manejo adecuado del sistema.

d. Soporte Técnico: Se contará con un equipo de soporte técnico para resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante la operación del SIPE.

11. PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y DENUNCIAS - PQRSYD

Para dar respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y denuncias, como proceso transversal en el Modelo Mínimo de Intervención, del Programa e adoptan los lineamientos establecidos por el Grupo Interno de Trabajo - GIT de Participación Ciudadana de Prosperidad Social.

En ese sentido, toda actuación que inicie cualquier persona ante la Entidad implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesaria la mención expresa del mismo dentro de la solicitud que realice la persona y seguirá el trámite establecido en la Ley 1755 de 2015. Mediante las solicitudes que realice la persona, entre otras actuaciones, se podrá solicitar el reconocimiento de un derecho, que se resuelva una situación jurídica, que se le preste un servicio, pedir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos, e interponer recursos.

12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL

El Control Social es una forma de participación ciudadana, es el derecho y deber que tiene todo individuo para acompañar, seguir, vigilar y controlar la gestión y administración pública, verificando además los resultados obtenidos y la calidad en la prestación de los servicios públicos suministrados por el Estado y los particulares, garantizando la transparencia y la gestión al servicio de la ciudadanía. Los mecanismos amparados en la ley para ejercer el Control Social son:

- Derecho de Petición
- Denuncias
- Veedurías Ciudadanas
- Audiencias Públicas
- Rendición de Cuentas

Dentro del Programa se promueve el Control Social como un mecanismo de participación de la ciudadanía en general y de la población participante en particular, para velar por el cumplimiento, la eficiencia y la transparencia en la gestión de los recursos públicos y de los procesos del Programa a través de:

- Publicación de la Convocatoria, que consiste en presentar a la ciudadanía los Términos de Referencia para observaciones del Programa Empléate para el Cambio.
- Aplicación de encuestas de satisfacción, que consiste en realizar encuestas de satisfacción a los participantes del programa, con el fin de conocer su percepción de la Ruta de Intervención como beneficiarios del Programa, con el fin de tener en cuenta para ajustes de las próximas rutas.
- Atención y servicio a los participantes del Programa a fin de dar solución a las novedades, peticiones, quejas y reclamos en la implementación del Programa.
- Acompañamiento de los funcionarios de la entidad y de los órganos de control del Estado (personeros, contralores, defensores) a la organización social de control.

Así mismo, desde el Programa se facilitan los escenarios para que sus participantes y la sociedad en general intervengan y hagan uso de los mecanismos del Control Social en la implementación del Programa en territorio, es decir, los participantes y la comunidad son los protagonistas de la participación ciudadana realizado de forma individual o colectiva.

13. DOCUMENTOS INTERNOS RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
M-GC-1 V.6	Manual de Contratación y Supervisión
P-DAP-1	Procedimiento Empleabilidad
	Manual Operativo Sistema de Información para la Empleabilidad (SIPE)

14. FORMATOS

Formato 1. Acta de Compromiso del participante
Formato 2. Acta de Retiro del Participante
Formato 3. Beneficios Entregados

CONTROL DE CAMBIOS Y VERSIONES		
VERSIÓN	**FECHA DE APROBACIÓN**	**RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN**
1	Agosto 2024	Creación del documento

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Lida Eugenia Moreno Maldonado Aura Carolina Pulido Mateus Eliana Patricia Camelo Romero Diego Alejandro Gomez Mojica Yennifer Daza Rojas Profesionales del GIT Empleabilidad. Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social	Yury Zoraida Duque Canas Directora de Gestión y Articulación de la Oferta Social	Carolina Hoyos Villamil Subdirectora General para la Superación de la Pobreza (E)

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Lida Eugenia Moreno Maldonado Coordinadora GIT Empleabilidad Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social		