COLOMBIA

CONTRATO DE PRÉSTAMO No. 4934/OC-CO Y CONVENIOS DE FINANCIAMIENTO NO REEMBOLSABLES GRT/CF-17823-CO Y 4935/GR-CO

PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

ACTA DE NEGOCIACIÓN

PROCESO: PFPE-396-SD-CF

En la ciudad de Bogotá D.C., siendo las 10:30 a.m. del día 19 de septiembre de 2024, a través de la plataforma Microsoft Teams, en cumplimiento de lo establecido en la Solicitud de Propuesta y de conformidad con las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo - BID, se reunieron los asistentes relacionados en la lista en el marco del proceso de referencia cuyo objeto consiste en:

"***Consultoría para la implementación de los componentes de formación y entrega de incentivos monetarios en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación de la iniciativa Plan de Empleo del Programa para Fortalecer las Políticas de Empleo".***

AGENDA:

Durante la presente reunión se tratarán los siguientes temas a ser negociados para la contratación de la consultoría:

1. Verificación de asistencia del Representante Legal de la firma (Presentación del poder, en caso de que el Representante Legal no pueda asistir).
2. Confirmación de la disponibilidad del personal incluido en la propuesta técnica por parte de la firma.
3. Presentación del Comité Evaluador de aspectos susceptibles de mejora en la propuesta (Corrección de formularios)
4. Definición del valor total del contrato.
5. Definición forma de pago
6. Varios
7. Conclusiones

Desarrollo de la reunión

1. **Verificación de asistencia del Representante Legal de la firma (Presentación del poder, en caso de que el Representante Legal no asista).**

Consideraciones: Se deja constancia que se presentó a esta negociación Camilo Andrés Caraballo Prado identificado con cedula de ciudadanía 92.542.110 de Sincelejo, como apoderado especial de **Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani**, quien cuenta con las facultades para tomar las decisiones, establecer los acuerdos y adquirir las obligaciones que se deriven de esta reunión.

Lo anterior, de acuerdo con el poder aportado previo a la sesión de negociación.

2. **Confirmación disponibilidad del personal incluido en la propuesta técnica:**

Consideraciones: Se confirma que el personal se encuentra a disposición inmediata para iniciar los servicios, de acuerdo con lo presentado en su propuesta técnica, y ratifica que las personas y roles para la ejecución del contrato son:

EQUIPO CLAVE

NOMBRE	ROL
Olga Patricia Parra Sarmiento	Coordinadora Técnica General
Vanessa Novoa Pavón	Profesional de incentivos
Vanessa Vargas Rojas	Profesional de comunicaciones
Heidy Janeth Herrera García	Profesional de colocaciones

Se informa a la firma consultora que el perfil "*profesional de incentivos*" debe ser reemplazado toda vez que no cuenta con disponibilidad para prestar los servicios, considerando que cuenta con dedicación de tiempo completo como apoyo administrativo en la ejecución del contrato MT-BID-025-2024 cuyo objeto consiste en: "*Consultoría para la operación del programa de certificación y capacitación de competencias para la población nacional y migrante en el marco del Programa para Fortalecer las Políticas de Empleo.*"

De igual forma, se informa a la firma que el Documento de Solicitud de Propuesta indicó que el equipo de apoyo NO era objeto de calificación para la evaluación de la propuesta, sin embargo, es obligación de la firma consultora

diligenciar y presentar el TEC-6 para cada profesional relacionado en el equipo de apoyo, asegurando que cumplan con todos los requisitos de formación académica y experiencia mínima indicados en el numeral 11.1 de la hoja de datos. Por lo anterior, la firma debe presentar debidamente diligenciado el TEC-6, con la identificación del personal que conformará el equipo de apoyo, y que se mencionan en el TEC-5, TEC-7 y TEC-8 de la propuesta.

Consideraciones de la firma: La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani presentará el personal del equipo clave que requiere reemplazo, y el personal de apoyo en las siguientes fechas:

- **Profesional de Incentivos:** Se entregará el TEC-6 de reemplazo el 19 de septiembre de 2024.

- **Profesional Ocupacional y Motivacional (6 personas):** Se entregará el TEC-6 de reemplazo el 19 de septiembre de 2024.

- **Profesional Administrativo y Financiero (1 persona):** Se entregará el TEC-6 de reemplazo el 19 de septiembre de 2024.

- **Apoyos Administrativos (3 personas):** Se entregará el TEC-6 de reemplazo el 19 de septiembre de 2024.

- **Capacitadores (16 personas):** Considerando que la etapa de diagnóstico finaliza en la 2 semana del mes de noviembre, la Firma Consultora se compromete a entregar los TEC-6 estos perfiles para aprobación a más tardar el 18 de noviembre de 2024.

  Consideraciones del Ministerio: Estos perfiles deberán contar con la validación de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, de la UTG1 y aprobación de la supervisión del contrato.

3. Presentación del Comité evaluador de aspectos susceptibles de mejora en la propuesta (Corrección de formularios):

a. **FORMULARIOS TÉCNICOS:**

- **TEC 4 y TEC 8**:

  - **Plan de Trabajo**

    En el documento "Mapa de Trabajo" se evidencian claramente las actividades a realizar en cada fase del programa, incluyendo las tres fases; sin embargo, en el TEC 8, en las celdas 16, 18, 19 y 26 se incorpora como responsable al capacitador o al profesional de incentivos, para actividades del mes de octubre, pero al revisar el TEC

7, éste indica que el capacitador y el profesional de incentivos serán contratados a tiempo completo, a partir del mes de noviembre. Por lo tanto, se requiere un ajuste del TEC7 y TEC 8 respecto a los responsables.

De conformidad con los aspectos mínimos que debe contener el plan de trabajo, requiere un mayor detalle de la gestión de los riesgos. Si bien se hace alusión en el numeral 5 que se contará con un equipo psicosocial para gestionar los riesgos no se describe el tratamiento de estos. Se requiere explicar, con mayor profundidad la gestión de riesgos. Por lo tanto, para la negociación se deberá solicitar a la firma consultora un anexo donde se explique a detalle la gestión del riesgo donde se evidencia la identificación del riesgo, el nivel de riesgo, el responsable y la forma del tratamiento de este.

Solicitud: En concordancia con los tiempos del presente proceso, deberá ajustarse los TEC 7 y TEC-8, con el fin de que los cronogramas coincidan con el inicio de ejecución atendiendo la fecha potencial de la suscripción del contrato.

Consideraciones de la firma: La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani presentará el 19 de septiembre de 2024 lo siguiente:

- TEC-8: El documento será susceptible de alcance, realizando un ajuste de fechas, responsables y/o ejecutores.
- Gestión de riesgos: se adjuntará matriz de riesgos como anexo.
- TEC- 7: el documento será susceptible de alcance a fin de articular con las modificaciones que se realizarán al TEC-8.

La firma Presentará el 20 de septiembre de 2024:

- TEC- 4: La información reflejada en este formulario hace parte del contexto que presenta la firma para el desarrollo de la consultoría. Sin embargo, de acuerdo con las consideraciones del comité evaluador se eliminarán los textos para evitar confusiones en la información y presentará el TEC-4 ajustado.

- **Propuesta de acompañamiento motivacional y ocupacional:**

  Es necesario que la firma consultora presente un anexo para complementar la explicación del alcance de la estrategia de acompañamiento, con el fin de incorporar el acompañamiento motivacional, la ruta de empleabilidad, donde se evidencien los resultados del proceso de colocación, en el marco del seguimiento que se realiza por el operador.

Consideraciones de la firma: La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani acoge la observación y presentará el 20 de septiembre de 2024 el TEC-4 ajustado, dando alcance a la estrategia de acompañamiento, de acuerdo con las observaciones formuladas por el comité evaluador.

b. **FORMULARIOS DE PRECIO:**

- **PR4:** Se debe ajustar el formulario PR4 toda vez que presenta una diferencia de $0.04 pesos con el valor presentado por concepto de remuneración en el PR3, así mismo, se deberá ajustar de acuerdo con los ajustes realizados en el TEC 7 sobre la dedicación de los perfiles y el TEC-8.

  Solicitud: Se solicita a la firma revisar la documentación sobre el particular y ajustar el PR-4 en lo pertinente

  Consideraciones de la firma: La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani presentará el 20 de septiembre de 2024 el PR-4 ajustado.

4. Definición del valor total del contrato

La propuesta de precio presentada por la firma, que incluye remuneración por honorarios fijos y variables, es hasta por la suma de **SETECIENTOS CUARENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHO PESOS M/CTE ($743.336.808**) sin IVA, de acuerdo con lo establecido en la solicitud de propuesta, el presupuesto total por concepto de remuneración se distribuye en:

- **SEISCIENTOS VEINTE MILLONES OCHOCIENTOS QUINCE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE ($620.815.800)** sin incluir IVA, que corresponden a honorarios fijos y
- Hasta **CIENTO VEINTIDOS MILLONES QUINIENTOS VEINTIUN MIL OCHO PESOS M/CTE ($122.521.008)** sin incluir IVA, que corresponderán a honorarios variables por concepto de pago por resultados de colocación laboral.

Por concepto de incentivos, que no ingresan al patrimonio de la firma consultora y en consecuencia se reciben contablemente como recursos para terceros y su asignación, validación y dispersión, es a favor de la población beneficiaria que será atendida a través de la consultoría, es hasta por la suma de **DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS M/TE ($288.000.000).**

A continuación, se define el valor total del contrato a partir del reconocimiento del IVA al precio ofrecido por concepto de remuneración, además de incluir el valor por concepto de incentivos:

CONCEPTO	VALOR
Propuesta de precio	$743.336.808
Valor IVA 19%	$141.233.994
Valor total incluido IVA	**$884.570.802**

CONCEPTO	VALOR
Valor por concepto de remuneración por honorarios fijos incluido IVA	$738.770.802
Valor por concepto de remuneración por honorarios variables incluido IVA	$145.800.000
Valor Incentivos	$288.000.000
Valor total del contrato	**$1.172.570.802**

La audiencia de negociación se suspende para que la firma La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani presente los formularios ajustados a través del correo bidunidadcoordinadora@mintrabajo.gov.co.

De mutuo acuerdo se reanudará la negociación el día 25 de septiembre a las 12:00 M.

En la ciudad de Bogotá D.C., siendo las 12:00 m. del día 25 de septiembre de 2024, a través de la plataforma Microsoft Teams, en cumplimiento de lo establecido en la Solicitud de Propuesta y de conformidad con las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo - BID, se reunieron los asistentes relacionados en la lista, en el marco del proceso de referencia cuyo objeto consiste en:

"***Consultoría para la implementación de los componentes de formación y entrega de incentivos monetarios en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación de la iniciativa Plan de Empleo del Programa para Fortalecer las Políticas de Empleo".***

AGENDA:

Durante la presente reunión de reanudación, se tratarán los siguientes temas a ser negociados para la contratación de la consultoría:

1. Verificación de asistencia del Representante Legal de la firma a la sesión de reanudación de la negociación. (Presentación del poder, en caso de que el Representante Legal no pueda asistir).
2. Análisis del comité evaluador a: 1) la hoja de vida de reemplazo para el perfil "***Profesional de incentivos***"; 2) verificación de los formularios TEC-6 allegados para los roles "***Profesional Administrativo y Financiero***" "***Apoyos Administrativos***"
3. Análisis comité evaluador formularios ajustados (TEC-4, TEC-6, TEC-7, TEC-8, PR3, PR4 y PR5)
4. Definición forma de pago
5. Varios
6. Conclusiones

Desarrollo de la reunión.

1. **Verificación de asistencia del Representante Legal de la firma a la sesión de reanudación de la negociación. (Presentación del poder, en caso de que el Representante Legal no pueda asistir).**

   Consideraciones: Se deja constancia que se presentó a esta negociación Camilo Andrés Caraballo Prado identificado con cedula de ciudadanía 92.542.110 de Sincelejo, como apoderado especial de **Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani**, quien cuenta con las facultades para tomar las decisiones, establecer los acuerdos y adquirir las obligaciones que se deriven de esta reunión.

   Lo anterior, de acuerdo con el poder aportado y verificado previamente desde la primera sesión de negociación.

2. **Análisis comité evaluador a: 1) la hoja de vida de reemplazo para el perfil "*Profesional de incentivos*"; 2) verificación de los formularios TEC-6 allegados para los roles "*Profesional Administrativo y Financiero*" "*Apoyos Administrativos.*"**

   La firma Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani presentó formulario TEC-6 ajustado del siguiente consultor del equipo clave a fin de reemplazar el perfil que no contaba con la disponibilidad de prestar los servicios:

NOMBRE	ROL
Ingrid Mendoza Pizza	Profesional de incentivos

   De igual forma la firma presentó los siguientes perfiles como **EQUIPO DE APOYO** de acuerdo con lo definido en la solicitud de propuesta:

NOMBRE	ROL
Deissy Johanna Montenegro Imbachi	Profesional administrativo, financiero y de gestión operativa
Xiomara Andrea Perez	Cinco apoyos administrativos
Jairo Alberto Cifuentes Roncancio	
Andrea Lisbeth León Vargas	
Luisa Fernanda Atara Galindo	
Maira Angélica Ostos Reinoso	
Jessica Tatiana Vásquez Salazar	Diez acompañamientos ocupacionales y motivacionales
Inés Marina Valderrama Hernández	
German Giraldo Pérez	
Justine Mariana Prieto Páez	
Daniela Chavarro Vargas	
María Alejandra Obregón Ortiz	
María del Socorro Puerres Quilismal	
Laura Isabel Echeverry Osorio	
Yesica Tatiana Agudelo Cuadros	
Paula Alexandra Motta	

Los dieciséis (16) capacitadores deberán ser presentados a más tardar el 18 de noviembre de 2024

Consideraciones comité evaluador:

- El perfil "*profesional de incentivos*" presentado cumple con los requisitos exigidos en la solicitud de propuesta.
- Se verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos de formación y experiencia para el perfil "Profesional Administrativo, financiero y de gestión operativa"
- Se evidencia incremento en el número de perfiles para el rol "*Apoyo Administrativo*" la solicitud de propuesta exigía mínimo tres (3) perfiles y la firma presenta en negociación cinco (5) perfiles, **Se aprueban los cinco (5) perfiles de acuerdo con la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos de formación y experiencia.**

- Se evidencia incremento en el número de perfiles para el rol "*Acompañamiento motivacional y ocupacional*" la solicitud de propuesta exigía mínimo seis (6) perfiles y la firma presenta en negociación diez (10) perfiles, **Se aprueban los diez (10) perfiles de acuerdo con la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos de formación y experiencia.**

3. Análisis comité evaluador formularios ajustados (TEC-4, TEC-6, TEC-7, TEC-8, PR3, PR4 y PR5)

- **TEC-4**

Aproximación Conceptual y Metodológica: Atendiendo las observaciones realizadas respecto de los asuntos que fueron mencionados en la contextualización de la propuesta, se observa que en el TEC-4 se realiza la exclusión del argumento relacionado con el programa Saber Hacer Vale.

Respecto a la mención del desarrollo de proyectos productivos o emprendimientos, en la sesión de negociación adelantada el 19 de septiembre de 2024, la Fundación indica que hace parte de la contextualización y que el proceso no comporta un componente de emprendimiento, razón por la cual, da claridad al alcance del contrato, esto es, fortalecimiento de las políticas de empleo. Adicionalmente, verificado el TEC-4 se observa que se excluyó lo relacionado con dicho argumento.

En ese orden de ideas, el comité evaluador da por atendida la observación y, como consecuencia entiende cumplido el criterio.

Propuesta de acompañamiento motivacional y ocupacional: Conforme a los acuerdos realizados sobre los ajustes al formulario TEC-4 en el proceso de negociación, la firma consultora ha procedido a realizar las modificaciones pertinentes al FORMULARIO TEC-4, en el cual describe en detalle el enfoque, la metodología y el plan de actividades a ejecutar en el proyecto.

De conformidad con lo acordado en el proceso de negociación, la Fundación realiza el ajuste del acápite No. 05 denominado *Propuesta de acompañamiento motivacional y ocupacional, el cual incluye entre los subtemas el alcance de la estrategia de acompañamiento.*

Se observa que en el marco de ampliar el alcance se desarrolla en las páginas 42 a 44 un análisis detallado de la estrategia de acompañamiento tanto motivacional como ocupacional, así como los riesgos a los que se enfrenta y la forma en la que se va a desarrollar la estrategia.

Revisado el contenido se observa que cumple con los parámetros indicados en la evaluación inicial, por ende, se entiende superada la debilidad y, como consecuencia, cumple con lo establecido en los términos de referencia.

- **TEC-7 y TEC-8:** Revisado el TEC-7 y TEC-8 guardan relación respecto a la fecha de inicio de ejecución del contrato, sin embargo, se debe tener en cuenta que en el TEC-7 se incorpora un número de personal superior al establecido en el personal clave y en el personal de apoyo, en los perfiles de profesionales de acompañamiento y apoyos administrativos.

  En virtud de lo anterior, se realiza una verificación del precio que requiere este número adicional de personal y se concluye que no afecta el presupuesto establecido para tal fin, toda vez que debido a la reducción del plazo de ejecución se puede incorporar mayor personal para el cumplimiento de las actividades.

  Respecto al incremento del personal, desde el comité evaluador se considera viable por cuanto no afecta el presupuesto y refuerza el equipo de trabajo para el cumplimiento del Programa Plan Empleo.

  Así las cosas y teniendo en cuenta que es coherente la información contemplada en el TEC-7 y TEC-8, se encuentra superada la observación objeto de negociación y, como consecuencia, la firma cumple con los términos de referencia.

  Revisado el anexo de Matriz de Riesgos, se observa que se determinaron los posibles riesgos de cada componente de la ejecución, indicando la descripción, el tratamiento, el responsable, categoría y nivel, circunstancia que cumple con los parámetros establecidos en la negociación.

  En ese orden de ideas y como quiera que el documento presentado se encuentra acorde a lo indicado en la evaluación y lo acordado en la negociación, se concluye que la Fundación cumple con este requisito.

  Revisados los TEC-7 y TEC-8 se observa que el inicio de los cronogramas se estima en la primera semana de octubre. Al respecto, observa el comité evaluador que se incorporaron 5 apoyos administrativos en el TEC-7 y 10 profesionales de acompañamiento, los cuales no afectan el presupuesto establecido para el contrato, razón por la cual el cronograma es coherente con el presupuesto, el personal designado y está acorde con PR-3, PR-4 y PR-5

- **TEC-6:** Se revisaron los TEC-6 correspondientes al reemplazo solicitado y todos los perfiles de apoyo presentados concluyendo que estos **cumplen con lo requerido.**

- **PR3, PR4 y PR5**

  La firma realiza ajuste en PR3 empleando 3 decimales y el PR3 línea de remuneraciones coincide con PR4.

  Nota: La firma realiza ajuste para los roles de coordinador, profesional de comunicaciones, profesional de colocaciones, profesional administrativo, financiera y de gestión operativa, apoyos administrativos, profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional, mantiene las condiciones de la propuesta.

  La firma realiza ajuste en PR 5 en gastos reembolsables en donde se observa que realizó un ajuste en el rubro papelería (de COP $ 532.000,00 a COP$500.000,00), y para el rubro del mismo formulario PR5- "Plataforma componente de formación "la firma ajusta para mostrar los decimales el valor #1 era de COP$ 39.340,8 y en el valor#2 es de COP$ 39497,6584236112 se revisa nuevamente contrastando con los valores del PR3 en la línea de gastos no reembolsables

Conclusión comité:

- Se entrega la matriz de riesgos y se tiene por cumplido el criterio Plan de Trabajo.
- Se observa que los criterios a, c y d que requerían ajustes en el marco de la negociación, ya se encuentran surtidos.
- Respecto de los PR se debe indicar que los PR 3, PR4 y PR5 una vez analizados teniendo en cuenta el incremento de personal, los cambios en el TEC-7 y TEC-8 en cuanto a una ejecución de tres meses, se acepta el cambio entendiendo que no supera el monto global de la propuesta de precio y por otro lado es un aporte y acción de mitigación de un riesgo de ejecución, con el fin de que la ejecución del contrato pueda cumplirse.
- Se realizaron las correcciones suficientes en el equipo clave y de apoyo
- Se realizaron los ajustes pertinentes al TEC-4 descripción del enfoque, la Metodología y el Plan de actividades para la ejecución del trabajo.

4. Definición forma de pago.

A. PAGO POR CONCEPTO DE REMUNERACIÓN QUE CORRESPONDE A HONORARIOS FIJOS.

i) Un primer pago equivalente al cuarenta por ciento (40%) del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de los entregables 1,2, y 3 descritos en el numeral 5 "entregables" de los términos de referencia.

DESCRIPCIÓN DE LOS ENTREGABLES PARA EL PAGO	%	VALOR INCLUIDO IVA	FECHA DE ENTREGA
• Documento con estructura programática, metodológica y de contenido, que contenga: – Plan y cronograma actualizado de implementación de los componentes operativos contratados – La planeación metodológica y operativa para cada uno de los espacios de identificación de barreras con el sector productivo y los beneficiarios, en el que se establezcan la ruta operativa, temática y de gestión, así como las características de los módulos, sesiones y contenidos a desarrollar. – Los soportes de la realización de los encuentros de socialización y convocatoria. • Guías, herramientas, instrumentos e insumos metodológicos, pedagógicos y didácticos para el desarrollo de los procesos de cursos cortos de educación informal, que se ofertarán e implementarán en los territorios priorizados, de conformidad con las características y especificaciones técnicas establecidas del apartado *6. "Actividades"* de los Términos de Referencia. La propuesta por cada uno de los territorios a intervenir debe especificar: – Las características locativas del lugar e infraestructura definida por el consultor para la	40%	$295.508.321	18 DE NOVIEMBRE DE 2024

implementación de la oferta programática de los cursos cortos de educación informal. – Los recursos físicos, logísticos y tecnológicos que se dispondrán para el desarrollo exitoso de los cursos a implementar, y, – Plan de medios robusto, que incluya videos, material para distribución por WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y todo tipo de materiales que se consideren esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal. • Medio permanente para la emisión y consulta de reportes de información que den cuenta de manera detallada del estado de: – Cumplimiento individual de los participantes de los módulos y sesiones de cursos cortos, y – Trazabilidad para la entrega del recurso a los beneficiarios de los incentivos. Este medio debe garantizar al Ministerio del Trabajo la consulta del comportamiento del desarrollo de los cursos programados, la asistencia / participación y el volumen de incentivos que podrían ser entregados a la población beneficiaria según este seguimiento. Acceso a la plataforma que contenga un sistema de información que permita hacer una caracterización de las 720 personas que accedieron a los cursos cortos de educación informal, con información clave de su historial académico, laboral, de búsquedas			

en plataformas de empleo, de cursos realizados y necesidades.			

ii) Un segundo pago equivalente al veinte por ciento (20%) del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de un avance preliminar de los entregables 4 y 5 y la totalidad del entregable 6:

DESCRIPCIÓN DE LOS ENTREGABLES PARA EL PAGO	%	VALOR INCLUIDO IVA	FECHA DE ENTREGA
Avance preliminar del entregable 4: informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos **Avance preliminar del entregable 5:** documento avance de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa, así como las recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025. **Entrega total del entregable 6:** 1. Plan de acción de difusión y sensibilización de la iniciativa Plan de Empleo, que contenga el plan de medios diseñado por el Consultor, respetando la línea gráfica que maneja la Iniciativa de Plan de Empleo, la cual será entregada por el Ministerio del Trabajo al consultor al iniciar las labores del contrato.	20%	$147.754.160	09 DE DICIEMBRE DE 2024

El plan de medios deberá contener como mínimo: videos, material para distribución de WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y materiales esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal.			

iii) Tercer y último pago equivalente al cuarenta (40%) del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de la totalidad en alcance y contenido, de los entregables 4,5 y 7 descritos en el numeral 5 "entregables" de los términos de referencia.

DESCRIPCIÓN DE LOS ENTREGABLES PARA EL PAGO	%	VALOR INCLUIDO IVA	FECHA DE ENTREGA
• Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos. Este documento deberá contener: – Estado y resultado del 100% de la ejecución de la iniciativa – Reporte final del seguimiento y monitoreo de la asistencia y participación de la población inscrita y matriculada en la oferta de cursos cortos de educación informal, así como	40%	$295.508.321	27 DE DICIEMBRE DE 2024

lo que corresponde al módulo de vinculación laboral. Se deberá entregar la información por cada uno de los recursos ofertados especificando por ciudadano/a la cantidad de horas de asistencia. Esta información deberá estar discriminada por módulos y fechas de desarrollo de las sesiones, y se hará en dos formatos: físico y electrónico. – Soportes de autorización para tratamiento de datos. – Anexo de progreso, a la fecha de presentación de este entregable, de la colocación laboral por beneficiario enrutado. – Reporte final de estado y resultado del componente de entrega del incentivo monetario a los participantes, en el que: Se discrimine el listado de personas autorizadas para la recepción del beneficio que recibieron de manera efectiva el recurso monetario.			

Se presente un informe ejecutivo en el que se presente el estado financiero de la entrega del incentivo. Se presente el reporte de evaluación del proceso operativo en el que se relacionen las conclusiones y recomendaciones de carácter operativo, técnico y metodológico de los componentes implementados (que incluya la ruta de empleabilidad) Se presente el reporte de inscritos al Sistema Público de Empleo. • Documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa, así como las recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025. • Soporte de métricas de pago de la colocación, que deberá contener: • Carpeta digital con los contratos firmados (Ya sea a término fijo, por obra o labor o término indefinido) por las partes por un periodo mínimo de duración de seis (6) meses, planilla de seguridad social y el informe de seguimiento de la ruta de empleabilidad para la entrega del pago por			

resultados en la colocación. – Paquete de requerimientos mínimos-perdurable en el tiempo. (Revisar Tabla N°4 "Módulo de vinculación Laboral" donde se define que implica para el operador realizar la Ruta de Empleo y las etapas para alcanzar la colocación exitosa). Ver numeral 4.7 de la sección 6 "Actividades" en los Términos de Referencia. Nota 1: El consultor deberá entregar los soportes correspondientes, en medio digital, que validen: – La información presentada de monitoreo a la asistencia de las personas participantes de los procesos de educación informal, y – La entrega efectiva del incentivo monetario a las personas autorizadas para la percepción del beneficio. Nota 2: Mantener en estricta reserva y confidencialidad la información que por causa			

o con ocasión del contrato le sea suministrada, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del objeto de este.			

B. PAGO POR CONCEPTO DE REMUNERACIÓN QUE CORRESPONDEN A HONORARIOS VARIABLES:

Se pagará la suma de **UN MILLON TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE**, incluido IVA, por cada persona que sea colocada por la Firma Consultora en el mercado laboral, hasta un máximo de 108 personas correspondiente a **CIENTO CUARENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($145.800.000)** incluido IVA.

En caso de que aplique, el pago por concepto de remuneración que corresponde a honorarios variables deberá incluirse en la factura en la que se haga el cobro del tercer y último pago por concepto de remuneración por honorarios fijos.

Requisito para el pago: La firma podrá solicitar el pago de cada persona que sea colocada en el mercado laboral, previa presentación a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Unidad Coordinadora del Programa, y recibo a satisfacción por parte de la Supervisión del contrato, de los siguientes soportes:

- Que la Persona haya participado en la convocatoria, pre-registro, perfilamiento, orientación vocacional y laboral, cursos cortos e intermediación de la iniciativa de plan empleo para 2024.
- Copia del contrato de trabajo (ya sea a término fijo, por obra o labor, término indefinido) suscrito entre el empleador y la persona orientada por un periodo de duración de mínimo seis (6) meses, y
- La primera planilla de Seguridad Social.

C. PAGO POR CONCEPTO DE INCENTIVOS

El valor por concepto de INCENTIVOS que ascienden a la suma de **DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($288.000.000)** será girado durante el segundo (2) mes de ejecución y a más tardar la última semana del mes de noviembre de 2024, previa aprobación del supervisor del contrato, en un 100%, en único desembolso a la cuenta separada y de uso exclusivo del consultor. Sin embargo, los recursos "por concepto de incentivos" no ingresan al patrimonio de la firma consultora y en consecuencia se reciben contablemente como recursos para terceros: su asignación, validación y dispersión, es a favor

de la población beneficiaria que será atendida a través de la consultoría.” El consultor en ninguna circunstancia podrá hacer uso de los recursos girados por concepto de incentivos para fines distintos a los previstos en el Manual Operativo del Programa.

NOTA: Para cumplir con el plazo establecido para el giro de los recursos por conceptos de incentivos las partes se comprometen a:

Por parte de la Firma Consultora:

- La Firma Consultora, presentará la solicitud de giro de los recursos por concepto de incentivos con la presentación de factura para el trámite en el mes de noviembre. La solicitud va acompañada con factura, soportes para la factura y base de datos de potenciales beneficiarios a recibir incentivo monetario.
- Los recursos por concepto de incentivos que no sean ejecutados o dispersados deberán ser reintegrados a la Dirección del Tesoro Nacional, junto con sus rendimientos financieros, con los soportes correspondientes de la cuenta bancaria.

Por parte del Ministerio:

- Así mismo el Ministerio deberá adelantar la gestión del giro de los recursos por concepto de incentivos, a más tardar en la segunda semana del mes de noviembre de 2024 no más tarde del 15 de ese mes.

5. Varios:

- **El Ministerio del Trabajo:** aclara a la Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani que, se acepta la estructura de la propuesta de precio, sin embargo en ningún caso serán pagados ni reconocidos los costos por remuneración durante el primer y segundo mes de ejecución, ya que, como se informó en los Términos de Referencia, el pago de los servicios de colocación se realizará en el tercer y último pago, siempre y cuando la firma consultora acredite las condiciones establecidas por cada persona colocada en el mercado laboral.

6. Conclusiones

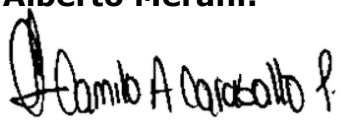
El Sr. Camilo Andrés Caraballo Prado, identificado con cedula de ciudadanía 92.542.110 de Sincelejo, como apoderado especial de Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, manifiesta su aceptación a todos los acuerdos y aspectos estipulados durante la negociación efectuada.

Las negociaciones se concluyen informando que los acuerdos aquí establecidos serán incorporados, según corresponda, en la minuta de contrato negociada, por lo tanto, se entiende aceptado y negociado el contrato.

Finalmente se informa a la firma que las negociaciones aceptadas, así como la minuta del contrato serán presentadas y quedarán sometidas a la No Objeción del BID.

Siendo las 1:13 p.m. del 25 de septiembre de 2024 se cierra la negociación del contrato y para constancia de lo anterior se firma por quienes en ella intervinieron:

En representación de Fundación Internacional de pedagogía conceptual Alberto Merani:

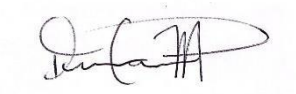


Camilo Andrés Caraballo Prado
Apoderado Especial

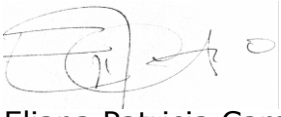
En Representación de la Unidad Coordinadora del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo:



Carolina Paola Farias Riaño
Jefe UTG 2



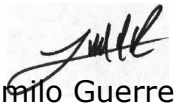
Diana Carolina Mera
Abogada Contratista Dirección de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familia



Eliana Patricia Camelo
Consultor Articulaciones y Alianzas Plan Empleo.



Carolina Torres Jiménez
Líder de Adquisiciones



Juan Camilo Guerrero Restrepo
Especialista en Adquisiciones

Anexos:

a) Poder Especial Camilo Andrés Caraballo Prado
b) Listado de asistencia sesión 19 de septiembre de 2024
c) Listado de asistencia sesión 25 de septiembre de 2024
d) Formularios ajustados

MATRIZ DE RIESGOS

Componente / Proceso	Identificación de Riesgo	Categoría	Nivel de riesgo	Responsable	Tratamiento/Acción de mitigación
Componente 1: Identificación de barreras de acceso	Disposición y apertura del sector empresarial para acudir a los encuentros propuestos dentro de la fase y elaboración de diagnóstico local.	Externo	Medio	Consultor	Elaborar acciones de convocatoria y material informativo que destaquen el alcance y los beneficios de participar en la iniciativa, en respuesta a las necesidades de recursos humanos en el territorio.
	Poca asistencia a los encuentros poblacionales propuestos en cada departamento.	Operativo	Bajo	Consultor	Mejorar la difusión a través de redes locales, redes sociales y medios comunitarios, asegurando una comunicación efectiva y clara, llamativa para vincularse en las acciones propuestas en el marco de la iniciativa.
Componente 2: Formación corta	Deserción en el proceso de formación corta.	Operativo	Medio	consultor	Realizar seguimiento y acciones de acompañamiento personalizado y permanente, ajustar las metodologías y modalidades de formación flexibles, así como motivar y ofertar los incentivos adicionales para minimizar su deserción.
	Aprobación tardía de diseños metodológicos, planes de trabajo, formatos entre otros que afecten la ejecución de la iniciativa.	Interno	Medio	Contratante	El contratante debe gestionar las aprobaciones y revisiones con antelación, y hacer ajustes de acuerdo con el plan de trabajo acordado, de tal forma que no se afecte la ejecución propuesta.
	Disponibilidad de infraestructura tecnológica o de espacios físicos adecuados para llevar a cabo las sesiones de formación.	Técnico	Medio	Consultor	Proporcionar acceso a dispositivos y conectividad, establecer convenios con proveedores locales y ofrecer soporte técnico continuo. Implementar alternativas que garanticen la continuidad del proceso, reportadas por los profesionales de acompañamiento y capacitación. Realizar una planificación oportuna y logística previa al inicio de la formación. Desarrollar planes de contingencia para abordar posibles eventualidades que puedan surgir durante la ejecución de la formación.
	Limitaciones por conflicto armado o condiciones geográficas	Externo	Medio	Consultor	Incluir en los diseños metodológicos mecanismos de formación, atención y acompañamiento virtual o itinerante. Fomentar la articulación con actores locales para identificar y considerar alternativas que aseguren la continuidad del proceso y la ejecución efectiva.
	Falta de alineación entre la formación impartida y las necesidades del mercado	Técnico	Bajo	Consultor	Coordinar con empleadores y sectores productivos clave para ajustar el contenido de los programas formativos a las demandas actuales del mercado laboral ajustadas a las particularidades departamentales. Ejecutar un proceso de recolección de información y análisis riguroso a partir de las estrategias metodológicas propuestas para el proceso de identificación de barreras de acceso y necesidades de talento humano.
Componente 3: Entrega de incentivos	Dificultad en la apertura de cuentas bancarias para los participantes.	Financiero	Medio	Consultor	Organizar la apertura anticipada de cuentas bancarias y utilizar mecanismos de dispersión disponibles. Proporcionar acompañamiento y orientación oportuna a los participantes, asegurando que, al momento de la dispersión, dispongan del medio adecuado para recibir los incentivos.
	Desembolso oportuno de la bolsa de incentivos.	Interno	Bajo	Contratante	Considerar el plan de trabajo y los tiempos establecidos de tal manera que no se afecte la operación y proceso de dispersión.
	Errores o retrasos en la dispersión de incentivos económicos	Financiero	Bajo	Consultor	Verificar con anticipación los datos bancarios, coordinar y supervisar proactivamente los avances en el proceso de dispersión, realizando las correcciones necesarias.
Proceso transversal: Ruta de empleabilidad	Bajo interés de las empresas en contratar a los participantes	Externo	Medio	Consultor	Articular con el sector empresarial desde el inicio de la ejecución de la iniciativa, generando acuerdos y compromisos específicos resaltando los beneficios de generar procesos de formación a la medida y adaptados a la necesidad en talento humano. Crear reportes Y monitoreo permanente que demuestren el valor de los participantes capacitados, y promover relaciones más estrechas con el sector privado.
	Bajo interés de los participantes para acudir a las acciones propuestas dentro de la ruta de empleabilidad y/o deserción.	Operativo	Bajo	Consultor	Implementar acciones formativas en habilidades socioemocionales y brindar acompañamiento motivacional durante el proceso de vinculación laboral, así como difundir materiales comunicativos que incentiven a los participantes a continuar asistiendo a las actividades que conlleven a su vinculación laboral.
	Recepción de soportes para métrica de colocación.	Externo	Medio	Consultor	Realizar acciones de seguimiento y monitoreo permanentes una vez se realice el proceso de vinculación laboral, de tal forma que sobrepasen los tiempos para la presentación de los mismos.
	No lograr articulaciones efectivas con el sector empresarial	Externo	Medio	Consultor	Establecer relaciones con empresas y gremios desde la fase de alistamiento, generar reportes sobre demanda laboral y promover eventos de divulgación, alcance y beneficios de la iniciativa. Proponer acciones de búsqueda que favorezca la articulación y nuevas alternativas de alianza como estrategia y plan de contingencia.

FORMULARIO TEC- 4 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE, LA METODOLOGÍA Y EL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

PROPUESTA TÉCNICA PROCESO No. PFPE-396-SD-CF

UNIDAD DE PROYECTOS ESPECIALES

FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE PEDAGOGÍA CONCEPTUAL ALBERTO MERANI

Bogotá, septiembre 2024

INICIATIVA PLAN EMPLEO 2024

OBJETIVO **3**

Objetivos Específicos 3

ALCANCE **4**

CONTEXTUALIZACIÓN: NECESIDAD Y PERTINENCIA **5**

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA DEL PROCESO DE CURSOS CORTOS Y COLOCACIÓN. **7**

Referentes Pedagógicos 7

Referentes Metodológicos 10

1.1.1. Modalidades de Enseñanza: Presencial y Semipresencial *10*

1.1.2. Innovación en la propuesta metodológica del proceso de formación *10*

1.2.3. Articulación y movilización del enfoque diferencial y de género *11*

Sostenibilidad de los resultados del proceso de formación 12

2. COMPONENTES DE EJECUCIÓN INICIATIVA PLAN EMPLEO 2024 ..... **13**

2.1. Componente 1: Identificación de barreras de acceso al trabajo digno y decente, y consolidación de alianzas y articulaciones con el sector productivo territorial para el impulso y la generación de oportunidades de colocación laboral efectiva 13

2.1.1. Identificación de barreras de acceso al empleo digno y decente *13*

2.1.2. Estrategias de Alianza y articulación con el sector productivo *17*

2.1.3. Consolidación de mapa de actores estratégicos *20*

FOCALIZACIÓN DE BENEFICIARIOS **22**

Convocatoria 24

METODOLOGÍA DE PERFILAMIENTO OCUPACIONAL **25**

2.2. Componente 2: Cursos cortos para el impulso y reconocimiento de vocaciones productivas locales – Educación informal 28

2.2.1. Formación Informal: Cursos Cortos *28*

2.2.2. Esquema de intervención *30*

2.2.3. Módulo de Vinculación laboral *33*

2.2.4. Seguimiento y monitoreo al proceso de formación *34*

2.3. Componente 3: Entrega de incentivos 35

2.3.1. Dispersión de incentivos *37*

3. ESQUEMA DE COLOCACIÓN - RUTA DE EMPLEABILIDAD **38**

3.1. Cierre y Ruta de Empleabilidad 39

3.2. Seguimiento a la vinculación laboral 40

3.3. Seguimiento al soporte de métricas de la colocación 40

4. PROCESO DE GESTIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN **41**

5. PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO MOTIVACIONAL Y OCUPACIONAL 41

5.1. ALCANCE DE LA ESTRATEGIA 43
5.2. ENFOQUES DE ACOMPAÑAMIENTO 43
5.3. PROPUESTA METODOLÓGICA 44
5.3.1. Actividades de Acompañamiento Motivacional 44
5.3.2. Estrategia de Acompañamiento Ocupacional y Orientación sobre Plataformas del Mercado Laboral 45
5.3.3. Estrategia de Acompañamiento y motivación Socioemocional Ocupacional 46

PLAN DE TRABAJO INICIATIVA PLAN EMPLEO 2024 46

I. PLAZO DE EJECUCIÓN 46
II. FASES DE EJECUCIÓN 46
1. Fase de Alistamiento 47
2. Fase de Implementación 48
3. Fase de cierre y evaluación 48

ENTREGABLES 48

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y DE ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO 51

REFERENCIAS 52

INICIATIVA PLAN EMPLEO 2024

Objetivo

Desarrollar, implementar, validar y desplegar la Iniciativa Plan de Empleo en los territorios priorizados por el Ministerio del Trabajo para la vigencia 2024.

Objetivos Específicos

- Promover la identificación de barreras de acceso al trabajo decente, que permita determinar campos requeridos para el desarrollo de procesos de formación informal a partir del reconocimiento y la validación de vocaciones productivas locales.

- Impulsar la articulación del sector productivo de las regiones y departamentos del país, para la identificación de sus necesidades de recurso humano, y con ello posibilitar la apertura de espacios de oportunidad para la generación de acciones productivas y de empleo decente.

- Potenciar el desarrollo de procesos de formación corta, desde el componente de educación informal, que posibilite brindar a población vulnerable de la regiones y departamentos del país, oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, primando el reconocimiento de vocaciones productivas locales.

- Promover la culminación del componente de cursos cortos basados en educación informal con el propósito de aportar en la mitigación de las barreras de acceso en el ingreso y permanencia en los procesos de formación corta.

- Generar condiciones de empleo y colocación efectiva a través de un pago al consultor por la gestión de realizar los procesos de colocación para los beneficiarios de esta iniciativa, teniendo en cuenta las condiciones de estos términos de referencia[1].

- Impactar a 720 beneficiarios en 8 departamentos priorizados de Colombia, a través de un proceso de formación corta en habilidades socioemocionales, socio-ocupacionales y competencias específicas, orientadas a mejorar sus oportunidades de inserción laboral. Se

[1] Se toma como referencia experiencias de implementadores de cooperación internacional como USAID – Programa empleo sin fronteras, y otros procesos de bonos financiados por BID LAB.

proyecta lograr la vinculación efectiva de 108 participantes en empleos formales mediante procesos de contratación laboral.

Alcance

A partir de diferentes metodologías, realizar la identificación de barreras y desarrollar la promoción de empleabilidad en el Sector Productivo local, a partir de la metodología establecida para tal fin.

- Diseñar, ejecutar y acompañar el proceso de los cursos cortos basados en educación informal que deberán estar alineados con las necesidades de cada uno de los territorios priorizados.

- Elaborar una ruta e insumos para validar y lograr la mayor colocación en lo posible, así como para obtener o generar los requisitos que soporten la colocación realizada y su correspondiente seguimiento.

- Proveer el acompañamiento ocupacional y motivacional necesario realizando acciones de mitigación de riesgo de deserción o correctivas durante la ejecución - Realizar la ejecución de los componentes de la iniciativa de manera simultánea, dada la necesidad de articular los elementos de la iniciativa y así alcanzar los resultados en el tiempo estimado de ejecución.

- Desplegar todas las actividades necesarias durante la ejecución de la intervención con el fin de realizar la dispersión de un incentivo monetario condicionado a la población beneficiaria de la Iniciativa.

- Desarrollar y compilar sistemáticamente las lecciones aprendidas en territorio y cumplir a cabalidad con el Manual Operativo de la Iniciativa.

Se tendrá en cuenta el Manual Operativo de la iniciativa plan empleo para el desarrollo de la identificación de barreras, focalización de beneficiarios, diseño y entrega de cursos cortos, el desarrollo de módulo de vinculación laboral, y colocación acompañada de un informe de seguimiento de cada beneficiario que se emplea.

Es de anotar que la colocación tiene un alcance dentro de los parámetros del Estatuto laboral, y cada caso de colocación tendrá un informe para el seguimiento del estado del beneficiario al realizarse esta, sin embargo, el seguimiento a la retención laboral deberá ser objeto de otro proceso fuera de esta consultoría entendiendo el alcance del contrato a firmarse para el desarrollo de los tres componentes de la iniciativa.

Contextualización: Necesidad y pertinencia

Es fundamental promover e implementar programas de formación informal enfocados en potenciar habilidades y capacidades para el trabajo, con una atención particular en la población vulnerable que ha sido históricamente marginada de oportunidades. Por lo tanto, es crucial desarrollar mecanismos de intervención que ofrezcan alternativas viables, facilitando la transformación de su realidad y contribuyendo de manera significativa a su desarrollo personal y profesional.

De la misma forma, la iniciativa Plan Empleo contó con una ejecución piloto durante el año 2023. Según el informe de implementación de la Fundación Alberto Merani en el marco del proyecto piloto "Plan de Empleo: Formación para el Trabajo" en diciembre de 2023, se realizaron con éxito 128 sesiones de formación en 16 municipios, tanto de manera presencial como virtual. Se inscribieron y completaron el proceso de formación 729 personas. A partir de la retroalimentación obtenida, se identificaron áreas de mejora, entre ellas:

1. Incrementar la frecuencia de las formaciones y abrir la participación a más personas, dado el alto desempleo e informalidad en los municipios, según datos del DANE.

2. Desarrollar habilidades en el uso de TIC, tanto para los profesionales a cargo como para los participantes.

4. Replantear los tiempos y épocas de ejecución de estos procesos formativos para maximizar su efectividad.

La Constitución Política de Colombia consagra el derecho fundamental a la educación en su Artículo 67, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Por lo tanto, ofrecer formación presencial o semipresencial adaptada a los recursos técnicos y a las necesidades de las poblaciones vulnerables en el territorio contribuye directamente a la realización de este principio constitucional. El respaldo oficial a esta iniciativa también se refleja en los documentos CONPES 3974 de octubre de 2019, CONPES 3988 de marzo de 2020 y en la normativa para la educación informal: Ley 115 de 1994, Decreto 114 de 1996, Decreto 3011 de 1997, Decreto 4904 de 2009 y Decreto 1075 de 2015, los cuales están orientados a la formación y fortalecimiento de las políticas de empleo.

El apoyo a este programa se articula a través del Contrato de Préstamo 4934/OC-CO y los Convenios de Financiamiento No Reembolsables GRT/CF-17823-CO y 4935/GR-CO con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuyo propósito es aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral, facilitar el acceso a oportunidades de trabajo formal y eliminar las barreras para quienes buscan empleo.

Este programa busca contribuir al cumplimiento de los objetivos sectoriales y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", específicamente en el apartado “C. Expansión de capacidades: más y

mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida," punto 6, "Trabajo digno y decente." Este enfoque propone garantizar trabajo digno y decente, teniendo en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos, como las zonas rurales, con un enfoque de género y cierre de brechas, además de estrategias que fortalezcan la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de la normatividad.

En el contexto actual, la formación informal asociada al fortalecimiento de habilidades para el trabajo adquiere una importancia crucial, especialmente cuando se enfoca en las vocaciones productivas locales. Este enfoque no solo está alineado con los principios constitucionales y normativos de Colombia, sino que también se articula con experiencias internacionales y los objetivos globales de desarrollo. En última instancia, este modelo de formación no solo fortalece el tejido económico local, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y preparada para enfrentar los retos del siglo XXI.

La reciente Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, que proporciona información estadística sobre el mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, revela datos clave para el mercado laboral en Colombia. En junio de 2024, la tasa de desocupación a nivel nacional alcanzó el 10,3%, lo que representa un incremento de 0,9 puntos porcentuales en comparación con el mismo mes del año anterior. Además, la tasa global de participación laboral descendió a 63,7% y la tasa de ocupación se redujo a 57,2%, evidenciando una disminución en la capacidad de la economía para generar empleo. Estos indicadores subrayan la urgente necesidad de implementar acciones de formación para el empleo que impulsen la participación laboral y contribuyan a reducir la desocupación en el país.

La iniciativa Plan Empleo, es esencial para implementar mecanismos y estrategias que refuercen un enfoque integral y poblacional dentro de la política de empleo, ya que busca priorizar a aquellos grupos vulnerables que, debido a diversas condiciones de fragilidad social y productiva, enfrentan obstáculos significativos para integrarse al mercado laboral.

En este contexto, se propone un programa de formación en el ámbito de la educación informal, con el objetivo de brindar a la población vulnerable de las regiones y departamentos priorizados del país oportunidades para complementar, actualizar, desarrollar, renovar o profundizar sus conocimientos, competencias, técnicas y prácticas. Esta iniciativa se enfoca en reconocer y potenciar las vocaciones productivas locales, favoreciendo así la creación de un entorno laboral más accesible e inclusivo para aquellos grupos que enfrentan retos particulares en su inserción laboral.

La Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani (FIPCAM) ha asumido, a lo largo de su trayectoria, el compromiso de investigar y generar desarrollos teóricos y prácticos que faciliten procesos educativos en adultos, promoviendo su participación en comunidades de conocimiento y redes de apoyo transformadoras. Estos procesos se fundamentan en una formación con sentido, donde el proceso formativo trasciende la interacción tradicional entre docente y estudiante, apostando por la creación de escenarios pedagógicos innovadores que incorporen elementos didácticos y herramientas prácticas, con un impacto tangible en las comunidades de los municipios

priorizados y que contribuyan significativamente a sus contextos y realidades tal como lo propone la iniciativa “Plan Empleo”.

1. Aproximación conceptual y metodológica del proceso de cursos cortos y colocación.

Referentes Pedagógicos

El enfoque formativo de la Pedagogía Conceptual tiene como objetivo fundamental desarrollar habilidades fundamentales para la vida y el trabajo, centrándose en potenciar las competencias afectivas, cognitivas y expresivas de la persona. Su meta principal radica en desplegar las capacidades que permitan a cada individuo convertirse en seres talentosos, expresivos, empáticos y competentes.

A su vez, la Pedagogía Conceptual fundamenta su teoría del "aprehendizaje" en la forma en que se adquiere el conocimiento. Además, propone el modelo del hexágono como una estrategia para la planificación y diseño de actividades formativas. En el ámbito del desarrollo cognitivo, resalta la importancia de caracterizar los instrumentos de conocimiento y las operaciones intelectuales específicas de cada etapa del desarrollo humano, ya que esto es fundamental para determinar cómo llevar a cabo un proceso de enseñanza adecuado.

Se hace fundamental reconocer, la comprensión progresiva de las estructuras del pensamiento, que sostiene que el conocimiento se configura mediante la interacción con instrumentos cognitivos, tales como nociones, proposiciones, conceptos y categorías, es esencial. Este proceso parte desde lo más básico, cualificando su comprensión a través de la práctica y la relación con conocimientos preexistentes. De tal forma, se considera dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje el análisis de contenidos y se posibilita su abordaje progresivo, asegurando la conexión con los conocimientos previos y la reestructuración de estos.

De esta manera, la Pedagogía Conceptual propone una integración coherente de los tres sistemas de pensamiento, destacando que las personas aprehenden a través de interacciones lógicas entre tres componentes que conforman la subjetividad del individuo; el sistema cognitivo, sistema afectivo y el sistema expresivo. Cada uno considerado desde la relación directa que se establece con el entorno y la relación dinámica de los mismos.

De tal manera es fundamental acudir al “triángulo de la mente humana” en donde se plantea que la mente está compuesta por tres sistemas interrelacionados: Sistema Cognitivo: Hace referencia a los procesos mentales involucrados en la adquisición, procesamiento, almacenamiento y recuperación del conocimiento. Incluye funciones como la percepción, la

atención, la memoria, el razonamiento, el lenguaje, etc. Sistema Afectivo: Abarca el mundo emocional de la persona, incluyendo sentimientos, motivaciones, actitudes, valores y otros aspectos que determinan la forma en que nos relacionamos con nosotros mismos y con el entorno. Sistema Expresivo: Se refiere a la capacidad de poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos, aplicándolos de manera efectiva en situaciones concretas de la vida. Es a partir de la interrelación dinámica de los sistemas con el entorno que se hace posible y se sustenta el enfoque formativo propuesto.



Figura 1. Pedagogía Conceptual – Teoría del triángulo humano

Dentro de la ruta pedagógica se hace fundamental para alcanzar el cumplimiento de metas formativas, hacer énfasis en el desarrollo de competencias afectivas y el fomento del talento de los aprendices, priorizando los aspectos afectivos, su interrelación con los sistemas cognitivos y el sistema de derivación práctica. De esta manera, la importancia de otorgar significado cobra relevancia ya que se promueve una relación dialógica en las acciones formativas propuestas, integrándose de manera efectiva y directa en la realidad del estudiante a través de la construcción de significado.

De tal manera y con el fin de generar escenarios formativos de calidad, se considera cada uno de los sistemas como fundamentales a ser considerados en el marco de la propuesta pedagógica fundamentada en el enfoque de la pedagogía conceptual. Por su parte, el sistema afectivo, se hace presente a la respuesta a estímulos, la identificación de necesidades de aprendizaje y la valoración emocional de conceptos o información, contribuyendo a cualificar las estructuras de significado y relevancia. En este contexto, se promueve la generación de disonancia cognitiva en los aprendices, con el propósito de impactar su sistema afectivo y motivar la toma de decisiones orientadas al aprendizaje.

En cuanto al sistema cognitivo, este asigna significado a la información adquirida, la comprende y la relaciona con las estructuras de conocimiento ya existentes, con el fin de modificarlas, cualificarlas y dotarlas de sentido. Por último, el sistema expresivo posibilita la devolución al entorno de una respuesta que refleje directamente la manera en que hemos

asimilado los estímulos del entorno. Este sistema, mediante la cognición y la afectividad, define los comportamientos y emociones asociados a la reestructuración realizada e interactúa de manera activa con la realidad circundante.

Por otro lado, un referente innovador de la Pedagogía Conceptual es el modelo del hexágono, que establece la necesidad de que cada acto educativo sea planeado y llevado a cabo de manera deliberada para impactar de manera diferenciada en cada uno de los sistemas afectivo, cognitivo y expresivo. El hexágono pedagógico identifica los elementos esenciales mediante los cuales se planifica y desarrolla todo acto educativo, abarcando los Aspectos Curriculares (Propósitos, Evaluación y Enseñanzas) y los Aspectos Didácticos (Secuencia Didáctica, Didáctica y Recursos) (Figura 2).



Figura 2. Modelo del hexágono- Pedagogía Conceptual

De esta manera cada uno de los aspectos propuestos en el modelo conllevan interrelación directa desde la estructura curricular y didáctica, para alcanzar la meta pedagógica propuesta, donde el docente o formador debe considerar la creación de contextos de entrenamiento continuo como estrategia fundamental para promover el aprehendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Algunos aspectos clave de esta estrategia son: la contextualización del aprehendizaje, generación de retos y desafíos, aprendizaje experiencial, retroalimentación y ajustes de los procesos de enseñanza- aprendizaje y el desarrollo de competencias a partir de la integración de conocimiento habilidades y actitudes. A partir de allí los estudiantes contarán con aprehendizajes significativos que no solo les permita acceder a un conocimiento específico sino transferirlo en contextos reales.

Referentes Metodológicos

La pedagogía conceptual se fundamenta en la comprensión profunda y significativa de los conceptos clave, facilitando la conexión de nuevos conocimientos con los existentes (Novak, 2012). Este enfoque resulta particularmente efectivo en el contexto formativo de formación informal ya que permite a los participantes desarrollar una comprensión sólida que puede ser aplicada a situaciones reales. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), el aprehendizaje basado en conceptos ayuda a los estudiantes a construir redes de conocimiento interconectadas, lo que potencia su capacidad para resolver problemas complejos y adaptarse a nuevas situaciones.

1.1.1. Modalidades de Enseñanza: Presencial y Semipresencial

La modalidad presencial proporciona un entorno de aprendizaje directo y dinámico, que es fundamental para la orientación socioemocional. Permite una interacción continua y una retroalimentación inmediata, lo cual es esencial para desarrollar habilidades interpersonales y de comunicación (Bolliger & Martindale, 2016). Las actividades presenciales facilitan el trabajo en equipo y la resolución de conflictos en tiempo real, promoviendo un aprendizaje colaborativo y adaptado a las necesidades emocionales de los participantes.

Por otro lado, la modalidad semipresencial combina sesiones en línea con encuentros presenciales, lo que ofrece una flexibilidad adicional en el aprendizaje y considera las particularidades del contexto en tanto considera la múltiples limitantes o barreras existentes del contexto de los participantes, que pueden impedir su culminación dentro de un proceso formativo de manera exitosa. Este enfoque permite a los participantes acceder a contenidos y recursos digitales a su propio ritmo, mientras mantienen el contacto regular con el formador y demás participantes. (Garrison, Anderson, & Archer, 2010). La integración de sesiones en línea con encuentros presenciales maximiza el acceso a materiales educativos y fomenta una participación activa y continua en el proceso formativo.

1.1.2. Innovación en la propuesta metodológica del proceso de formación

La implementación de metodologías activas, participativas y experienciales dentro de un enfoque de pedagogía conceptual representa una estrategia innovadora y efectiva en el proceso de formación. Al integrar estas metodologías, se facilita un aprehendizaje significativo que no solo se enfoca en la comprensión teórica de conceptos clave, sino también en su aplicación práctica y contextualizada. La interacción constante con los sistemas afectivo, cognitivo y expresivo del estudiante se optimiza a través de dinámicas participativas y experiencias enriquecedoras, promoviendo así la construcción de conocimiento que perdura más allá del escenario formativo.

Por tal razón se toman como referencia, algunas metodológicas que aportan significativamente al enfoque formativo propuesto:

El aprendizaje basado en problemas (ABP), cuenta con un enfoque basado en acciones que fomenten la reflexión, pensamiento complejo, cooperación y toma de decisiones frente

a una situación o problema auténtico del contexto específico (Díaz, 2006). Involucran a los participantes en la resolución de problemas reales facilitando la aplicación de conocimientos en contextos específicos y por tal razón responde a la creación de aprendizajes significativos.

Debates, grupos de discusión y actividades colaborativas, permiten a los participantes interactuar y co-crear conocimiento, desarrollando habilidades interpersonales y de trabajo en equipo que les permite interiorizar prácticas, posibilita un espacio para cuestionar, sugerir, proponer alternativas. Este enfoque no solo mejora la comprensión teórica, sino que también prepara a los participantes para trabajar eficazmente en entornos colaborativos. (Carceller, 2021)

Las metodologías experienciales, como simulaciones y role-playing, ofrecen a los participantes la oportunidad de experimentar situaciones laborales simuladas, lo que les ayuda a desarrollar habilidades prácticas y a enfrentar desafíos en un entorno controlado. Estas experiencias prácticas son cruciales para la preparación efectiva para preparar al estudiante ante una situación real, permitiendo a los participantes aplicar sus conocimientos y habilidades, enfrentándose a la toma de decisiones o dando solución en un espacio concreto. (García, 2018).

1.2.3. Articulación y movilización del enfoque diferencial y de género

Desde la normativa laboral colombiana, Constitución Política de Colombia (1991) Artículo 13 y 43, Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Ley 1257 de 2008 "Ley de No Violencia contra la Mujer", Ley 581 de 2000 " Ley de Cuotas", Ley 823 de 2003 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres", Ley 1955 de 2019 y los Tratados Internacionales Ratificados por Colombia Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", buscan promover la equidad de género y garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Enfrentar los desafíos de género en el ámbito laboral requiere un enfoque que reconozca tanto las limitaciones estructurales como las barreras culturales que afectan a las poblaciones vulnerables. A pesar de los esfuerzos para desligar el trabajo de estereotipos de género, en muchas comunidades persiste la asignación de roles específicos para mujeres y hombres, lo que limita las oportunidades laborales y perpetúa desigualdades. Es fundamental que los procesos formativos y de sensibilización estén dirigidos no solo hacia las poblaciones, sino hacia los sectores empresariales, para que se dé continuidad a la apertura de empleos que no estén definidos por género, sino que cada vez se consideren desde la diversidad de posibilidades, implementando ajustes razonables en sus procesos e infraestructura. La transformación social debe ser gradual, especialmente en comunidades donde los imaginarios colectivos están profundamente arraigados, requiriendo un enfoque que no solo traslade responsabilidades, sino que promueva un cambio real en la percepción y representación de género en el trabajo.

La Pedagogía Conceptual ofrece un enfoque educativo que responde de manera eficaz al enfoque de género, al centrarse en el desarrollo integral de los estudiantes mediante la

interacción entre los sistemas afectivo, cognitivo y expresivo. Este enfoque no solo facilita la adquisición de conocimientos, sino que también promueve la asignación de sentido tanto a los contenidos como al contexto en que se imparten, un aspecto crucial en la educación transformadora de género. Al reconocer y abordar las desigualdades de género, la Pedagogía Conceptual permite a los estudiantes cuestionar y reconstruir las normas de género perjudiciales, alineándose con los objetivos de eliminar barreras y fomentar una participación equitativa en la sociedad. De este modo, la articulación desde el marco pedagógico conceptual no solo se adapta, sino que refuerza el enfoque de género, proporcionando una base sólida para una educación inclusiva y transformadora.

Para las regiones focalizadas, las políticas de equidad de género adoptadas contienen ejes temáticos clave que reflejan un compromiso con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Estos ejes, definidos en el CONPES 161 de 2013 y actualizados en el CONPES 4080 de 2022, destacan la transformación cultural, la autonomía económica y la participación en escenarios de poder. El CONPES 161 se centró en aspectos como la transformación cultural y el fortalecimiento de la autonomía económica, mientras que el CONPES 4080 amplía estos enfoques al incluir la promoción del liderazgo femenino en la construcción de paz, la igualdad en el acceso a oportunidades económicas, y el fortalecimiento de las políticas contra la violencia de género.

La integración de estos ejes con la educación no formal y la pedagogía conceptual es fundamental para potenciar el impacto de las políticas públicas. La educación no formal, al centrarse en la formación práctica y continua, ofrece a las mujeres herramientas para superar barreras económicas y sociales, alineándose con el objetivo de autonomía económica del CONPES 4080, facilitando la integración efectiva de las políticas de género en los procesos educativos, apoyando una transformación cultural que promueva la igualdad y la inclusión.

Sostenibilidad de los resultados del proceso de formación

Este proceso formativo está orientado hacia el desarrollo integral de las personas, focalizándose en la potenciación de sus habilidades, capacidades y conocimientos en función del contexto específico en el que se encuentran. La estrategia formativa incluye la creación y fortalecimiento de redes y alianzas estratégicas, las cuales tienen un impacto directo en la empleabilidad de los participantes, proporcionando herramientas valiosas para su inserción y permanencia en el mercado laboral.

El diseño del programa es adaptable a las necesidades del entorno, con un contenido y objetivos alineados con las demandas actuales y emergentes del mercado laboral. Esta alineación asegura que los participantes adquieran competencias relevantes y aplicables, garantizando así la pertinencia y efectividad del proceso formativo.

Además, el proceso formativo integra metodologías y contenidos que responden a los cambios en el entorno económico, tecnológico y del mercado laboral. Esto se fundamenta en un diagnóstico territorial exhaustivo, que incluye consultas con empresarios y un análisis detallado de la oferta y demanda laboral en las áreas de contratación. Este diagnóstico es crucial para identificar las competencias específicas necesarias para mejorar la empleabilidad en los municipios priorizados, asegurando así la adaptabilidad y sostenibilidad del programa en el largo plazo.

2. Componentes de ejecución iniciativa plan empleo 2024

Para llevar a cabo la implementación de la “iniciativa Plan Empleo del programa para fortalecer las políticas de empleo”, se prevé ejecutar los componentes de formación y entrega de incentivos monetarios en los departamentos priorizados de Arauca, Caquetá, Cundinamarca, Risaralda, Meta, Norte de Santander, Putumayo y Quindío, impactando a 720 personas que participen y cumplan con los criterios de inscripción y de culminación del proceso formativo.

Esta estrategia busca contribuir además de manera significativa a los procesos de vinculación laboral de la población beneficiaria y generar aportes significativos en los desafíos de la política nacional de trabajo digno y decente con cada una de las actividades propuestas.

2.1. Componente 1: Identificación de barreras de acceso al trabajo digno y decente, y consolidación de alianzas y articulaciones con el sector productivo territorial para el impulso y la generación de oportunidades de colocación laboral efectiva

En el marco de la iniciativa “plan empleo” el Componente 1 se enfoca en la identificación de barreras que limitan el acceso al trabajo digno y decente, y en la consolidación de alianzas estratégicas con el sector productivo territorial. Este apartado busca orientar cómo se desarrollará dicho proceso desde un enfoque integral que permita no solo detectar y comprender los obstáculos que enfrentan las poblaciones en las regiones priorizadas, sino también impulsar la generación de oportunidades laborales efectivas mediante la articulación con actores clave del ámbito empresarial

2.1.1. Identificación de barreras de acceso al empleo digno y decente

A continuación, se presenta la metodología para identificar las barreras de acceso al empleo formal mediante el uso de herramientas y escenarios que faciliten la captura y el procesamiento organizado de datos. Este enfoque permitirá generar un análisis detallado de las necesidades y obstáculos en el acceso al empleo formal, lo cual es fundamental para identificar las áreas de formación específica que deben ser abordadas en cada una de las regiones, departamentos y municipios priorizados.

I. Herramientas y Metodologías de Identificación de barreras

En primer lugar, se busca *identificar las barreras de acceso al empleo digno y decente*.

Para ello, se propone utilizar una plataforma propia desarrollada por la Fundación de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, que permitirá, desde la etapa de preinscripción, avanzar en el reconocimiento de dichas barreras alojando información relevante aportada por los beneficiarios.

En ella, se contará con el diseño de las preguntas clave para identificar las barreras de acceso a la vinculación laboral (disponibles en la plataforma), para tal fin se proponen unas categorías preliminares de identificación y de análisis para que permitan llegar a reconocer un diagnóstico integral. Estas categorías permiten evaluar diversos aspectos que podrían influir en la capacidad de los candidatos para acceder a oportunidades laborales. A continuación, se presentan las principales categorías establecidas:

a. Recursos y Accesibilidad Tecnológica

Objetivo: Evaluar si los candidatos tienen acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para la búsqueda de empleo y la participación en programas de formación.

- Acceso a Dispositivos y Conexión a Internet: Identificar si la falta de recursos tecnológicos es una barrera significativa.
- Espacio Adecuado para Buscar Empleo: Analizar si la falta de un entorno adecuado afecta la capacidad para realizar búsquedas de empleo y participar en capacitación en línea.

b. Capacitación y Desarrollo de Habilidades

Objetivo: Determinar si los candidatos cuentan con las habilidades y la formación necesarias para competir en el mercado laboral.

- Adecuación de Habilidades y Experiencia: Evaluar si los candidatos se sienten preparados para los empleos que desean y si han participado en capacitación reciente.
- Necesidades de Formación Adicional: Identificar qué tipo de capacitación adicional podría ser necesaria para mejorar las oportunidades de empleo.

c. Barreras Socioeconómicas

Objetivo: Examinar los factores económicos que pueden limitar la capacidad de los candidatos para buscar empleo o participar en programas de capacitación.

- Recursos Económicos para Transporte y Capacitación: Analizar las dificultades económicas que podrían afectar la capacidad de los candidatos para acceder a empleo o formación.

- Obligaciones Financieras y Familiares: Identificar cómo las responsabilidades económicas y familiares influyen en la disponibilidad y flexibilidad para buscar empleo.

d. Aspectos Personales y de Salud

Objetivo: Evaluar si aspectos personales y de salud están influyendo en la capacidad de los candidatos para trabajar o participar en actividades de capacitación.

- Condiciones de Salud: Determinar si problemas de salud representan una barrera significativa para el empleo.
- Motivación Personal: Evaluar el nivel de motivación y disposición de los candidatos para enfrentar los desafíos en la búsqueda de empleo.

e. Flexibilidad y Disponibilidad para el Empleo

Objetivo: Examinar la disposición y capacidad de los candidatos para adaptarse a diferentes oportunidades laborales.

- Disponibilidad para Reubicación: Analizar si la disposición para trasladarse afecta las oportunidades de empleo.
- Flexibilidad Horaria: Evaluar si las restricciones de tiempo debido a responsabilidades familiares u otros compromisos limitan la capacidad para aceptar ciertos trabajos.

f. Apoyo y Recursos Necesarios

Objetivo: Identificar el tipo de apoyo y recursos que los candidatos consideran necesarios para superar las barreras que enfrentan.

- Tipos de Apoyo Necesarios: Determinar qué tipo de apoyo (financiero, asesoramiento, capacitación) es considerado más útil por los candidatos para superar sus barreras.
- Intervenciones y Estrategias de Apoyo: Evaluar qué estrategias podrían ser más efectivas para ayudar a los candidatos a superar las barreras identificadas.

g. Barreras Específicas y Adicionales

Objetivo: Reconocer cualquier barrera específica o adicional que no se haya cubierto en las categorías anteriores.

- Barreras Específicas: Identificar barreras adicionales mencionadas por los candidatos que podrían requerir soluciones personalizadas.
- Recomendaciones y Acciones: Proponer recomendaciones y acciones basadas en la identificación de barreras específicas.

Para realizar el diagnóstico de barreras de acceso al empleo a partir de las categorías preliminares, se propone hacer uso de una herramienta digital integral basada en la **matriz de análisis de barreras**, que puede ser adaptada a las necesidades específicas del diagnóstico:

II. Herramienta de Análisis de la información

A. Matriz de Análisis de Barreras de Barreras de acceso

Descripción General: La Matriz de Análisis de Barreras es una herramienta que organiza y analiza la información recolectada según las categorías establecidas. Permite identificar y clasificar las barreras de acceso en función de su impacto y frecuencia, facilitando la formulación de estrategias de intervención efectivas.

Componentes de la Matriz de Análisis de Barreras:

I. Recopilación de Datos: Recopila los datos obtenidos del formulario de inscripción y otras fuentes relevantes. Clasifique los datos según las categorías de análisis definidas previamente (Recursos y Accesibilidad Tecnológica, Capacitación y Desarrollo de Habilidades, Barreras Socioeconómicas, Aspectos Personales y de Salud, Flexibilidad y Disponibilidad para el Empleo, Apoyo y Recursos Necesarios, Barreras Específicas y Adicionales).

II. Estructura de la Matriz: La matriz debe incluir las siguientes columnas:

- **Categoría de Análisis:** La categoría específica que se está evaluando (por ejemplo, Recursos y Accesibilidad Tecnológica).
- **Subcategoría:** Aspectos específicos dentro de la categoría (por ejemplo, Acceso a Dispositivos, Acceso a Internet).
- **Descripción de la Barrera:** Una descripción detallada de la barrera identificada.
- **Frecuencia:** Número de casos en los que se presenta la barrera (categorizado como bajo, medio o alto) esté dado de frecuencia se establece a partir del número de personas que diligencian el formulario.
- **Impacto:** Evaluación del impacto de la barrera en la capacidad de vinculación laboral (bajo, medio, alto).
- **Posibles Causas:** Análisis de las causas subyacentes de la barrera.
- **Recomendaciones:** Estrategias o intervenciones recomendadas para superar la barrera.
- **Propuesta de acción formativa:** Señale el propósito formativo basado en las recomendaciones para abordar las barreras identificadas y mejorar la vinculación laboral. Este componente será fundamental y a considerar dentro de la propuesta formativa a desarrollar en el marco del componente 2 de la iniciativa Plan Empleo.

B. Grupos focales y Análisis del Discurso

La identificación de barreras de acceso surge también, a partir de la identificación de actores estratégicos, quienes, a través de encuentros y grupos focales, expondrán sus ideas en relación con las categorías establecidas. Este proceso permitirá realizar un análisis bidireccional de las barreras existentes, considerando tanto la perspectiva del sector productivo como la de la población desempleada. De esta manera, se obtendrá una visión integral que facilitará la comprensión de los obstáculos desde ambas perspectivas.

Por tal razón se propone desarrollar tres (03) encuentros por departamento priorizado en donde, se pueda generar la identificación de barreras de acceso al trabajo decente, *con empleadores* de las regiones y departamentos programados para su ejecución. Asimismo, se proyecta desarrollar tres (03) encuentros por departamento priorizado que permitan la identificación de barreras de acceso al trabajo decente, *con población desempleada* de las regiones y departamentos programados para su ejecución.

Realizar el proceso de identificación y análisis de información de esta manera cualitativa y cuantitativa a través de una matriz de análisis, permite una comprensión integral de los obstáculos que limitan el acceso al empleo digno y decente, al considerar tanto los aspectos cuantificables, como tasas de desempleo y niveles de informalidad, como las percepciones y experiencias de los beneficiarios y actores clave, siendo complemento indispensable para el análisis los aspectos cuantitativos y cualitativos. (Paitán et al., 2014),

El enfoque cualitativo proporciona un contexto invaluable, revelando las causas subyacentes de las barreras, como la falta de competencias específicas, la discriminación laboral o las condiciones socioeconómicas desfavorables. Por otro lado, el análisis cuantitativo facilita la identificación de patrones y tendencias a gran escala, lo que permite priorizar las intervenciones en las áreas o categorías más críticas enunciadas por la población inscrita.

Una vez consolidada la respectiva información, se hace indispensable realizar el análisis de la misma, de cara con los indicadores e información documental existente en cada uno de los departamentos, junto con los aportes de la implementación de la iniciativa, insumo base para el documento entregable de “lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa”, en la fase de cierre y evaluación.

2.1.2. Estrategias de Alianza y articulación con el sector productivo

A continuación, se propone la creación de espacios que permitan reconocer las alternativas productivas y de empleo digno, detallando herramientas y esquema operativo considerado para la gestión efectiva de estas actividades.

I. Identificación de Necesidades de Recurso Humano

La gestión empresarial se centrará en la identificación y captación de empresas que ofrezcan vacantes y oportunidades de empleo en sectores estratégicos. Este proceso incluirá una flexibilización de los perfiles de cargo, lo que permitirá ajustes razonables y personalizados para facilitar el cierre de brechas entre la oferta y la demanda laboral. De

esta manera, se podrá adaptar de forma más efectiva las competencias de los candidatos a las necesidades específicas del mercado, y a su vez, con un enfoque particular en la inclusión de mujeres en el ámbito laboral.

La identificación de las principales empresas y sectores económicos en un territorio se llevará a cabo mediante dos fuentes principales de mapeo: 1. Entrevistas con Expertos y Líderes Locales: Se realizarán entrevistas con expertos locales, líderes empresariales y representantes de asociaciones económicas para obtener información cualitativa sobre las necesidades y características del mercado laboral y 2 Fuentes Secundarias: Se consultarán directorios empresariales, como las cámaras de comercio y agremiaciones del sector privado, así como entidades gubernamentales locales (alcaldías, oficinas de empleo) para recopilar datos cuantitativos y cualitativos. Esto incluirá información sobre el tamaño de las empresas, los sectores económicos predominantes, la distribución geográfica, la capacidad de absorción de mano de obra, las condiciones contractuales laborales, los perfiles laborales requeridos y las dificultades que enfrentan en la contratación del personal necesario.

El objetivo final de este mapeo es identificar las habilidades duras que las empresas requieren, de manera que se pueda desarrollar formación especializada en esas áreas y mejorar la empleabilidad. Así, se facilita la alineación entre la oferta de formación y las demandas del mercado laboral, aumentando la probabilidad de que las empresas contraten a los candidatos capacitados.

II. Generación de Espacios de Oportunidad

Se llevarán a cabo reuniones con las empresas para recopilar información detallada sobre sus necesidades en términos de habilidades y competencias técnicas requeridas. Los espacios que dentro de este proceso de articulación y alianzas se gestan, están asociados al proceso realizado para la identificación de barreras de acceso, es decir, a partir de allí se identifican el interés expuesto por sector productivo y las posibles acciones de articulación que se pueden ejecutar en el marco de la iniciativa.

Esto permitirá alinear y ajustar los programas de formación ofrecidos, asegurando que los candidatos, especialmente las mujeres, estén mejor preparados para ocupar los roles disponibles. La estrategia también buscará fomentar la equidad en el acceso a las oportunidades laborales, brindando a todos los postulantes igualdad de condiciones en el proceso de selección.

Los espacios formativos en apertura, contarán con el seguimiento y comunicación constante en territorio mediante el equipo de trabajo, teniendo en cuenta que se busca realmente generar acciones concretas de articulación que aporten a su vez en la ruta de colocación.

Asimismo, se establecerán alianzas estratégicas con las empresas, promoviendo prácticas inclusivas que favorezcan la diversidad y apoyen la inserción laboral de grupos tradicionalmente sub representados, como las mujeres. Este enfoque holístico asegurará un impacto positivo tanto para las empresas como para los candidatos, mejorando la empleabilidad y contribuyendo al desarrollo económico sostenible.

III. Herramientas e Instrumentos de Gestión

Con el fin de identificar las necesidades de talento humano y generar oportunidades que permitan empleo y contratación en condiciones empleo digno y decente, se realizará la articulación con el sector productivo al interior de las regiones y departamentos priorizados de la siguiente manera;

Identificación y Mapeo de Actores Clave por Departamento:

Se identificarán y mapearán los actores estratégicos en cada departamento, incluyendo empresarios privados, agencias de empleo y asociaciones civiles. La convocatoria estará dirigida a facilitar un encuentro estratégico que permita identificar las necesidades de talento humano y establecer alianzas para optimizar las oportunidades de vinculación laboral, utilizando un plan de medios integral y una gestión profesional en territorio.

Esta estrategia generará espacios de diálogo “Encuentros con el sector productivo” donde se podrán reconocer aspectos clave mediante el uso del método de investigación social: “grupos de discusión” que permita la identificación de unidades de análisis de su estructura y contenido, el contexto de producción y recepción, así como el reconocimiento de la perspectiva del emisor y los efectos del discurso en el objetivo trazado desde su planeación.

Utilizar grupos de discusión permite un análisis más preciso del "contexto situacional" en el que se produce el discurso. En lugar de depender exclusivamente de inferencias derivadas del análisis de enunciados aislados, los grupos de discusión ofrecen una visión más completa y contextualizada. Para el caso de la iniciativa plan empleo, se propende por que el uso de los grupos de discusión facilite la identificación de alianzas estratégicas y oportunidades productivas. La interacción directa permite explorar posibles colaboraciones y estrategias conjuntas para mejorar la vinculación laboral teniendo en cuenta el contexto y particularidad de cada departamento priorizado.

Los grupos de discusión permiten realizar un análisis de situaciones complejas de interacción, requiere conocer de forma explícita la postura de los sujetos “actuantes”, del propio investigador como sujeto de conocimiento, de la situación dada en la interacción y lo que se genera a partir de allí como “productos socio cultural”. (Cervantes, 2023). De esta manera, será viable realizar un reconocimiento y articulación con el sector productivo, considerando las voluntades de los mismos, los acuerdos expresos en acciones concretas y las posibles alternativas de sostentabilidad empresarial que se puedan considerar a futuro.

Aporte desde la formación al sector privado

Dentro de la estrategia de alianza y articulación, es fundamental dar a conocer al sector productivo que el diagnóstico será insumo para reconocer las áreas específicas de formación a considerar en los departamentos y municipios priorizados. Así, las necesidades frecuentemente demandadas por las empresas en la región se toman como referente y en este sentido se trabaja de forma articulada para promover la vinculación laboral y contribuir en el proceso de intermediación laboral.

Monitoreo y Seguimiento

En primer lugar, una vez se realice reunión de articulación con alguna de las empresas o aliados se realizará acta de la misma, señalando el desarrollo y compromisos. Mediante acciones cualitativas de seguimiento y monitoreo periódico, se documentarán a modo de informes de avance los logros, dificultades, compromisos, lecciones y brechas presentes en el proceso.

Estas acciones permitirán identificar qué empresas son más inclusivas y de qué sectores provienen, así como detectar brechas en la contratación en ciertos sectores. Se recopila y analiza información relevante sobre los aliados estratégicos, acuerdos generados, acciones a ejecutar, próximas reuniones, áreas productivas, perfiles requeridos, y otros compromisos. La interlocución en el territorio se llevará a cabo a través de llamadas, correos, WhatsApp y reuniones, una vez se consoliden como actores clave en la iniciativa Plan Empleo 2024.

Además, es de resaltar que se organizará un encuentro final durante la fase de cierre y evaluación con el sector empresarial, con el objetivo de promover prácticas sostenibles de empleabilidad en uno de los territorios priorizados, para su socialización general con los actores involucrados en la iniciativa plan empleo.

2.1.3. Consolidación de mapa de actores estratégicos

La elaboración de un mapa de actores estratégicos del sector productivo en las regiones priorizadas es esencial para identificar aliados clave que faciliten la creación de oportunidades laborales. Este mapa servirá como una herramienta fundamental para estructurar un plan de gestión de alianzas, orientado a la concertación y ejecución de acciones conjuntas que promuevan la generación de empleo y la protección de los derechos laborales. Además, se programarán y facilitarán espacios de diálogo con estos aliados estratégicos, con el objetivo de definir una oferta laboral que sea coherente con las necesidades del mercado y los perfiles de los beneficiarios. Este enfoque garantizará procesos de colocación efectiva, asegurando que las intervenciones estén alineadas con las demandas reales del mercado y contribuyan al desarrollo sostenible del empleo en las regiones priorizadas.

I. Proceso de identificación y consolidación de un mapa de actores estratégicos del sector productivo en los departamentos priorizados.

Para lograr realizar la construcción del mapa de actores en los territorios priorizados, se hace necesario partir por la identificación de los mismos, seguido por el reconocimiento de su rol y características de los mismos en la ruta de empleo, reconocer el análisis de las relaciones que se pueden establecer entre uno y otro, y finalmente, promover acciones que fortalezcan la relación de actores.

Mapeo de Actores Clave

Identificación de Actores Clave	Clasificación de Actores	Análisis de Relaciones
Población Beneficiaria: Son los principales receptores de la ruta de empleo. Incluye a grupos vulnerables, personas en situación de desempleo, mujeres, jóvenes, entre otros.	Conexión y enlace: Población de impacto. Desde la interacción reconocer la oferta y demanda de empleabilidad.	Población Beneficiaria ↔ Actores Civiles: Los actores civiles (fundaciones, líderes) juegan un rol crucial en conectar a la población con las empresas y las instituciones. Estas organizaciones pueden actuar como puente entre la población y los recursos disponibles.
Empresas Privadas: Proveen las vacantes de empleo. Es clave identificar empresas comprometidas con la responsabilidad social, inclusión y diversidad.	Facilitadores: Actores que brindan los recursos y herramientas para preparar a la población. Ejemplo: SENA, organizaciones que ofrecen formación.	Población Beneficiaria ↔ Instituciones: Las instituciones, como el SENA o las alcaldías, pueden proporcionar formación, intermediación y apoyo en la formalización del empleo.
Actores Civiles: Fundaciones, líderes comunitarios, organizaciones sociales que trabajan en la inclusión laboral y pueden facilitar la conexión entre la población beneficiaria y las empresas.	Contratantes: Empresas privadas que ofrecen vacantes de empleo.	Empresas ↔ Actores Civiles: Las fundaciones pueden sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la contratación inclusiva y ayudar a adaptar los perfiles de los candidatos a las necesidades empresariales.
Actores Institucionales: Alcaldías, agencias de empleo, SENA, entre otros, que pueden apoyar en la capacitación, intermediación y formalización de los procesos.	Promotores: Actores que impulsan activamente la contratación de la población beneficiaria.	Empresas ↔ Instituciones: Las alcaldías y otras entidades gubernamentales actúan como enlaces clave, facilitando el acceso de las empresas privadas al programa y promoviendo su participación activa.
Estrategias para Fortalecer las Relaciones		
Diálogo continuo: Establece mesas de trabajo regulares entre todos los actores para asegurar que las necesidades de las empresas se alineen con las competencias de la población beneficiaria.		

II. Estructuración del Plan de Gestión de Alianzas

El plan de gestión y alianzas va directamente relacionado con la creación de los mapas de actores en los cuales es posible identificar y visualizar las relaciones y dinámicas entre los diferentes actores involucrados en el proceso, como instituciones, asociaciones, y la base social. A través del análisis de textos, entrevistas, y colaboración directa de los sujetos de la investigación, se construye un mapa de relaciones que no solo refleja el estado actual de la interacción entre los actores, sino que también facilita la "devolución" de la información a los interesados. (Gutierrez,2007)

Este proceso participativo asegura que los resultados del diagnóstico sean validados y enriquecidos en tiempo real, permitiendo que los actores activos, como instituciones y asociaciones, se involucren directamente en el diseño y desarrollo de programas de intervención. En este sentido, el mapa de actores puede ser actualizado y mejorado con nuevas aportaciones en cada etapa, lo que proporciona un análisis más completo y dinámico. Este enfoque de triangulación y retroalimentación continua no solo fortalece la comprensión de las barreras y oportunidades en el contexto laboral, sino que también fomenta la co-creación de soluciones adaptadas a las necesidades y realidades de los territorios.

III. Programación de Espacios de Diálogo y Concertación

Los espacios de diálogo y concertación son necesarios de manera permanente, ya que durante la ejecución de la iniciativa se desarrollan acciones complementarias. Es fundamental ampliar el marco de estrategias y acciones para alcanzar los objetivos de diagnóstico, formación, alianzas, y, en consecuencia, la vinculación y generación de oportunidades laborales que beneficien a los participantes. Por lo tanto, se considera vital establecer mesas de trabajo regulares entre todos los actores (considerando la disposición y tiempos de los aliados), asegurando así que las necesidades de las empresas se alineen con las competencias de la población beneficiaria. Estos espacios podrán desarrollarse de manera virtual o presencial.

Focalización de Beneficiarios

Para llevar a cabo el proceso de focalización de manera efectiva en la iniciativa del Plan Empleo 2024 es importante tener en cuenta la población a impactar como se evidencia a continuación:

Alcance en proceso de formación: setecientas veinte personas (720) personas mínimo, de tres (3) regiones y ocho (8) departamentos del país.

Región	Departamento	Municipios Priorizados	Cantidad personas beneficiadas – formadas
Región Amazónica	Caquetá	San Vicente del Caguán	90
		Cartagena del Chairá	
		Puerto Rico	
		El doncello	
	Putumayo	Mocoa	90
		Orito	
		Valle del Mayagüez	
		Villagarzón	
Región de la Orinoquía	Arauca	Saravena	90
		Arauquita	
		Tame	
		Fortul	
	Meta	Acacías	90
		Granada	
		Puerto Gaitán	
		Puerto López	
Región Andina	Cundinamarca	Soacha	90
		Fusagasuga	
		Silvania	
		Sibaté	
	Norte de Santander	El Zulia	90
		Sardinata	
		San Cayetana	
		Salazar	
	Quindío	Calarcá	90
		Montenegro	
		La Tebaida	
		Quimbaya	
	Risaralda	Dosquebradas	90
		Santa Rosa de Cabal	
		Chinchiná	
		La Virginia	
Total			**720**

Tabla No 3 Documento SP PROCESO No. PFPE-396-SD-CF-

Ahora bien, de la totalidad de la población participante en el proceso formativo el 15% correspondiente a 108 personas beneficiarias, se esperan hagan parte de la ruta de colocación de manera efectiva impactando en su proceso de vinculación laboral.

Convocatoria

Para el proceso de convocatoria se propone realizar presentaciones en centros comunitarios, salones sociales, otros lugares de encuentro común, así como se acudirá a las redes sociales, avaladas por el comité operativo que permitan dar a conocer mediante infografías y piezas comunicativas el objeto de la iniciativa y los respectivos criterios establecidos para su inscripción.

Población objetivo	Personas mayores de 18 años, que se encuentran en las siguientes condiciones: "sin empleo", "en busca de empleo" o estaban disponibles para empezar a trabajar. Con énfasis en población vulnerable sin oportunidades productivas.

Tabla No 4 Documento SP PROCESO No. PFPE-396-SD-CF-

1	No tener un empleo formal al momento de la pre-inscripción en la iniciativa Plan de Empleo.
2	Ser colombiano mayor de 18 años al momento del ingreso al programa.
3	No haber participado en la anterior versión de Plan de Empleo.
4	Tener categoría Sisbén A, B, C1, C2, C3, C4, C5, o el que se encuentre vigente al momento de la pre-inscripción 30.

Tabla No 5 Documento SP PROCESO No. PFPE-396-SD-CF-

Divulgar los criterios establecidos para el ingreso de forma clara y específica para seleccionar a los participantes en cada departamento es fundamental. Así como lo es sensibilizar y reconocer la importancia de poder contar con oportunidades laborales en condiciones dignas, por tal razón, la convocatoria no solo está dirigida a los potenciales beneficiarios sino a su vez a los sectores empresariales y productivos que en el territorio desean aportar durante su ejecución.

Recurso Técnico

Los recursos técnicos incluirán equipos audiovisuales, materiales de apoyo impreso y digital, y plataforma de comunicación como WhatsApp y correo electrónico para la coordinación y seguimiento, así como para resolver dudas que puedan surgir por parte de la comunidad interesada. Mediante el uso de videos e infografías se promoverá el proceso de convocatoria hacia los potenciales beneficiarios en las regiones priorizadas.

Cronograma

Se propone un cronograma tentativo de tres semanas, en el que la primera semana se enfocará en la difusión y convocatoria a través de medios masivos como call center, radio, perifoneo, voz a voz, organizaciones comunitarias, material POP. La segunda semana se dedicará a la organización de reuniones informativas, talleres y espacios de consulta directa con la comunidad. Asimismo, se propone una tercera semana adicional de seguimiento y mecanismo de fortalecimiento a las acciones de convocatoria inicial.

Recurso Humano

El desarrollo de estas actividades estará respaldado por un equipo técnico y humano especializado, articulado por el equipo clave y los profesionales de acompañamiento ocupacional y motivacional con presencia local, contando con el profesional de comunicaciones quien mediante las diversas alternativas de difusión aporte con sus diseños y creaciones respetando la línea gráfica propuesta por el Ministerio del trabajo.

Metodología de Perfilamiento Ocupacional

El perfilamiento ocupacional de la población beneficiada permite que las personas estén adecuadamente preparadas para las oportunidades laborales disponibles y para satisfacer las demandas del mercado laboral.

Al realizar un análisis detallado del nivel educativo, las experiencias laborales previas, las habilidades técnicas y los conocimientos de los individuos, se pueden identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada candidato. Este enfoque no solo optimiza la alineación entre los perfiles de los candidatos y los requisitos de los empleadores, sino que también aumenta las probabilidades de éxito en el proceso de colocación laboral, facilitando una integración efectiva y sostenible en el mercado laboral.

El perfilamiento ocupacional facilita la alineación de las oportunidades formativas con las necesidades y habilidades individuales, empoderando a los beneficiarios al reconocer y potenciar sus competencias y aspiraciones profesionales. Esto, a su vez, fortalece su autoestima y motivación, factores clave para el éxito laboral a largo plazo, de esta forma se propone ejecutar el proceso de perfilamiento de la siguiente manera:

- Análisis preliminar de datos dados en el proceso de inscripción: Evaluar la población objetivo considerando su nivel educativo, experiencias laborales, habilidades técnicas y conocimientos, así como identificar las vocaciones productivas locales y las demandas del mercado laboral regional.

- Se diseñará una plataforma personalizada para el Plan Empleo 2024, que permitirá recoger información básica de perfilamiento laboral, así como una caracterización familiar y socioeconómica básica. A medida que los participantes avancen en las sesiones formativas del módulo de formación, participarán en talleres y actividades en las que se recopilarán insumos adicionales para un perfilamiento más profundo. Esto permitirá identificar la vocación laboral y las perspectivas de permanencia de

manera cualitativa. Los capacitadores y profesionales de acompañamiento ocupacional motivacional asignados a los cursos en apertura, podrán proporcionar retroalimentación cualitativa sobre los perfiles de los participantes según los resultados obtenidos en estos talleres.

Además, se implementarán grupos focales y análisis del discurso para identificar y comprender las brechas en el acceso al empleo formal en la región, brindando un enfoque integral que aborde tanto las habilidades técnicas como los factores emocionales y psicosociales que influyen en el desempeño laboral.

- Participación Activa de los Beneficiarios: Diseñar un proceso participativo que involucre a los beneficiarios en la definición de sus metas y objetivos ocupacionales.

- Integración de Resultados: Utilizar los datos recopilados para personalizar las oportunidades formativas y posibles oportunidades de vinculación laboral, ofrecidas en el marco de la iniciativa plan empleo 2024.

Dentro del proceso de perfilamiento laboral es importante la ejecución de las siguientes actividades:

I. Registro e Inscripción:

La metodología de perfilamiento ocupacional comienza en el momento de pre registro e inscripción de los participantes en el proceso dentro de la plataforma a diseñar que se ajuste a las características solicitadas por el programa. La caracterización inicial se realiza a través de métodos presenciales o virtuales dentro de la plataforma, y los datos obtenidos se registran en los sistemas de gestión de la fundación. Este registro abarca información clave como el nivel educativo, experiencia laboral previa, habilidades técnicas y conocimientos generales, facilitando la generación de perfiles ocupacionales preliminares.

La Preinscripción se realizará a través de dos vías disponibles: i) Plataforma propia desarrollada por la Fundación, o ii) inscripción presencial en territorio. Estas opciones se podrán modificar dependiendo de las condiciones del participante, previa verificación con el apoyo a la supervisión o la supervisión.

i) Plataforma propia de la Fundación: Los potenciales participantes accederán a una plataforma diseñada específicamente para manejar el proceso de perfilamiento de manera efectiva. Esta plataforma permitirá la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos de manera confiable y de calidad. El acceso a la plataforma no requiere un uso intensivo de la banda de navegación, lo que facilita su utilización en áreas con conectividad limitada.

ii) Pre-inscripción presencial: Dentro de esta etapa se acompañará a los potenciales participantes en el diligenciamiento del formulario de preinscripción a través de esta vía presencial. El aplicativo de la Fundación deberá ser diligenciado con el acompañamiento del profesional en territorio. Esta opción presencial se incluye para brindar una alternativa a aquellos participantes que prefieran o necesiten un acompañamiento en persona durante el proceso de preinscripción o que no cuenten con los medios tecnológicos propios para hacerlo.

Adicionalmente, el canal de WhatsApp será el medio de comunicación y difusión del link de inscripción, así como, un canal de atención para consultas y solicitudes de los preinscritos (PQR), mientras que la recolección de datos y el perfilamiento se realizarán a través de la plataforma principal de la Fundación. Esto asegurará la calidad y confiabilidad de la información recopilada y generará acciones de acompañamiento efectivo al proceso de preinscripción.

De esta manera una vez el potencial beneficiario ingresa a la plataforma de manera inicial debe aportar los soportes o información que permita la verificación de los criterios de elegibilidad para proceder al proceso de aceptación y formalización de la inscripción y proceder así, al perfilamiento.

En esta etapa, se comunicará a los participantes que son elegibles para hacer parte de la iniciativa, a quienes acepten participar se les enviará un formulario de inscripción dado por la plataforma de la fundación para ser parte del incentivo, el cual deberá ser firmado y entregado de manera digital.

El tratamiento de la información recaudada, en el marco del presente contrato, deberá atender lo establecido en la ley estatutaria 1581 de 2012 "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".

II. Capacitación y Desarrollo de Competencias:

Durante la etapa de formación, se realiza una evaluación continua de las habilidades blandas, tales como motivación, resiliencia y otras competencias emocionales que impactan el desempeño laboral. Simultáneamente, se verifica el desarrollo de habilidades técnicas específicas en función de las demandas del mercado laboral. Esta evaluación permite ajustar y personalizar el proceso formativo para asegurar que los candidatos adquieran las competencias necesarias para cumplir con los requisitos del entorno laboral.

III. Evaluación Continua y Ajustes Metodológicos:

El monitoreo constante del desempeño de los candidatos en los procesos de formación y preselección programados es fundamental. Se registran aspectos como la asistencia a entrevistas, no superación de un proceso de selección o sea descartado por una empresa, lo cual permite medir la efectividad de la metodología y realizar ajustes tanto en los procesos formativos como en las estrategias de integración con las empresas.

IV. Integración de Resultados y Adaptación de Oportunidades Formativas:

Los datos obtenidos a lo largo del proceso de perfilamiento se utilizan para informar y ajustar el diseño de las oportunidades formativas ofrecidas. Esto implica la adaptación de los programas de capacitación para cerrar brechas identificadas y optimizar la alineación entre los perfiles ocupacionales de los candidatos y las necesidades del mercado laboral.

2.2. Componente 2: Cursos cortos para el impulso y reconocimiento de vocaciones productivas locales – Educación informal

2.2.1. Formación Informal: Cursos Cortos

En el marco de ejecución de la iniciativa Plan Empleo, se encuentra el diseño e implementación de cursos cortos bajo los parámetros establecidos para la educación informal, esta formación, es una estrategia clave para responder de manera ágil y efectiva a las necesidades del mercado laboral y a las necesidades poblacionales en el ámbito laboral en los diversos territorios.

Tal como es requerido por el contratante, se desarrollan mínimo dieciséis (16) cursos cortos basados en educación informal.

- Se deberán realizar por lo menos dos cursos por departamento priorizado considerando que por cada departamento deben atender mínimo 2 municipios.

- La duración de cada curso que se implementará en el marco de este componente debe ser de mínimo cuarenta (40) horas dentro del cual se ejecutarán transversalmente acciones correspondientes al módulo de vinculación laboral.

- Por cada departamento deberán generarse mínimo uno (1) o máximo dos (2) tipos de cursos, dependiendo la vocación productiva local a fortalecer para cada uno de los municipios que se intervendrán en los departamentos referenciados.

- Se realizará un entrenamiento denominado módulo de vinculación laboral, considerado dentro de las acciones del curso corto, destinando mínimo dos (2) horas específicas del mismo para aportar en el avance de intermediación laboral y ruta de colocación de los beneficiarios.

El alcance de impacto poblacional en la ejecución de los cursos cortos corresponde a: setecientas veinte personas (720) personas mínimo, de tres (3) regiones y ocho (8) departamentos del país.

Estos cursos, diseñados conforme a la Ley 115 de 1994 y los Decretos 4904 de 2011 y 1075 de 2015, incluirán la creación de dos módulos formativos específicos. El primer módulo, enfocado en la formación socioemocional y la orientación socio ocupacional, estará compuesto por 3 sesiones de 12 horas. El segundo módulo, centrado en el desarrollo de competencias específicas, comprenderá 7 sesiones que suman 28 horas. En total, se han establecido 40 horas para la ejecución completa de este proceso formativo.

El diseño correspondiente al plan de formación será propuesto en el marco de la pedagogía conceptual y considerando una metodología flexible y de orientación práctica de la educación informal permitiendo adaptar rápidamente los contenidos a las demandas emergentes de los sectores productivos, facilitando la adquisición de habilidades que potencian la empleabilidad y fomenten el desarrollo local. Dentro de las acciones propuestas de forma articulada con el módulo de vinculación laboral, se encuentra el

registro en plataformas de empleabilidad SPE (servicio público de empleo), de tal manera que el beneficiario pueda contar con el conocimiento y manejo de la misma para futuras búsquedas laborales de forma autónoma.

La propuesta pedagógica contempla la creación de e*spacios de aprendizaje basados en problemas (ABP), debates, grupos de discusión, actividades colaborativas, simulaciones y role-playing.* Además, se proponen espacios de trabajo autónomo, considerando el autoaprendizaje y auto reconocimiento permitirán a los beneficiarios ajustar y evaluar sus avances, así como reevaluar su proyección de manera alterna en el proceso de vinculación laboral. Los módulos contarán a su vez con infografías y material audiovisual de apoyo para su implementación, acorde con las temáticas y diseños metodológicos creados para cada sesión.

El diseño y material pedagógico de los cursos cortos se propondrá en los marcos de documentación técnica acordados entre las partes, tales como Word, Excel, PDF, Power BI y material audiovisual. Asimismo, previo a su ejecución se generará en la respectiva fase de alistamiento la gestión y disposición de los recursos físicos, locativos, logísticos y tecnológicos requeridos para la efectiva implementación de los procesos de cursos cortos de educación informal que potencian la vocación productiva local.

Los diseños pedagógicos contarán con la estructura didáctica requerida para su ejecución:

Aspecto de la Sesión	Descripción
Planeación Didáctica	Cada sesión estará detalladamente planificada, integrando la información didáctica pertinente para su ejecución. Se considerarán los temas, materiales y estrategias adecuados al contexto respondiendo a su pertinencia y diagnóstico previo ejecutado en el diagnóstico inicial de la iniciativa.
Tema de la Sesión	El tema se desarrollará en alineación con las necesidades de empleabilidad, asegurando su relevancia y pertinencia en el contexto socioeconómico actual de los participantes. Además de los temas de abordaje transversal propuestos para el módulo 1.
Objetivo General	Definirá el propósito amplio de la sesión, orientado al desarrollo de competencias laborales y habilidades de los beneficiarios que le aporten para su proceso de empleabilidad.
Objetivos Específicos	Desglosarán los resultados específicos que se pretenden alcanzar en la sesión, cada uno enfocado en competencias y habilidades clave para la empleabilidad.
Competencias a Desarrollar	Identificará y desarrollará las acciones pertinentes para el fortalecimiento de competencias específicas que se pretenden desarrollar en los participantes, como habilidades técnicas, socioemocionales o de orientación ocupacional.
Metodología de la Sesión	Se detallará la estrategia pedagógica empleada, como aprendizaje basado en problemas (ABP), role-playing, debates, o actividades colaborativas, para fomentar el desarrollo de competencias, así como las guías de trabajo pertinentes para el desarrollo de la sesión.
Fundamentos Conceptuales	Incluirá las bases teóricas y nociones conceptuales que sustentarán el contenido de la sesión, garantizando un marco de referencia sólido y contextualizado dentro de las 10 sesiones.
Síntesis de Aprendizajes	Se elaborará una recapitulación de los aprendizajes clave obtenidos por los participantes, destacando los avances y logros alcanzados durante la sesión.
Conclusiones	Se incluirán las conclusiones generales de la sesión, reflejando la efectividad del proceso formativo en el desarrollo de las competencias y habilidades previstas.
Evaluación del Conocimiento Adquirido	Describirá los métodos y herramientas que se utilizarán para evaluar el conocimiento y competencias adquiridas por los participantes, como pruebas, auto evaluaciones o ejercicios prácticos.

2.2.2. Esquema de intervención

Las sesiones se ejecutarán teniendo en cuenta el uso de acciones metodológicas presenciales y semipresenciales en donde a partir de un modelo flexible se permita realizar acciones de trabajo desde la experiencia y la práctica y el uso de las herramientas y el conocimiento para su resolución. En este sentido, se proponen dos cuadros donde se

visualizan los ejes temáticos y la modalidad de intervención dando cumplimiento de los tiempos requeridos en su abordaje:

Módulo 1 : Formación socio emocional y orientación socio ocupacional					
Tipo de módulo	**Cantidad**	**Temática módulo**	**Cantidad de sesiones**	**Cantidad de horas**	**Modalidad**
Inducción, orientación y taller pre-experiencia laboral dentro de la orientación socio-ocupacional	1	Primera jornada de bienvenida para desarrollar y potenciar Habilidades socio-emocionales en los participantes, con las siguientes etapas: Etapa 1: Declaración del propósito. Parte de una exploración y autoconocimiento. Etapa 2: Habilidades de permanencia en el empleo. Etapa 3: Asumir compromisos desde la creación de hábitos para conseguir y mantener un empleo. "Taller de simulación de entrevistas"	1	4	Presencial/ Híbrida Metodología: Sincrónica: 3 Horas Asincrónica: 1 Hora.
Contenido metodológico específico para cada región	1	Orientación vocacional y laboral: Proporcionar asesoramiento y orientación a los individuos para ayudarles a identificar sus habilidades, intereses y opciones laborales. Estrategias para potenciar las cualidades profesionales, vocacionales y personales para la búsqueda y colocación laboral – fortalecimiento de habilidades blandas.	1	6	Presencial/ Híbrida Metodología: Sincrónica: 4 Horas Asincrónica: 2 Horas.
Módulo de vinculación laboral	1	Estrategias y fortalecimiento de habilidades para iniciar el proceso de inserción laboral, tomando en cuenta las diferentes plataformas de empleo, así como el acompañamiento psicosocial en la ruta de empleabilidad. Trabajo asincrónico y sincrónico realizado durante toda la duración del contrato para mantener el compromiso de las personas que acceden a los cursos cortos de educación informal de la Iniciativa	1	Entrenamiento denominado módulo de vinculación laboral, considerado dentro de las acciones del curso corto, destinando mínimo dos (2) horas específicas del mismo para aportar en el avance de intermediación laboral y ruta de colocación de los beneficiarios. Metodología: Presencial/ Híbrida. Virtual sincrónica y asincrónica.	

		Plan de Empleo. Registro en plataforma pública de empleo SPE. Intermediación laboral: Facilitar el encuentro entre oferta y demanda laboral, conectando a los empleadores con los candidatos adecuados y brindando apoyo en el proceso de búsqueda de empleo.		
TOTAL FORMACIÓN MÓDULO 1			**3 SESIONES**	**12 HORAS**

Módulo 2: Formación en competencias específicas					
Tipo de módulo	**Temática módulo**	**Cantidad de sesiones**	**Cantidad de sesiones**	**Cantidad de horas**	**Modalidad**
Contenido específico – vocación productiva local	Contenido específico	Sujeto a definición y concertación toda vez se establezcan las líneas temáticas generales definidas para cada territorio por el Ministerio del Trabajo y las propuestas por la fundación, respondiendo a la necesidad territorial planteada y luego de captar información a partir de las acciones propuestas en el componente 1. Cursos cortos de educación informal y capacitación: Capacitación en habilidades específicas necesarias en el mercado laboral, con el propósito de mejorar las oportunidades de empleo para los trabajadores.	7	28	Presencial/ Híbrida Metodología: 3 sesiones presenciales 2 sesiones virtuales sincrónicas 2 sesiones asincrónicas (se proponen alternativas metodológicas por concertar a partir de la particularidad dada en los territorios)
TOTAL FORMACIÓN MÓDULO 2			**7 SESIONES**	**28 HORAS**	
TOTAL FORMACIÓN CURSO CORTO			**10 SESIONES**	**40 HORAS**	

Nota: Los procesos de educación no formal se llevarán a cabo de forma presencial/híbrida. No obstante, su implementación estará sujeta a las condiciones tecnológicas, técnicas y de infraestructura del territorio, así como a las condiciones de seguridad y desplazamiento tanto de los formadores como de las poblaciones involucradas. Esto es necesario considerarlo, para garantizar que las actividades se realicen de manera segura y efectiva, evitando cualquier acción que pueda causar daño o poner en riesgo a los participantes. Asimismo, es una alternativa para quienes de forma alterna se encuentren en proceso de

vinculación laboral y/o por motivo de fuerza mayor no puedan acudir a las sesiones presenciales propuestas minimizando en este sentido las barreras de acceso y posibles deserciones durante el proceso.

2.2.3. Módulo de Vinculación laboral

El presente módulo se propone ejecutar de manera alterna con el proceso de formación considerando las demás acciones que se ejecutarán dentro de la iniciativa plan empleo 2024.

Propósito: *"Proporcionar asesoramiento y respaldo tanto en modalidad presencial como virtual promoviendo en la población el desarrollo de habilidades y herramientas que faciliten su inserción laboral. Esta ruta de empleo abarca etapas, que van desde el pre-registro, la caracterización y orientación, hasta la formación sociolaboral, incluyendo el fortalecimiento de habilidades duras y blandas; lo anterior permitirá perfilar a los participantes para ofrecer a las empresas de los diversos sectores económicos perfiles competitivos e idóneos."*[2]

Etapas		
1	Socialización y convocatoria	La población que participa dentro del módulo de vinculación laboral deberá encontrarse dentro las 720 personas inscritas en el proceso de formación. Su convocatoria se realizará por diversos medios voz a voz, gestión territorial, infografías y demás mecanismos propuestos dentro del plan de medios.
2	Pre – registro y Perfilación: Primer filtro donde se busca caracterizar la población para el cumplimiento de requisitos de acuerdo con el programa y foco poblacional, y perfilar para conocer las características afines al mercado laboral de la región.	El proceso de pre registro aporta en el proceso de perfilamiento se desarrollará mediante el la implementación de la plataforma propuesta por la Fundación Internacional de pedagogía conceptual Alberto Merani en donde se almacenará la información de cada beneficiario, y de forma adicional, el perfilamiento se irá dando a partir de una serie de actividades adicionales propuestas al beneficiario en el marco de la formación entre otras tareas asignadas.
3	Orientación vocacional y laboral: Proporcionar asesoramiento y orientación a los individuos para	De forma adicional al proceso de orientación generado dentro del curso corto, el beneficiario tendrá espacios de orientación de manera colectiva e individual con el fin de ayudar en la identificación de habilidades, intereses y

[2] Tomado del documento SP- PROCESO No. PFPE-396-SD-CF

	ayudarles a identificar sus habilidades, intereses y opciones laborales.	posibles alternativas laborales. Se dispondrá de material de apoyo que aporte en este sentido.
4	Cursos cortos, educación informal: Capacitación en habilidades específicas necesarias en el mercado laboral, con el propósito de mejorar las oportunidades de empleo para los trabajadores.	Se desarrollará este proceso de manera alterna y considerando las áreas y temáticas de formación propuesto dentro de las acciones propuestas en el curso corto, de manera particular en lo que compete a las habilidades específicas a fortalecer dentro del módulo 2 de formación en competencias específicas.
5	Intermediación laboral: Facilitar el encuentro entre oferta y demanda laboral, conectando a los empleadores con los candidatos adecuados y brindando apoyo en el proceso de búsqueda de empleo	Los beneficiarios se convocarán a los espacios de socialización de oferta y demanda laboral. Se facilitará el encuentro entre los empleadores con los candidatos adecuados, brindándoles el apoyo profesional pertinente para aportar al proceso de búsqueda de empleo. Para asegurar un proceso de vinculación en condiciones dignas, se buscará establecer acuerdos con el sector productivo que ofrezcan a los beneficiarios la oportunidad de contar con un contrato laboral a término fijo, por obra o labor, o a término indefinido.

Este módulo considerado dentro de las acciones del curso corto, destina mínimo dos (2) horas específicas del mismo para aportar en el avance de intermediación laboral y ruta de colocación de los beneficiarios. La participación efectiva dentro de las actividades propuestas en este módulo, le permitirá al beneficiario acceder a la segunda dispersión del incentivo propuesto dentro de la iniciativa.

2.2.4. Seguimiento y monitoreo al proceso de formación

Para el caso de las sesiones ejecutadas de forma presencial el beneficiario debe firmar el respectivo documento en físico y este soporte será alojado en la respectiva carpeta en medio digital por curso. Cada curso contará con una carpeta nominada con un ID 01 a 16 (cantidad de grupos asociadas a los municipios priorizados), dentro de los cuales se encontrarán los reportes de sesiones presenciales, sincrónicas virtuales y asincrónicas.

Sesiones Presenciales: Evidencias fotográficas de ejecución 3 por sesión realizada. Soporte físico y digitalizado de asistencia, registro en base general consolidada de asistencia.

Sesiones Asincrónicas: Evidencias fotográficas de las tareas realizadas en el marco de las sesiones propuestas, capturas de pantalla de evidencias de envío y recepción de las mismas por parte del grupo de formación. Registro en base consolidada de asistencia de las horas y sesiones correspondientes.

Sesiones Sincrónicas: Evidencias fotográficas o captura de pantalla de las sesiones realizadas con información de participantes en la plataforma google meet y en caso de ser viable ante las condiciones de conectividad y conexión en los territorios diligenciamiento de google forms de asistencia. Registro en base consolidada de asistencia de las sesiones abordadas por este medio.

Nota: En casos específicos en los que se realicen sesiones asincrónicas, sincrónicas virtuales, conforme al diseño metodológico de los cursos cortos, o en situaciones de fuerza mayor (como inicio en el proceso de vinculación laboral, calamidad familiar o incapacidad médica) que obliguen a los participantes a usar alternativas asincrónicas o sincrónicas virtuales en lugar de sesiones presenciales, se podrá presentar como evidencia del desarrollo de actividades registros electrónicos o digitalizados tales como listado de asistencia electrónico, formulario, grabación, firma digital o digitalizada, llamado de lista en las grabaciones, entre otras que no dejen duda de la asistencia en el proceso. Estas evidencias deben ser validadas por el orientador y reportadas en la matriz de seguimiento.

El seguimiento como se evidencia para las tres tipologías de sesiones, contará con una base de registro diligenciada por el equipo capacitador en donde se van realizando el registro de horas (40 horas) y mediante la sumatoria de horas y sesiones, se permita identificar el porcentaje de ejecución y cumplimiento del proceso. El seguimiento al cumplimiento del 50% y al 90% en el proceso formativo es clave para poder considerar la dispersión 1 y 2 contemplada dentro de los incentivos ofertados en el marco de la iniciativa plan empleo.

Los casos específicos de alerta de deserción se reportan respectivamente al profesional psicosocial que acompañe el curso para su respectivo seguimiento y acompañamiento motivacional. Teniendo en cuenta las situaciones donde el participante cuente con mínimo 2 inasistencias en el proceso con el fin de evitar el retraso y no cumplimiento con el proceso formativo. De esta manera se trabaja de forma articulada previendo las situaciones de alerta del proceso y motivando oportunamente a culminar la formación.

Una vez finalizado el proceso formativo se realizará la entrega de certificaciones a quienes cumplan con el 90% de la formación corta en cada uno de los municipios priorizados.

2.3. Componente 3: Entrega de incentivos

La iniciativa Plan empleo en su fase de implementación, requiere organizar de forma estratégica la verificación de criterios de selección considerando los criterios preestablecidos[3] de cumplimiento y accesibilidad descritos a continuación:

[3] Documento lineamientos Iniciativa Plan Empleo 2024

Población objetivo: Personas mayores de 18 años, que se encuentran en las siguientes condiciones: “sin empleo”, “en busca de empleo” o estaban disponibles para empezar a trabajar. Con énfasis en población vulnerable sin oportunidades productivas.

1	No tener un empleo formal al momento de la pre-inscripción en la iniciativa Plan de Empleo.
2	Ser colombiano mayor de 18 años al momento del ingreso al programa.
3	No haber participado en la anterior versión de Plan de Empleo.
4	Tener categoría Sisbén A, B, C1, C2, C3, C4, C5, o el que se encuentre vigente al momento de la pre-inscripción.

En este sentido, su primer filtro se encuentra en la etapa de pre registro, toda vez que los candidatos manifiestan dentro del formulario la información (instrumento de almacenamiento: plataforma propia desarrollada por la fundación) requerida para su validación. Una vez se corrobora se procede a la formalización de la inscripción y aceptación de; tratamiento de datos, interés en participar en la iniciativa y conocimiento de los incentivos considerando que para el pago de los mismos debe cumplir con un mínimo del proceso:

Flujo de dispersión / condicionalidad	
Monto	Dispersión 1: 50% de participación efectiva en proceso de formación
	Dispersión 2: (90%) de participación efectiva en el proceso de los cursos cortos y la participación en la totalidad de actividades establecidas para el módulo de vinculación laboral del componente 2.

La totalidad de las setecientas veinte (720) personas beneficiarias, en los ocho (8) departamentos priorizados, tendrán acceso al incentivo monetario de conformidad con el con el flujo de dispersión indicado.

- **Dispersión 1: Cumplir con un porcentaje de participación efectiva del cincuenta por ciento (50%) en los procesos de los cursos cortos ofertados en el componente 2.**

Para dar cumplimiento con este requisito se genera el proceso de seguimiento al proceso formativo por medio de la base de datos en la que se encontrará de manera permanente su actualización acorde con las fechas acordadas para las sesiones formativas propuestas, listado de asistencia y evidencias del trabajo realizado que validen el tiempo destinado dentro de la propuesta pedagógica.

- **Dispersión 2: Cumplir con el 90% de participación efectiva en proceso de los cursos cortos y la participación en la totalidad de actividades establecidas para el módulo de vinculación laboral del componente 2.**

El beneficiario debe hacer parte de todos y cada una de las actividades propuestas en la iniciativa plan empleo no solo en el proceso de formación, sino que a su vez debe vincularse en los encuentros propuestos para el proceso de intermediación laboral y ruta de empleabilidad con el alcance de su respectiva vinculación a un trabajo decente y digno. Para tal fin en cada actividad se contará con su respectivo registro en matriz de asistencia que permita monitorear alertas y avances en el proceso.

Se hace énfasis que el módulo de vinculación laboral contempla el proceso de pre registro, aceptación de términos y condiciones de la iniciativa, perfilamiento laboral, asistencia y participación efectiva en el proceso formativo de orientación vocacional laboral y competencias específicas explícito en el módulo 1 y 2, así como en el proceso de intermediación laboral.

2.3.1. Dispersión de incentivos

En este sentido, este proceso se empieza a gestar desde la fase de alistamiento para garantizar su éxito y efectividad al finalizar la fase de implementación, teniendo en cuenta que, una de las variables de cumplimiento es realizar el proceso y participar en cada una de las actividades propuestas y por tal razón se parte de que el beneficiario tengo conocimiento de que solo es posible su desembolso sólo si culmina el respectivo proceso.

Dentro del pre registro se conocerá la disponibilidad de cuenta bancaria existente o medios por los cuales el beneficiario cuento para recibir el incentivo, con el fin de que en caso de no contar con ello se pueda generar acompañamiento, orientación el proceso y apertura de manera paralela a su proceso formativo, garantizando así, se llegue a los tiempos destinados dentro del plan de trabajo para dispersión y esta no sea una dificultad para contar con el desembolso del mismo.

De tal forma, la dispersión 1 y 2 se propone sea realizada en el mes de diciembre, garantizando la respectiva verificación de soportes por beneficiario y aprobación del listado de beneficiarios presentado por la fundación al Ministerio del Trabajo, para tal fin, se proyecta contar con el desembolso respectivo para la dispersión de incentivos durante el mes de octubre con la finalidad de tener todo dispuesto a tiempo para el momento de la dispersión.

Matriz de Verificación de Condiciones para Acceder a Incentivo

Condiciones/Requisito	Dispersión 1	Dispersión 2
Cédula de ciudadanía/ Contraseña Colombiana	*	*
Soporte de puntaje de SISBEN	*	*
No haber participado en otras vigencias Plan Empleo	*	*

Perfilamiento Laboral	*	*
Cumplimiento en el proceso de formación corta: Módulo 1 y 2	*50%	*90%-100%
Cumplimiento en el módulo de vinculación laboral		*

El proceso de dispersión se iniciará una vez sea aprobado el respectivo listado por parte del Ministerio del Trabajo, no obstante, los soportes de verificación del proceso, así como la validación de estado vivo en base de datos de la Registraduría Nacional estarán a disposición de la entidad.

Los soportes correspondientes serán entregados al Ministerio del trabajo. en medio digital, para respectiva validación de la información presentada de monitoreo a la asistencia o evidencias de las personas participantes de los procesos de educación informal.

Una vez se dé inicio al proceso de dispersión se generará reportes de avance en la misma por parte del profesional de incentivos, contando con el respectivo soporte de que la entrega efectiva del incentivo monetario fue designado a las personas autorizadas para la percepción del beneficio.

En todos los casos la fundación mantendrá estricta reserva y confidencialidad de la información que por causa o con ocasión del contrato sea suministrada, la cual sólo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del objeto del mismo.

3. Esquema de Colocación - Ruta de Empleabilidad

La ruta de empleabilidad considera un conjunto estructurado de pasos y estrategias diseñadas para acompañar a las personas en su proceso de inserción laboral, abarca desde la inscripción, formación, identificación de vacantes, necesidades y competencias hasta la vinculación o colocación efectiva de los candidatos con oportunidades de empleo, con un enfoque integral que favorezca la empleabilidad y la sostenibilidad laboral, Dentro del proceso de vinculación laboral se encuentran:

La gestión empresarial: actividades de Identificación y captación de empresas que ofrezcan vacantes y oportunidades de empleo. Este proceso incluye la flexibilización de perfiles de cargo, permitiendo ajustes razonables que faciliten el cierre de brechas, con un énfasis particular en la inclusión de mujeres en el mercado laboral. Además, se recopilan las necesidades empresariales en cuanto a habilidades y competencias técnicas, lo que permite proyectar y ajustar las formaciones propuestas. Esta adaptación asegura que los candidatos, especialmente las mujeres, estén mejor preparados para los roles disponibles y que accedan a estas oportunidades en igualdad de condiciones.

La Orientación Socio Ocupacional: Es el proceso de acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales, orientado a posicionar a la persona de manera favorable frente al empleo y facilitar tanto su acceso como la permanencia en un puesto de trabajo, forma parte integral de los procesos y acciones formativas propuestas en el Componente 2. Este proceso incluye actividades como talleres de habilidades blandas, asesoría en la elaboración de hojas de vida, simulacros de entrevistas laborales, capacitación en competencias técnicas demandadas por el mercado, y seguimiento personalizado para asegurar la adaptación y desempeño en el entorno laboral.

Intermediación laboral: Las acciones incluyen la preselección de la población identificando aquellos perfiles que se ajustan a los requisitos demandados por las empresas, con un enfoque especial en la equidad de género, buscando garantizar que en especial las mujeres, quienes a menudo enfrentan barreras adicionales, sean consideradas y apoyadas en su camino hacia el empleo. Una vez preseleccionados, los candidatos son presentados a las empresas, y se proporciona un acompañamiento dentro del proceso de selección pudiendo en este proceso negociar o hacer ajustes razonables con las empresas para aumentar las probabilidades de acceso a empleos dignos y decentes de forma inclusiva.

Estas acciones buscarán cumplir con el estimado de colocación de 108 participantes correspondiente al 15% de la población beneficiaria dentro de los territorios priorizados

Vinculación laboral: Es el proceso de formalización de la relación laboral a través de la suscripción del contrato de trabajo.

3.1. Cierre y Ruta de Empleabilidad

Desarrollar esta etapa y explicar cómo se determinarán los efectos directos e indirectos de la intervención, los resultados de implementación y las oportunidades de mejora para la siguiente convocatoria.

El cierre de la ruta de empleabilidad se da con la vinculación en el mercado laboral. El proceso incluirá el seguimiento post-contratación hasta el segundo mes de su vinculación sin sobrepasar los términos contractuales del proyecto, asegurando que los beneficiarios logren adaptarse y permanecer en sus nuevos empleos. La vinculación se considerará exitosa una vez que el beneficiario presente el contrato laboral que confirme su relación contractual, cumpliendo con las características establecidas en el proyecto.

I. Oportunidades de mejora

Realizar una evaluación cualitativa del proceso de vinculación laboral de los beneficiarios, recopilando feedback de las empresas aliadas y de los propios beneficiarios (Seguimiento post vinculación) sobre los desafíos enfrentados durante la adaptación y permanencia en sus nuevos empleos. Este análisis incluirá la identificación de brechas poblacionales y empresariales, así como la revisión de las buenas prácticas implementadas. Los hallazgos se integrarán en un informe de lecciones aprendidas que servirá como base para ajustar y mejorar las estrategias de la próxima convocatoria, con el objetivo de incrementar la tasa de éxito en la vinculación y adaptación laboral de futuros beneficiarios.

3.2. Seguimiento a la vinculación laboral

Se realiza mediante comunicaciones periódicas con los empleados recientemente vinculados, utilizando canales como llamadas telefónicas, chat, reuniones virtuales, entre otros. El objetivo de este seguimiento pos vinculación es evaluar por un periodo de dos meses continuos y sin sobrepasar el periodo de ejecución del proyecto la satisfacción y adaptación al nuevo puesto, a través de preguntas clave cómo: ¿Se siente a gusto con el cargo que desempeña? ¿Está satisfecho con la empresa para la que trabaja? ¿Considera que posee las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus responsabilidades? También se exploran aspectos positivos de su experiencia laboral, como lo que más valora de su empleo y áreas que desearía mejorar. Además, se indaga sobre el impacto del empleo en su vida personal y cualquier barrera que pueda enfrentar para mantener su posición laboral. Este seguimiento se realiza durante el primer y tercer mes de vinculación, asegurando que se identifiquen y se aborden oportunamente posibles dificultades, siempre y cuando no se exceda el tiempo de ejecución del proyecto.

La medición de la vinculación laboral se realiza mediante un proceso riguroso de análisis de la base de datos generada a partir del registro de participantes. Este análisis incluye la segmentación de la información según el estado de cada candidato, con el fin de identificar aquellos que han sido formalmente vinculados a una empresa. Posteriormente, se lleva a cabo una verificación detallada de la documentación correspondiente, asegurando que todos los soportes necesarios para evidenciar la contratación estén correctamente cargados y actualizados en el banco de datos soporte métricas de vinculación.

3.3. Seguimiento al soporte de métricas de la colocación

Parte fundamental de la intervención, se podrá verificar cuando el participante haya estado vinculado con un Contrato Válido para Métricas (término fijo, por Obra o Labor, término indefinido), se deberá incluir en los entregables del proyecto una copia del contrato suscrito entre el empleador y la persona orientada, en la que se evidencien los datos de: - Identificación de las partes - Relación contractual laboral - Tipo de contrato - Fecha de vinculación - Duración determinable o determinada que deberá ser igual o superior a seis (6) meses. En todo caso la acreditación, independiente de la modalidad del contrato o relación laboral, deberá acogerse a lo definido en la normatividad nacional colombiana en materia laboral. Para los casos del contrato de obra o labor, se deberá contar con la evidencia por parte del empleador que el tiempo estimado que se prevé para la ejecución de la obra o labor es igual o superior a los seis (6) meses, so pena de entenderse indefinido.

Así, se establecerá una carpeta digital dentro de los sistemas de bancos de información de la Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, en los cuales reposarán los documentos contractuales aportados por la persona orientada que suscriba contrato con un empleador. Los contratos deben encontrarse firmados (ya sea a término fijo, por Obra o Labor o término indefinido) por las partes por un periodo mínimo de duración de seis (6) meses (de acuerdo con la normatividad laboral vigente en Colombia para cada tipo de contrato), la primera planilla de seguridad social, así como el informe de seguimiento de la ruta de empleabilidad para la entrega del pago por resultados en la colocación.

Se contará con una matriz consolidada de seguimiento, recopilando información de los casos exitosos derivados de la ruta de empleabilidad, con el fin de sustentar el pago por resultados en la colocación laboral. Esta base podrá estar disponible mediante formato excel o Power BI.

Para efectos de pago por colocación a la Fundación Alberto Merani, se tendrá en cuenta que la población presentada debe haber participado en la convocatoria, pre-registro, perfilamiento, orientación vocacional y laboral, cursos cortos e intermediación de la iniciativa de plan empleo para 2024.

4. Proceso de gestión y análisis de la información

Este es un componente transversal a cargo del Ministerio del Trabajo con apoyo de Fundación Alberto Merani, para efectuar el monitoreo y seguimiento al desarrollo de las diferentes actividades, de los datos y cifras proceso que se ejecutará con el monitoreo permanente del equipo clave en cada uno de los procesos (Inscripción, perfilamiento, formación, vinculación laboral) mediante las respectivas bases de datos y sus evidencias de conocimiento para su verificación por parte del Ministerio del trabajo.

5. Propuesta de acompañamiento motivacional y ocupacional

Este proceso integral se enmarca en un enfoque pedagógico conceptual que promueve el desarrollo de competencias socio emocionales y ocupacionales en un contexto real, alineado con las necesidades de la población, desde la capacitación en habilidades blandas y competencias específicas, así como, en el acompañamiento en la ruta de empleabilidad. A través de metodologías participativas innovadoras, buscamos no solo transmitir conocimientos, sino también generar espacios de reflexión y construcción colectiva, donde cada participante pueda reconocer sus fortalezas y áreas de mejora. La estrategia se desarrollará de manera transversal y dentro de cada una de las fases de la iniciativa, considerando un acompañamiento presencial y virtual considerando acciones de seguimiento acudiendo a los medios de comunicación que permitan la conexión entre el equipo profesional y los participantes.

Enfrentamos riesgos como la deserción, la frustración o los sentimientos de competitividad mediante intervenciones que no solo se centran en el desarrollo técnico, sino también en el apoyo psicosocial. Este enfoque no es meramente formativo, sino transformador, al adaptarse a las características emocionales y evolutivas de cada persona, creando un acompañamiento individualizado que considera sus necesidades personales, familiares y laborales.

Es fundamental que las personas no solo avancen en procesos de selección, sino que lo hagan con confianza en sus capacidades, con una autopercepción positiva y motivadas para enfrentar los retos laborales. De este modo, integramos la dimensión emocional y

psicológica en el proceso, favoreciendo una transición efectiva y sostenible hacia la inclusión laboral, reduciendo los riesgos de deserción y generando condiciones para una integración laboral exitosa.

El acompañamiento motivacional es un proceso de apoyo centrado en fomentar la motivación interna y externa de la persona para que pueda alcanzar sus metas, superar obstáculos y desarrollar su potencial. Se enfoca en identificar los factores que impulsan el cambio, fortalecer la confianza en las propias capacidades y ofrecer orientación para que la persona mantenga el enfoque y la determinación en el logro de sus objetivos. De esta manera, se fomenta la superación de barreras internas y externas.

Uno de los aspectos clave del proceso motivacional es el empoderamiento a través del conocimiento de los sectores empresariales y del reconocimiento de las habilidades y fortalezas personales. Familiarizarse con las demandas y oportunidades de diferentes sectores económicos permite a las personas identificar cómo sus capacidades y competencias pueden aplicarse en esos entornos, lo que incrementa la seguridad y la confianza en sus habilidades para encontrar un empleo. Este reconocimiento también fortalece su motivación interna, al descubrir que cuentan con los recursos y capacidades necesarias para enfrentar con éxito el proceso de colocación laboral, de allí, la importancia de lograr una adaptación formativa a la medida, que responda a las necesidades en recurso humano existente en el sector empresarial de los territorios priorizados.

Dentro de este enfoque integral, se implementa la formación en habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo profesional y personal. Estas habilidades, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la inteligencia emocional, no solo mejoran la empleabilidad de las personas, sino que también refuerzan su resiliencia. La resiliencia, entendida como la capacidad de sobreponerse a desafíos y situaciones difíciles, es crucial para la sostenibilidad en el empleo y para enfrentar los retos que conlleva la búsqueda laboral en un entorno cambiante.

Además, se incluye una sensibilización para la autogestión de la búsqueda laboral, con el fin de empoderar a los participantes en la toma de decisiones y acciones en su proceso de colocación laboral. Este aspecto se trabaja a través de talleres y sesiones de orientación que enseñan técnicas de búsqueda de empleo, cómo presentarse en entrevistas y cómo manejar el rechazo de manera constructiva. De esta manera, se promueve una mentalidad proactiva y autónoma en los participantes, ayudándoles a ser gestores de su propio éxito laboral.

Esta estrategia de acompañamiento motivacional y ocupacional busca mitigar las brechas de acceso al empleo formal que pueden existir en los municipios a intervenir. Estas brechas incluyen, entre otras, los imaginarios y representaciones sociales en torno al rol de la mujer, la predominancia de ofertas laborales informales, la dedicación de tiempo completo a actividades de cuidado en los contextos familiares, y la insuficiencia en la cualificación y tecnificación de la mano de obra, aspectos que reflejan los dinamismos propios de cada departamento. Por lo tanto, se propone implementar un esquema que combine:

- Atención individualizada, tanto virtual como presencial, que permita a las personas cuidadoras acceder a los sistemas de formación sin desertar, ajustando los tiempos y espacios de formación según sus necesidades particulares.

- Formación en habilidades técnicas y blandas, enfocada en el cierre de brechas laborales y orientada a sectores económicos dinámicos. Esta formación incluye módulos prácticos y teóricos que permiten la certificación y validación de competencias.

- Incentivos económicos en formación, que compensen las limitaciones impuestas por la pobreza en sectores rurales y ayuden a reducir la deserción, motivando a las personas a culminar los programas de capacitación.

- Acompañamiento psicosocial continuo, que apoye emocionalmente a los participantes, generando un entorno de apoyo que refuerce su compromiso y motivación para completar los programas formativos y avanzar hacia la colocación laboral.

- Promover la identificación de redes de apoyo familiar y social en el proceso de búsqueda laboral, de modo que, una vez se genere la vinculación, estas contribuyan al proceso de adaptación y permanencia en los trabajos, evitando posibles renuncias o deserciones.

- Establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar el progreso de los participantes y ajustar las intervenciones según sea necesario. Este seguimiento ayudará a identificar rápidamente cualquier barrera emergente y a implementar soluciones adecuadas, durante las fases y ejecución de los componentes propuesto en la iniciativa plan empleo.

5.1. Alcance de la Estrategia

Se busca impactar y lograr la participación efectiva de 720 personas inscritas en la iniciativa, asegurando su permanencia y éxito en los procesos formativos y la colocación efectiva de 108 participantes a través del acompañamiento dispuesto en la ruta de empleabilidad.

5.2. Enfoques de acompañamiento

Enfoque GESI (Género, Equidad y Diversidad)

El enfoque GESI (Género, Equidad y Diversidad) se utiliza para identificar y eliminar desigualdades y discriminaciones estructurales en el ámbito laboral. Este enfoque reconoce cómo las normas y roles de género influyen en la distribución de recursos y oportunidades, abordando barreras como la brecha salarial, los estereotipos de género y la segregación ocupacional. Además, promueve la equidad y la inclusión, asegurando que todas las personas, independientemente de su origen, religión, orientación sexual o discapacidad, tengan igualdad de oportunidades en el empleo.

Enfoque Psicosocial:

El enfoque psicosocial aborda las barreras emocionales, cognitivas y sociales que afectan la vinculación y permanencia laboral. Se apoya en la Teoría del Aprendizaje Social, que explica cómo las personas aprenden comportamientos y actitudes observando a otros, y en

la Teoría de la Motivación, que identifica factores como el sentido de pertenencia, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, claves para superar barreras en el proceso de empleo. Este enfoque busca fortalecer estos factores para mejorar la inserción y estabilidad laboral.

5.3. Propuesta Metodológica

Desde los referentes de la pedagogía conceptual propuesta y las acciones metodológicas expuestas en el presente documento, la estrategia de acompañamiento motivacional ocupacional, se centra en el desarrollo integral del individuo, considerando sus capacidades cognitivas, emocionales y sociales. Esta pedagogía, basada en los principios de la teoría del aprendizaje significativo, busca fomentar la autonomía, la reflexión y la toma de decisiones conscientes en el proceso de inserción laboral, por tanto, las acciones que dentro de esta estrategia se contemplan se alinean para tal fin.

En este sentido y respondiendo a las particularidades de la población se ofrecen espacios de atención, tanto virtuales como presenciales, para explorar las causas del riesgo de deserción y desarrollar planes de contingencia, así como seguimientos periódicos a la participación de los beneficiarios, con especial atención a jóvenes y mujeres, y la implementación de herramientas que permitan el reconocimiento inicial y de identificación de las expectativas, motivaciones y posibles barreras de los participantes, así como, un proceso de evaluación de satisfacción que permita hacer un balance de lo esperado y recibido por el participante en su permanencia dentro de la iniciativa.

5.3.1. Actividades de Acompañamiento Motivacional

I. Abordaje para Beneficiarios con Ausencias Recurrentes o No Entrega de Actividades: Se desarrollarán líneas de acción y pautas específicas para identificar y resolver las causas de ausencias recurrentes o no entrega de actividades, mediante intervenciones personalizadas. El formador informará sobre estos casos, permitiendo una intervención oportuna y adecuada para mejorar la retención.

II. Procesos y Procedimientos para el Acompañamiento Ocupacional: Se realizará el acompañamiento ocupacional, asegurando una alineación con las mejores prácticas en orientación laboral. Esto incluye la evaluación y fortalecimiento de habilidades blandas o competencias transversales, tales como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas y adaptabilidad.

Se proporcionará apoyo motivacional para fortalecer la confianza y determinación de los participantes, enfocándose en la superación de barreras internas y externas. Se promoverá la resiliencia y la capacidad de autogestión en la búsqueda de empleo, a través de la sensibilización sobre el contexto laboral y el refuerzo de estrategias personales.

Se generarán espacios de reforzamiento para aquellos casos en los que, a pesar del compromiso y la formación, no se logre la colocación laboral, estos espacios abordarán: evaluación personalizada de dificultades y ajustes en las estrategias de búsqueda,

formación adicional en habilidades técnicas y blandas, asesoramiento continuo para la identificación de redes de apoyo.

Se implementarán medidas específicas para abordar las barreras de género y fomentar la inclusión laboral de mujeres, incluyendo espacios de dialogo y apoyo dentro de las acciones transversales propuestas.

Se implementará un sistema de seguimiento y evaluación para medir el progreso de los participantes, identificar áreas de mejora y ajustes razonables a las intervenciones en caso de ser necesario para considerar en futuras vigencias.

Al inicio del proceso de formación de manera grupal se evaluará el estado actual de cada persona, sus habilidades, y las posibles dificultades que podrían enfrentar durante el programa, con el fin de obtener un panorama completo de las dificultades que presenta la población para acceder a un trabajo formal que permita hacer énfasis en ciertos hitos del proceso por parte del profesional de acompañamiento ocupacional motivacional.

Dentro del proceso formativo en habilidades blandas se proporcionarán herramientas para mitigar las posibles barreras internas y externas que dificultan el acceso a un empleo formal. Estas herramientas estarán orientadas a ayudar a los participantes a mantener el enfoque y la determinación en el proceso, con el objetivo de aumentar su motivación y su capacidad para gestionar de manera autónoma la búsqueda de empleo.

5.3.2. Estrategia de Acompañamiento Ocupacional y Orientación sobre Plataformas del Mercado Laboral

Se capacitará a los beneficiarios para que sean autónomos en la búsqueda de empleo a través de plataformas virtuales, comprendiendo y utilizando estas herramientas de manera efectiva. Para lograrlo, se llevarán a cabo talleres prácticos, tanto grupales como individuales, donde se enseñará la creación y optimización de perfiles, técnicas avanzadas de búsqueda de empleo, gestión de redes de contacto y se fomentará el autoaprendizaje.

Dentro de las plataformas de empleo a utilizar, se pondrá un énfasis especial en la formación en el uso de la plataforma del servicio público de empleo (SPE). Los beneficiarios aprenderán a realizar de manera autónoma su proceso de registro en la misma, asegurando que este se haga de forma correcta y eficiente.

En cada una de las fases se considera vital hacer uso de mensajes de motivación y de continuidad en el proceso que serán enviados por WhatsApp y socializados dentro de las sesiones de formación. Dando lugar a un proceso articulado. Se busca que desde el rol del profesional de acompañamiento se propicie cercanía ante las dudas que se generen en el proceso y estas no sean una barrera más para lograr avanzar en el proceso de vinculación laboral.

5.3.3. Estrategia de Acompañamiento y motivación Socioemocional Ocupacional

Fase 1: Identificación de Necesidades y Perfilamiento Laboral

Se iniciará con la recopilación de datos demográficos, experiencias laborales, necesidades e intereses particulares, habilidades y experiencia previa de los beneficiarios. Con esta información, se realizará un perfilamiento laboral que permitirá identificar los aspectos claves a fortalecer. El proceso incluirá una sistematización y análisis de la información, categorizando los criterios relevantes para la formación y vinculación. Además, se definirán objetivos laborales para orientar a los candidatos en los posibles campos laborales identificados.

Fase 2: Información y Capacitación Grupal

Se ofrecerán sesiones grupales de fortalecimiento, enfocadas en habilidades blandas y competencias transversales. Cuando sea necesario, se brindará acompañamiento individual solicitado por el candidato.

Fase 3: Servicios de Apoyo Interinstitucional

A través de alianzas establecidas, se proporcionarán servicios de apoyo interinstitucional durante la ruta de empleabilidad, cubriendo las fases de formación, pre-vinculación, vinculación y seguimiento.

Plan de Trabajo Iniciativa Plan empleo 2024

I. Plazo de Ejecución

La presente consultoría tendrá un plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2024, contado a partir de la fecha del registro presupuestal.

II. Fases de Ejecución

Sobre el alcance, descrito previamente para los componentes de ejecución y actividades claves de la iniciativa plan empleo 2024 se plantea un desarrollo de las mismas de manera organizada dentro de 3 fases, sus respectivas actividades y responsables para lograr de forma efectiva la ejecución se proponen en el respectivo documento Tec- 8 Plan de Trabajo.

Dentro de las actividades generales se contempla

- Dar aviso ante cualquier cambio de personal durante la ejecución de la consultoría, previamente informado y aprobado por la supervisión del contrato, para ello, la Fundación

realizará entregar al supervisor del contrato, para su estudio y trámite respectivo, la justificación y documentación que acredite que el reemplazante reúne calificaciones iguales o superiores al remplazado. Esta solicitud, con los soportes deberá ser presentada con un término no inferior a los diez (10) días hábiles anteriores al retiro y en ningún caso podrá retirarse el profesional sin que esté aprobado el reemplazo. Por tal razón la Fundación deberá garantizar de forma permanente e ininterrumpida la disponibilidad de todo el personal propuesto por el consultor (tanto del equipo clave mínimo exigido como del personal complementario ofrecido en la propuesta).

- Mantener durante la ejecución del contrato el equipo clave exigido y el personal complementario, así como la dedicación ofrecida.

- Participar en las reuniones de naturaleza técnica o administrativa que el Ministerio del Trabajo requiera y convoque para la implementación del contrato.

- Participar en las reuniones que sean convocadas por la supervisión, o la gerencia del proyecto, para temas relacionados con la ejecución del contrato.

- Adoptar metodologías o estándares para los reportes y entregables de común acuerdo con la supervisión.

1. Fase de Alistamiento

La fase de alistamiento detalle de la organización, preparación y elaboración de insumos o aspectos técnicos, metodológicos, educativos para la ejecución de la formación corta. Toma en cuenta los aspectos logísticos de convocatoria necesarios para el inicio de la ejecución del componente formativo. Esto incluye el diseño y creación de herramientas, instrumentos y recursos metodológicos y pedagógicos requeridos para el desarrollo de los procesos de capacitación y vinculación laboral que se implementarán en las regiones, departamentos y municipios priorizados.

En la fase de alistamiento, se realizan diversas tareas cruciales para asegurar el éxito de la iniciativa. Entre estas, se diseñará un plan de trabajo que guiará todas las actividades considerando los riesgos en su ejecución para su cumplimiento, así como metodologías, instrumentos específicos e implementación de los mismos, para identificar las barreras de acceso al trabajo decente. Además, se consolidarán mapas de actores estratégicos en las regiones y departamentos priorizados, facilitando así la colaboración interinstitucional. Se elaborará una estrategia de comunicaciones alineada con la línea gráfica y el plan de medios considerada durante la ejecución de los componentes.

También se diseñarán y aprobarán formatos para la inscripción y vinculación de los participantes, así como la respectiva matriz de perfilamiento laboral y caracterización entre otros. Se desarrollarán encuentros poblacionales y/o reuniones con actores locales del sector productivo, con el objetivo de obtener un diagnóstico detallado que sirva como base e insumo para el proceso de formación. Este diagnóstico permitirá construir

metodológicamente el proceso formativo, asegurando que se ajuste a las necesidades reales de los beneficiarios y del entorno laboral.

2. Fase de Implementación

Se dará inicio con el proceso de convocatoria, pre registro y preinscripción en la plataforma habilitada para tal fin. La implementación contempla la ejecución de los procesos de formación en los departamentos y municipios priorizados del país, de conformidad con los parámetros, herramientas instrumentos e insumos metodológicos y pedagógicos establecidos en la fase de alistamiento. Se considera fundamental llevar a cabo la implementación de estrategia de comunicaciones de manera transversal a todo el proceso formativo, así como a las alianzas y actividades que surjan dentro de la iniciativa.

Se llevará a cabo un seguimiento riguroso del proceso formativo, con el objetivo de identificar los porcentajes de avance de los participantes. Este seguimiento permitirá evaluar el progreso de cada beneficiario, garantizando que se cumplan los objetivos establecidos. Además, será fundamental para facilitar la dispersión y entrega de los incentivos estipulados dentro de la iniciativa Plan Empleo.

Dentro de esta fase se establecerán acciones específicas tanto para reducir la deserción en los procesos formativos como para asesorar y acompañar a los beneficiarios en su proceso de intermediación y vinculación laboral. Se implementará la estrategia de acompañamiento motivacional y ocupacional, que permitirán identificar y atender las necesidades de cada participante, fomentando su compromiso y permanencia en el programa. Asimismo, se ofrecerá orientación y acciones específicas para facilitar la conexión con oportunidades laborales, junto con el acompañamiento a los beneficiarios para lograr una inserción efectiva en el mercado laboral.

3. Fase de cierre y evaluación

En la fase de cierre y evaluación de la iniciativa Plan Empleo 2024, se elaborará un informe cualitativo y cuantitativo final que refleje la ejecución en los territorios priorizados y con los 720 beneficiarios. A su vez, se realizará la entrega de certificaciones a los participantes que completaron el proceso de formación corta. También se consolidará un informe de lecciones aprendidas y se llevará a cabo un encuentro final con las áreas de talento humano en una de las ciudades priorizadas. Durante esta fase, se realizará la verificación documental de los insumos que respaldan la métrica para el pago por colocación, así como el reporte final de dispersión de incentivos, asegurando así una evaluación integral y transparente de los resultados alcanzados.

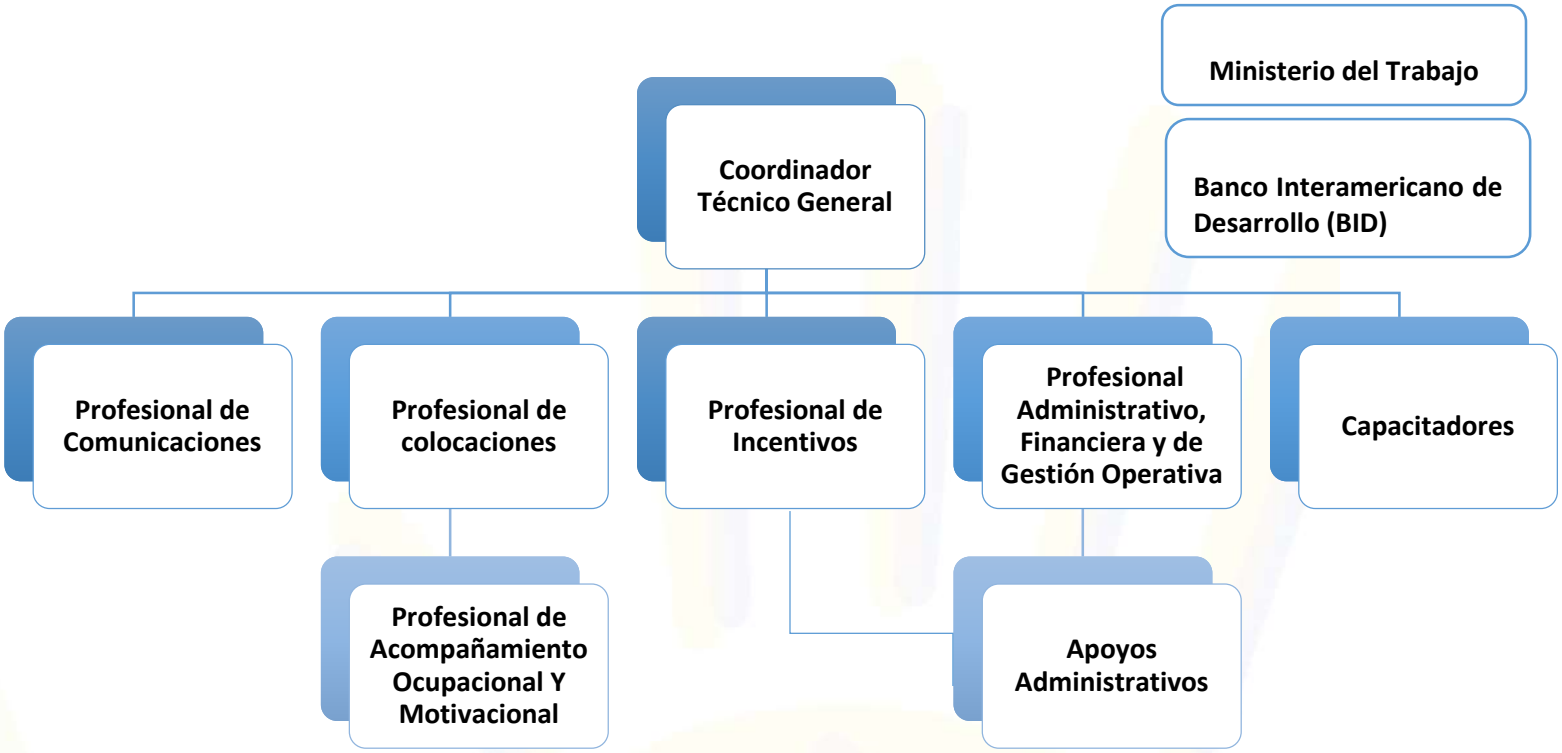
Entregables

Fase	Actividad/ producto	Descripción a considerar en los entregables
Informe 1 PAGO	E1: Documento con estructura programática, metodológica y de contenido	E1.1: Plan y cronograma actualizado de implementación de los componentes operativos contratados
		E1.2: planeación metodológica y operativa para para cada uno de los espacios de identificación de brechas con el sector productivo y los beneficiarios, en el que se establezcan la ruta operativa, temática y de gestión, así como las características de los módulos, sesiones y contenidos a desarrollar. soportes de los encuentros realizados
	E2: Guías, herramientas, instrumentos e insumos metodológicos, pedagógicos y didácticos y Propuesta por cada uno de los territorios a intervenir	E 2.1: Instrumentos requeridos para el desarrollo de los procesos de cursos cortos de educación informal para el trabajo, que se ofertarán e implementarán en los territorios priorizados.(se hará en el primer Comité Técnico la aprobación por parte de la Unidad Coordinadora de la propuesta de evaluación y validación las métricas de avance del proceso de educación informal.
		E.2.2: Apartado con las características locativas del lugar e infraestructura definida por el consultor para la implementación de la oferta programática de los cursos cortos de educación informal.
		E.2.3: Apartado con especificación de los recursos físicos, logísticos y tecnológicos que se dispondrán para el desarrollo exitoso de los cursos a implementar.
		E.2.4: plan de medios robusto, que incluya videos, material para distribución por WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y todo tipo de materiales que se consideren esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal.
	E3. Medio permanente para la emisión y consulta de reportes de información que den cuenta de manera detallada del estado de los procesos.	3.1: Reporte de cumplimiento individual de los participantes de los módulos y sesiones de cursos cortos
		3.2: Trazabilidad para la de entrega del recurso a los beneficiarios del incentivo.
		3.3: sistema de información que permita hacer una caracterización de las 720 personas (historial académico, laboral, de búsquedas en plataformas de empleo, de cursos realizados y de necesidades.)

Informe 2 PAGO	E4: Avance Preliminar Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos.	Información y soportes de toda la ejecución descrita en el documento SP.
	E5: Avance preliminar documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa.	Debe incluir recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025
	E6: Plan de acción de difusión y sensibilización de la iniciativa Plan de Empleo	El Plan de medios deberá contener como mínimo: videos, material para distribución de WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y materiales esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal.
Informe 3 PAGO	E4: Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos.	Información y soportes de toda la ejecución descrita en el documento SP.
	E5: Documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa.	Debe incluir recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025
	E7: Soporte de métricas de pago de la colocación	Carpeta digital con los contratos firmados por las partes y el informe de seguimiento de la ruta de empleabilidad para la entrega del pago por resultados en la colocación.

Nota: Las actividades relacionadas con los pagos se detallan en el formulario TEC-8, vinculado a los entregables. Además, se incluye una descripción de las actividades necesarias para alcanzar y ejecutar dichos insumos.

Estructura de gobierno y de organización del proyecto



Dentro de la estructura del equipo de trabajo, el personal clave y profesionales de apoyo estará compuesto por: un (1) coordinador técnico general, un (1) profesional de comunicaciones, un (1) profesional de colocaciones, un (1) profesional de incentivos, un (1) profesional administrativo financiera y de gestión operativa, dieciséis (16) Capacitadores, seis (6) profesionales de acompañamiento Ocupacional motivacional y (3) tres apoyos administrativos. Equipo dispuesto para cumplir con los objetivos de la iniciativa; desde la focalización y durante la ejecución del programa, para el acompañamiento de la población objetivo en el proceso de formación, intermediación laboral y vinculación laboral. Cada uno de los roles cuenta con su respectiva descripción de actividades y tiempo de dedicación respectiva. **Tec 5 Composición del equipo y asignación de responsabilidades.**

Referencias

Carceller, A. T. (2021). La cocreación como medio de aprendizaje cooperativo. *Tercio creciente*, 129-141.

Cervantes Barba, Cecilia. El grupo de discusión en el estudio de la cultura y la comunicación. Revisión de premisas y perspectivas. Revista Mexicana de Sociologí-a, [S.l.], v. 64, n. 2, p. 71-88, jun. 2023. ISSN 2594-0651. Disponible en: <http://www.revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/60358/53229>. Fecha de acceso: 19 ago. 2024 doi:http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2002.2.60358.

Díaz Barriga, F. (2006). Aprendizaje basado en problemas. De la teoría a la práctica: Carlos Sola Ayape (Dir. Ed.) México, Trillas, 2005, 221 pp. *Perfiles educativos*, *28*(111), 124-127.

García Andrés, J. (2018). La simulación y el role playing como metodologías activas en el aula de Historia:"Corresponsales de guerra": una propuesta didáctica para abordar la II Guerra Mundial.

Granados, O. (2016). El enfoque cualitativo. ¿Un complemento de la racionalidad o una variante del enfoque multimetodo en investigación científica? *SAPIENTIAE: Revista de Ciencias Sociais, Humanas e Engenharias*, *1*(2), 185-205. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/5727/572760853003/572760853003.pdf Fecha de acceso: 28 de agosto 2024.

Gutiérrez, P. M. (2007). Mapas sociales: método y ejemplos prácticos. *documento bajado del sitio www. preval. org, sin fecha*, *1*. Consultado file:///C:/Users/RC/Downloads/mapas-socialesme%C2%B4todos-y-ejemplos-pr%C3%A1cticos.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

FORMULARIO TEC-8 PLAN DE TRABAJO

N°	Fases	Actividad/producto	Componente	Responsables y/o ejecutores	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
					7 al 13	14 al 20	21 al 27	28 al 3	4 al 10	11 al 17	18 al 24	25 al 30	1 al 8	9 al 12	16 al 20	23 al 31
1	Fase de Alistamiento	Diseño plan de Trabajo iniciativa plan empleo	Transversal	Coordinador Técnico General												
2		Diseño de metodologías e instrumentos que permitan la identificación de barreras de acceso al trabajo decente.	Componente 1	Profesional de Colocaciones												
3		Diseño y consolidación de mapas de actores estratégicos en las regiones y departamentos del país priorizados para la estructuración de plan programático y concertación y ejecución de acciones con actores del sector productivo.	Componente 1	Profesional de Colocaciones/profesionales de acompañamiento ocupacional motivacional												
4		Diseño e implementación de la estrategia de comunicaciones según linea gráfica- plan de medios	Transversal	Profesional de comunicaciones												
5		Diseño y aprobación de formatos (inscripción,vinculación, formación, seguimiento,perfilamiento laboral, caracterización, asistencia, acta, tratamiento y protección de datos, autorización registro y uso de imagen, entre otras)	Transversal	Profesional de Colocaciones/ Coordinador Técnico General/ Profesional administrativo												
6		Planeación de encuentros interinstucionales y poblacionales	Componente 1	Profesional de Colocaciones/ Coordindor Técnico General												
7		Contratación de talento Humano.	Transversal	Profesional Administrativo/ apoyos administrativos												
8		Implementación y aplicación de metodologías e instrumentos que permitan la identificación de barreras de acceso al trabajo decente.	Componente 1	Profesional de acompañamiento ocupacional motivacional												
9		Realizar campañas de información en los territorios priorizados para sensibilizar a la población sobre el acceso al empleo digno y promover los derechos laborales	Componente 1	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional/ profesional de comunicaciones												
10		Desarrollo de (3) encuentros con incidencia de actores locales sector productivo	Componente 1	Profesional de Colocaciones/profesionales de acompañamiento ocupacional motivacional												
11		Desarrollo de (3) encuentros con población para conexión de oferta y demanda Laboral.	Componente 1	Profesional de Colocaciones/profesionales de acompañamiento ocupacional motivacional												
12		Diagnóstico y análisis del proceso de perfilamiento inicial (valoración de habilidades y destrezas) de la población inscrita.	Componente 1	Profesional de colocaciones/Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional/apoyos administrativos												
13		Diagnóstico y análisis del proceso de articulación y reconocimiento empresarial de los territorios.	Componente 1	Profesional de colocaciones/Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional												
14		Divulgar criterios de registro y fechas de inscripción	Transversal	Profesional de acompañamiento ocupacional motivacional/ Profesional de comunicaciones/apoyos administrativos												
15		Diseño metodología curso corto: Módulo No 1 (formación socio emocional y orientación socio ocupacional)	Componente 2	Profesional de Colocaciones/ Coordinador Técnico General												
16		Diseño metodológico curso corto: Módulo No 2 de formación en competencias especifica.	Componente 2	Profesional de Colocaciones/ Coordinador Técnico General												
17		Convocatoria Preinscripción y perfilamiento inicial en plataforma de registro.	Transversal	Profesional de acompañamiento ocupacional motivacional												
18		Verificación y formalización de registro de inscritos iniciativa plan empleo.	Transversal	Profesional administrativo/ Apoyos Administrativos												
19		Definición aspectos logísticos para la realización de las sesiones de formación.	Componente 2	Capacitadores/ Apoyos administrativos												
20		Verificación y/o acompañamiento del estado de bancarización	Componente 3	Apoyos Administrativos												

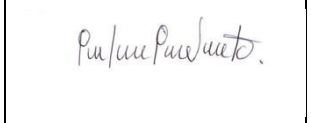
21	Fase de Implementación	Registro de caracterización población focalizada.	Transversal	Apoyos Administrativos													
22		Capacitación de profesionales y capacitadores (Módulos de formación corta y vinculación laboral)	Componente 2	Coordinador Técnico General													
23		Formación corta: Sesión 1:Inducción y orientación y taller pre-experiencia laboral dentro de la orientación socio- ocupacional (4 horas)	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
24		Formación corta: Sesión 2: estrategias de búsqueda y colocación laboral- habilidades blandas (6 horas)	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
25		Formación corta:Sesión 3 Transversal Modulo de vinculación laboral: Intermediación laboral (2 horas)	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
26		Formación corta:Sesión 4: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
27		Formación corta: Sesión 5: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
28		Seguimiento de asistencia a la formación cursos cortos	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional/ capacitadores													
29		Formación corta:Sesión 6: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
30		Formación corta:Sesión 7: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
31		Formación corta:Sesión 8: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
32		Formación corta:Sesión 9: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
33		Formación corta:Sesión 10: Formación en competencias específicas (4 horas)	Componente 2	Capacitadores													
34		Registro en la plataforma del servicio publico de empleo-SPE -	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
35		Generar acciones de intermedición laboral y ruta de colocación.	Componente 2	Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
36		Proceso de vinculación laboral	Transversal	Profesional de colocaciones/ Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
37		Proceso de seguimiento a la vinculación laboral	Transversal	Profesional de colocaciones/ Profesional de acompañamiento ocupacional y motivacional													
38		Validación del 90% de asistencia y tareas dentro del proceso formativo y de vinculación laboral	Componente 3	Apoyos Administrativos													
39		Seguimiento y revalidación de cuentas bancarias para dispersión	Componente 3	Profesional de Incentivos													
40		Emisión listado de participantes para aprobación de dispersión 1.	Componente 3	Coordinador Técnico General / Profesional de incentivos													
41		Emisión listado de participantes para aprobación de dispersión 2.	Componente 3	Coordinador Técnico General / Profesional de incentivos													
42		Dispersión de Incentivos	Componente 3	Coordinador Técnico General / Profesional de incentivos													
43	Fase de Cierre y Evaluación	Entrega de certificación del proceso de formación corta	Componente 2	Capacitadores y profesionales de acompañamiento ocupacional motivacional													
44		Consolidación Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos	Transversal	Coordinador Técnico General													
45		Consolidación informe de lecciones aprendidas	Transversal	Coordinador Técnico General													

46		Encuentro final con areas de talento humano en una de las ciudades priorizadas	Componente 1	Profesional de colocaciones/apoyos administrativos													
47		Insumos soporte de metricas pago por colocación	Transversal	Coordinador Técnico General													
48		Reporte final de dispersión de incentivos	Componente 3	Profesional de incentivos													

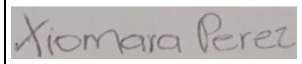
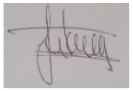
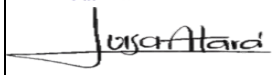
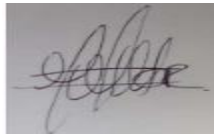
Nº	Fase	Actividad/producto	Descripción a considerar en los entregables	Responsable	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
					7 al 13	14 al 20	21 al 27	28 al 3	4 al 10	11 al 17	18 al 24	25 al 30	1 al 8	9 al 12	16 al 20	23 al 31
1	Informe 1 PAGO	E1: Documento con estructura programática, metodológica y de contenido	E1.1: Plan y cronograma actualizado de implementación de los componentes operativos contratados	Coordinador Técnico General												
			E1.2: planeación metodológica y operativa para para cada uno de los espacios de identificación de brechas con el sector productivo y los beneficiarios, en el que se establezcan la ruta operativa, temática y de gestión													
2		E2.1: Guías, herramientas, instrumentos e insumos metodológicos, pedagógicos y didácticos y Propuesta por cada uno de los territorios a intervenir	E 2.1: Instrumentos requeridos para el desarrollo de los procesos de cursos cortos de educación informal para el trabajo, que se ofertarán e implementarán en los territorios priorizados.(se hará en el primer Comité Técnico la aprobación por parte de la Unidad Coordinadora de la propuesta de evaluación y validación las métricas de avance del proceso de educación informal).													
			E.2.2: Apartado con las características locativas del lugar e infraestructura definida por el consultor para la implementación de la oferta programática de los cursos cortos de educación informal.													
			E.2.3: Apartado con especificiación de los recursos físicos, logísticos y tecnológicos que se dispondrán para el desarrollo exitoso de los cursos a implementar.													
			E.2.4: plan de medios robusto, que incluya videos, material para distribución por WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y todo tipo de materiales que se consideren esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal.													
3		E3. Medio permanente para la emisión y consulta de reportes de información que den cuenta de manera detallada del estado de los procesos.	3.1: Reporte de cumplimiento individual de los participantes de los módulos y sesiones de cursos cortos													
			3.2: Trazabilidad para la de entrega del recurso a los beneficiarios del incentivo.													
			3.3: sistema de información que permita hacer una caracterización de las 720 personas (historial académico, laboral, de búsquedas en plataformas de empleo, de cursos realizados y de necesidades.)													

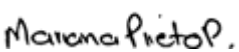
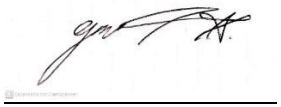
4	Informe 2 PAGO	E4: Avance Preliminar Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos.	Información y soportes de toda la ejecución descrita en el documento SP.	Coordinador Técnico General														
5		E5. Avance preliminar documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa.	Debe incluir recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025															
6		E6. Plan de acción de difusión y sensibilización de la iniciativa Plan de Empleo	El Plan de medios deberá contener como mínimo: videos, material para distribución de WhatsApp y/o mensajes de texto, infografías y materiales esenciales para la distribución y consolidación de la información entregada en los procesos de educación informal.															
7	Informe 3 PAGO	E4: Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos.	Información y soportes de toda la ejecución descrita en el documento SP.	Coordinador Técnico General														
8		E5. Documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa.	Debe incluir recomendaciones y conclusiones de la implementación de la estrategia en 2025															
9		E7: Soporte de métricas de pago de la colocación	Carpeta digital con los contratos firmados por las partes y el informe de seguimiento de la ruta de empleabilidad para la entrega del pago por resultados en la colocación.															

FORMULARIO TEC-5 COMPOSICIÓN DEL EQUIPO Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

1. Personal profesional				
Nombre del personal	**Firma**	**Área de especialidad**	**Cargo**	**Actividad asignada**
Olga Patricia Parra Sarmiento		Ingeniería Industrial	Coordinador/a Técnico general	*Coordinar la consecución del personal. *Coordinar la realización de sesión alineación pedagógica, administrativa y logística de inicio del proyecto. *Hacer seguimiento del desarrollo del proyecto desde los componentes pedagógico, logístico y administrativo. *Establecer comunicación permanente desde el proyecto con el Ministerio de Trabajo. *Construir y consolidar los entregables solicitados en el marco del contrato.
Ingrid Mendoza Pizza		Administradora de Empresas Comerciales	Profesional de incentivos	*Elaborar y organizar el proceso de entrega de incentivos. *Coordinar la entrega de los incentivos con el profesional administrativo, financiero de apoyo y de gestión operativa *Hacer seguimiento a la entrega de incentivos. *Elaborar informe de cumplimiento de entrega a incentivos. * Elaborar un documento que dé cuenta de los resultados generales del

				seguimiento a la inversión de los incentivos desde la consulta a la población beneficiaria. Este documento será parte del informe de sistematización y de las recomendaciones para futuras implementaciones.
Vanessa Vargas Rojas		Comunicadora Social y Periodista	Profesional de comunicaciones	*Diseñar la estrategia de comunicaciones a ejecutar durante la implementación de la iniciativa Plan Empleo 2024. *Diseñar piezas comunicativas que apoyen la implementación en cada fase y etapa; convocatoria, inscripción, registro, formación y colocación laboral. *Elaborar y producir el plan de divulgación de la iniciativa Plan empleo
Heidy Janeth Herrera García		Psicóloga	Profesional de colocaciones	*Diseñar e implementar la estrategia de colocación, generando acciones de seguimiento, monitoreo e informes de la misma. *Realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de la estrategia de colocación. *Realizar el diseño de metodologías e instrumentos para la identificación de barreras de acceso al trabajo decente. *Orientar la creación de mapas de actores estratégicos en las regiones y departamentos priorizados. *Orientar y acompañar el plan programático y de ejecución de acciones con actores del sector productivo. *Apoyar en la construcción de formatos de registro, seguimiento y monitoreo del proceso de perfilamiento, vinculación laboral y colocación. *Apoyar en la planeación metodológica y consolidación de la

				información correspondiente a los encuentros interinstitucionales y *poblacionales propuestos. Orientar la construcción del diagnóstico y análisis del perfilamiento inicial de la población inscrita. Consolidar el diagnóstico y análisis del proceso de articulación y reconocimiento empresarial en los territorios, con recomendaciones para futuras acciones.
Deissy Johanna Montenegro Imbachi		Administradora De Empresas	Profesional Administrativo, Financiera Y De Gestión Operativa	*Realizar el proceso de contratación del equipo. *Brindar soporte y garantizar en los territorios los aspectos logísticos, administrativos y operativos para la ejecución efectiva de cada uno de los componentes. *Coordinar con el profesional de incentivos la adecuada entrega de los recursos.
Xiomara Andrea Perez Jairo Alberto Cifuentes Roncancio Andrea Lisbeth León Vargas Luisa Fernanda Atara Galindo Maira Angélica Ostos Reinoso	    	Bachiller Técnico en Gestión de Talento Humano Bachiller Bachiller Bachiller	Apoyos Administrativos	*Servir de enlace entre la gestión administrativa, financiera y operativa y los territorios asignados para garantizar la adecuada implementación de las actividades. *Apoyar el proceso de verificación y formalización de registro de inscritos en la iniciativa plan empleo. *Apoyar el proceso de verificación y/o acompañamiento del estado de bancarización *Apoyar el registro de caracterización población focalizada. *Apoyar en la validación de asistencias dentro del proceso formativo y de vinculación laboral. *Reportar a la coordinación las acciones de seguimiento y monitoreo asociadas al proceso de gestión documental lideradas por la coordinación del proyecto.

Jessica Tatiana Vásquez Salazar		Trabajadora Social	Profesional De Acompañamiento Ocupacional Y Motivacional	* Diseñar y consolidar los mapas de actores estratégicos en las regiones y departamentos priorizados del país, para la estructuración de planes programáticos y la concertación y ejecución de acciones con actores del sector productivo. *Implementar y aplicar metodologías e instrumentos que permitan la identificación de barreras de acceso al trabajo decente. *Realizar campañas de información en los territorios priorizados para sensibilizar a la población sobre el acceso al empleo digno y la promoción de los derechos laborales. *Desarrollar en territorio los tres (3) encuentros con incidencia de actores locales del sector productivo. *Desarrollar en territorio los tres (3) encuentros con la población, con el fin de conectar la oferta y la demanda laboral. *Elaborar informe de diagnóstico y análisis del proceso de perfilamiento inicial, valorando las habilidades y destrezas de la población inscrita asignada. *Elaborar informe de diagnóstico y análisis del proceso de articulación y reconocimiento empresarial en los territorios. *Apoyar la gestión de divulgación de los criterios de registro y las fechas de inscripción. *Convocar y gestionar la preinscripción y el perfilamiento inicial en la plataforma de registro. *Impartir formación corta, incluyendo las siguientes sesiones: Sesión 1: Inducción, orientación y taller pre-experiencia laboral dentro de la orientación socio-ocupacional (4 horas). Sesión 2: Estrategias de búsqueda y colocación laboral,
Inés Marina Valderrama Hernández		Psicóloga		
German Giraldo Pérez		Psicólogo		
Justine Mariana Prieto Paez		Trabajadora Social		
Daniela Chavarro Vargas		Psicóloga		
María Alejandra Obregón Ortiz		Psicóloga		
María Del Socorro Puerres Quilismal		Trabajadora Social		
Laura Isabel Echeverry Osorio		Psicóloga		
Yesica Tatiana Agudelo Cuadros		Profesional en planeación y desarrollo social		
Paula Alexandra Motta		Psicóloga		

				enfocadas en habilidades blandas (6 horas). Sesión 3: Módulo transversal de vinculación laboral, enfocado en la intermediación laboral (2 horas). *Aportar en la construcción de los módulos de formación. *Realizar el seguimiento y registro de asistencia a los cursos de formación corta. *Registrar a los participantes asignados en la plataforma del servicio público de empleo (SISE). *Generar acciones de intermediación laboral y definir rutas de colocación de acuerdo a las particularidades de los municipios priorizados. *Ejecutar el proceso de vinculación laboral según las directrices dadas por la coordinación. *Realizar el seguimiento del proceso de vinculación laboral a los beneficiarios asignados. *Apoyar el desarrollo del evento de cierre y entrega de la certificación correspondiente al proceso de formación corta de los beneficiarios. capacitadores. *Realizar la implementación de la estrategia de acompañamiento motivacional ocupacional. *Reportar a la coordinación las acciones de seguimiento y monitoreo asociadas al proceso de gestión documental.

Pendiente por contratar	Pendiente por contratar	Pendiente por contratar	Capacitador(a) (16)	*Definir e informar al área administrativa los aspectos logísticos y técnicos necesarios para la consecución de las sesiones presenciales, sincrónicas y asincrónicas de formación. *Impartir la formación corta en competencias específicas con los grupos asignados, incluyendo las siguientes sesiones: Sesión 4: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 5: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 6: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 7: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 8: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 9: Formación en competencias específicas (4 horas). Sesión 10: Formación en competencias específicas (4 horas). Realizar el registro y seguimiento de la asistencia a los cursos de formación corta. * Implementar la estrategia de atención individual o colectiva, atención con enfoque diferencial a población objetivo. * Apoyar la implementación de las actividades señaladas en la estrategia de acompañamiento motivacional y perfilamiento.

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de incentivos

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Ingrid Mendoza Pizza

4. Fecha de nacimiento: *17 de junio de 1986*

Nacionalidad: colombiana

5. **Educación:** Administradora de Empresas

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

N/A

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral:**

-

Fecha: 13 de febrero de 2017 hasta 30 de diciembre de 2017
Empresa: Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani
Cargos desempeñados: Coordinadora Administrativa y Operativa

Funciones:
1. Coordinación de las actividades del equipo administrativo, seguimiento operativo a los proyectos de la fundación.
2. Aprobar y verificar la ejecución financiera de los proyectos pedagógicos ejecutados con población vulnerable y/o general.
3. Seguimiento y control de presupuestos de los proyectos en ejecución
4. Revisión de cuentas de cobro y legalización de viaje del equipo de campo
5. Garantizar los espacios e implementos técnico-operativos dentro de la ejecución operativa y financiera de los proyectos

Fecha: 12 de enero de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2016
Empresa: Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani
Cargos desempeñados: Coordinadora Administrativa
Funciones:
1. Coordinación de las actividades del equipo administrativo, seguimiento operativo a los proyectos de la fundación.
2. Aprobar y verificar la ejecución financiera de los proyectos pedagógicos ejecutados con población vulnerable y/o general.
3. Seguimiento y control de presupuestos de los proyectos en ejecución
4. Revisión de cuentas de cobro y legalización de viaje del equipo de campo
5. Garantizar los espacios e implementos técnico-operativos dentro de la ejecución operativa y financiera de los proyectos

Fecha: 13 de enero de 2015 hasta 30 de diciembre de 2015
Empresa: Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani
Cargos desempeñados: Profesional administrativo
Funciones:

1. Coordinación de las actividades del equipo administrativo, seguimiento operativo a los proyectos de la fundación.
2. Aprobar y verificar la ejecución financiera de los proyectos pedagógicos ejecutados con población vulnerable y/o general.
3. Seguimiento y control de presupuestos de los proyectos en ejecución
4. Revisión de cuentas de cobro y legalización de viaje del equipo de campo
5. Garantizar los espacios e implementos técnico-operativos dentro de la ejecución operativa y financiera de los proyectos

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2023*

Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluida en este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesario

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional Administrativo, Financiera y de Gestión Operativa

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Deissy Johanna Montenegro Imbachi

4. Fecha de nacimiento: *27 de junio de 1987*

Nacionalidad: *colombiana*

5. **Educación:** Psicóloga

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

Especialista en Cultura de Paz y Derecho Internacional Humanitario

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral**

Fecha: 30 de septiembre de 2016 a 1 de diciembre de 2022
Empresa: EPS SOS S.A

Cargos desempeñados: Analista de Contratación

Funciones:

1. Liderar el proceso de contratación de personal según políticas organizacionales y normativa legal vigente.
2. Gestionar afiliaciones a seguridad social y conciliación de las mismas.
3. Gestionar y controlar cumplimiento de cuota Sena.
4. Generar otrosí, cartas y adendas a los contratos laborales.
5. Apoyo en los diferentes procesos administrativos requeridos por las entidades.
6. Dar cumplimiento a política Sarlaft contraparte colaboradores.
7. Apoyar el proceso de estructura organizacional, organigramas, compensación salarial, control de planta e indicadores de rotación de personal.

Fecha: 31 de julio del 2013 al 1 de marzo del 2014
Empresa: LOGYCA SERVICIOS S.A.S

Cargos desempeñados: Analista de Capital Humano e Intelectual

Funciones:

1. Liderar proceso de contratación de personal y aprobación de nómina entregada por outsourcing (más de 100 colaboradores).
2. Apoyar proceso de selección con programación de pruebas psicotécnicas y estudios de seguridad.
3. Realizar afiliaciones a seguridad social y conciliación de la misma.
4. Realizar inducción sobre políticas organizacionales a nuevos colaboradores.
5. Apoyar implementación del Sistema de Gestión SST y actividades de Bienestar.

Fecha: 1 de septiembre del 2018 al 28 de febrero de 2019

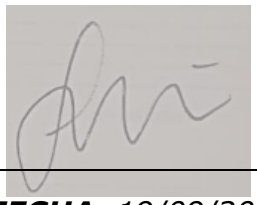
Empresa: FUNDACION CATALINA MUÑOZ
Cargos desempeñados: Asistente Administrativa y Contable

Funciones:

1. Apoyar implementación de proyecto de mejoras locativas para beneficiarios de la fundación a través del control administrativo y financiero para la ejecución de los recursos económicos asignados, manejando la caja general y menor, transacciones y consignaciones bancarias.
2. Digitar revisar y sistematizar información contable para realizar informes financieros.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Apoyo administrativo

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Xiomara Andrea Pérez

Fecha de nacimiento: *26 de junio de 1996*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Bachiller

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

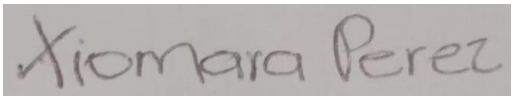
Fecha: 23 de octubre de 2019 al 04 de enero de 2023
Empresa: Asociación Educando Hacia la Paz

Cargos desempeñados: Asistente administrativo
Funciones:

1. Manejo de todo en 6 sedes, papelería, proveedores, arreglos, archivos como inventarios, redacción de comunicados, reportes asistencia del personal, cotizaciones, y demás información administrativa.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Apoyos administrativos

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Jairo Alberto Cifuentes Roncancio

4. Fecha de nacimiento: *28 de Octubre de 1979*

Nacionalidad: *Colombiana*

5. **Educación: Tecnico en Gestion de Talento Humano**

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

N/A

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral:**

-

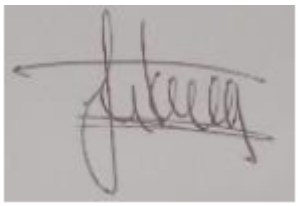
Fecha: 21 de marzo de 2022 hasta 30 de junio 2024
Empresa: Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani
Cargos desempeñados: Asistente Administrativo

Funciones:

Elaborar los contratos del personal requerido para la ejecución de los proyectos de la fundación. - Realizar las afiliaciones a seguridad social de los trabajadores. - Liquidar mensualmente los pagos de seguridad social. - Emitir los certificados laborales de los colaboradores de los proyectos. - Recibir y revisar las cuentas de cobro de los contratistas de cada proyecto. Actualización y continuo diligenciamiento del estado de procesos de acuerdo a los cronogramas generados

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2023*

Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluida en este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesario

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Apoyo administrativo

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Andrea Lisbeth León Vargas

Fecha de nacimiento: *12 de septiembre del 1991*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Bachiller

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 22 de noviembre del 2021 al 03 de abril del 2023
Empresa: Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

Cargos desempeñados: Asistente Administrativo
Funciones:

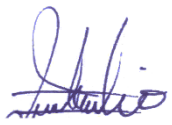
1. Brindar apoyo al área administrativa en cuanto a facilitación de documentos, planillas y archivos.
2. Realizar informe diario de recolección de datos.
3. Enviar y recibir correspondencia.
4. Manejo de archivo, documentación y papelería
5. Realizar el apoyo en la gestión administrativa y operativa de los proyectos asignados

Fecha: 06 de febrero del 2015 al 30 de agosto del 2016
Empresa: Oficina de Para la Niñez y la Familia - OPAN
Cargos desempeñados: Secretaria
Funciones:

1. Realizar actividades de apoyo en la implementación de programas
2. Gestión de agenda y coordinación de actividades de atención.
3. Recopilar y diligenciar información requerida por las entidades regulatorias.
4. Manejo de archivo, documentación y papelería

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Apoyo administrativo

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Maira Angélica Ostos Reinoso

Fecha de nacimiento: *03 de diciembre de 1994*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Bachiller

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 30 de diciembre del 2020 al 30 de diciembre del 2023
Empresa: H ujueta S.A.S.
Cargos desempeñados: Asistente administrativa
Funciones:

1. Redactar y digitar documentos correspondientes para despachos de mercancía.

2. Realizar facturación, cotizaciones, manejo de archivo, manejo de Word y Excel.
3. Manejo de clientes y realizar consultas correspondientes a su necesidad.
4. Servicio al cliente.

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Apoyo administrativo

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Luisa Fernanda Atara Galindo

Fecha de nacimiento: *31 de julio de 1997*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Bachiller

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 01 de febrero de 2016 al 30 de junio de 2020
Empresa: Asociación Educando Hacia la Paz

Cargos desempeñados: Coordinadora Administrativa y Financiera
Funciones:
1. Brindar apoyo al área administrativa en cuanto a facilitación de documentos, planillas y archivos.
2. Realizar informe diario de recolección de datos.
3. Enviar y recibir correspondencia.
4. Manejo de archivo, documentación y papelería

Fecha: 22 de septiembre de 2023 al 21 de octubre de 2023
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Asistente de inscripción
Funciones:
1. Prestar apoyo logístico y acompañamiento como facilitador de la actividad de inscripción.
2. Entregar la información correspondiente al proyecto y sus actividades.
3. Entregar y recepcionar formularios de inscripción y documentos requeridos para inscripción de las y los beneficiarios.
4. Generar el listado de inscritos para cada una de las actividades del proyecto.
5. Organizar expediente de cada uno de los inscritos.

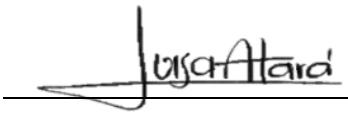
Fecha: 23 de octubre de 2023 al 30 de diciembre de 2023
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Asistente administrativo Saber Hacer Vale
Funciones:
1. Gestionar los procesos logísticos y administrativos requeridos para el óptimo desarrollo del proyecto Saber Hacer Vale.
2. Asegurar la calidad de todas las actividades y mantener comunicación fluida y permanente con la Gerencia del proyecto.
3. Mantener actualizadas y custodiar las evidencias físicas y digitales.
4. Identificar e informar oportunamente las posibles fallas en las evidencias.
5. Realizar la logística de recepción, revisión y aprobación de documentos, conforme al cumplimiento de los requisitos establecidos, para efectuar la entrega de incentivos a los beneficiarios.
6. Realizar un reporte periódico con el avance de las diferentes actividades asignadas.
7. Generar el registro de la entrega de los incentivos en los diferentes sistemas de información o herramientas que se definan para tal fin.
8. Registrar información y pagos en la plataforma del Ministerio de Trabajo-Saber Hacer Vale.

Fecha: 20 de junio de 2024 al 30 de agosto de 2024
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Asistente administrativo Suba Prevención
Funciones:
1. Mantener actualizadas y custodiar las evidencias físicas y digitales.
2. Identificar e informar oportunamente las posibles fallas en las evidencias.
3. Apoyar la sistematización y controlar la documentación existente como la que se genere en la ejecución del proyecto.
4. Proyectar comunicaciones, respuestas, oficios, que le sean solicitados por la coordinación del proyecto.

5. Participar en las jornadas de planeación, ejecución y reuniones de seguimiento que se lleven a cabo en el desarrollo del proyecto.
6. Apoyar con la elaboración de los informes de que se requieran, bien sean de carácter interno o con destino a clientes

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Jessica Tatiana Vásquez Salazar

4. Fecha de nacimiento: *04 de abril de 1995*

Nacionalidad: *colombiana*

5. **Educación:** Trabajadora Social

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

N/A

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral:**

Fecha: 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de marzo de 2019
Empresa: Secretaría Distrital De Integración Social – Asociación De Hogares Si A La Vida

Cargos desempeñados: Trabajadora Social Centro De Cuidado Transitorio

Funciones:

1. Participar en las acciones de focalización de personas mayores que permitan el ingreso al servicio social Centro Día de acuerdos los criterios de ingreso, egreso, priorización y restricciones por simultaneidad, dando cumplimiento a la cobertura mensual de acuerdo a la planeación de la Subdirección para la vejez.
2. Diseñar e implementar desde la atención centrada en la persona encuentros, actividades y estrategias de acompañamiento social, dirigidas a promover el envejecimiento activo para fortalecer procesos de autonomía y empoderamiento en derechos de las personas mayores, de acuerdo a los lineamientos técnicos del servicio.
3. Realizar acompañamiento y seguimiento a las personas mayores en expresiones artísticas que promuevan el mantenimiento y desarrollo de potencialidades y destrezas en las personas mayores, según sus habilidades, gustos e intereses, reflejadas en el marco del Plan de Atención Institucional (PAI) y el diligenciamiento del Plan de Atención Integral Individual (PAIIN) y demás formatos del servicio social, durante su permanencia en el servicio social Centros día.
4. Implementar estrategias que permitan la consolidación de redes de apoyo generacionales e intergeneracionales, en el marco de la implementación de la PPSEV, MAIPM y los lineamientos técnicos del servicio.
5. Diligenciar de manera oportuna, sistemática y permanente la ficha SIRBE y demás instrumentos institucionales para los procedimientos de: solicitud del servicio, ingreso, seguimiento (Novedades) y egreso de los participantes al servicio Centro Día asignado-a, garantizando la oportunidad y calidad de la información.
6. Conocer y apropiar la PPSEV, el modelo de atención del servicio y todos aquellos documentos de carácter oficial que se socialicen en el servicio
7. Participar de manera activa y positiva en las diferentes actividades que se programen en el Centro Día tales como cognitivas, culturales, lúdicas, actividades físicas, actividades recreodeportivas y extramurales.
8. Participar en las reuniones y actividades que programe la Secretaria Distrital de Integración Social, locales y distritales; así como las citadas por el contratista o coordinador; asumiendo su competencia como rol orientador en su área y multiplicador de la información con los demás miembros del equipo de trabajo. Carrera 65B # 75-10 TELEFONO 7036962 -3125355775 Correo electrónico: asociaciondehogaressialavida@gmail.com
9. Fortalecer la capacidad de gestión, calidad en las relaciones institucionales, participación activa en los comités y reuniones locales y distritales con los diferentes sectores, sociedad civil con respuestas integrales acordadas y establecidas con abordajes de calidad de vida como un ciclo vital en relación a las necesidades de las personas mayores en garantía de sus derechos.
10. Preservar parámetros de lealtad hacia la firma contratista y entregar un informe veraz que, de cuenta de la evolución y resultados del convenio, garantizando la confidencialidad de la información y la custodia de la

documentación.

11. Elaborar y presentar documentos donde se consoliden y unifiquen criterios teóricos, conceptuales y prácticos con base en las problemáticas, características y resultados de los procesos realizados con las personas mayores que asisten al servicio.
12. Registrar en la historia social los seguimientos, acciones, acompañamientos y toda situación que se presente con la persona mayor, activando en caso de ser necesario las rutas de atención y/o notificación interinstitucional para la garantía de los derechos.
13. Garantizar la calidad y oportunidad del dato en todos los formatos, documentación e informes que se deban entregar.
14. Planear, programar, ejecutar y evaluar las actividades a desarrollar con las personas mayores.
15. Conceptuar y aportar desde su disciplina en las acciones necesarias y procesos que garanticen el desarrollo humano de las personas mayores.
16. Presentar dentro de los tiempos estipulados los informes y productos requeridos.
17. Realizar todas aquellas acciones requeridas por la coordinación frente al cumplimiento de metas.
18. Dar cumplimiento al cronograma mensual establecido.
19. Diligenciar y ejecutar acciones propias de los diferentes componentes del servicio de acuerdo a solicitud de coordinación.
20. Cumplir con las políticas y directrices establecidas por el contratante.
21. Tratar con respeto e imparcialidad a las personas con quienes tenga relación en cumplimiento del contrato.
22. De ser el caso, recibir, devolver, dar buen manejo y uso a los insumos entregados para el desarrollo del contrato, así como responder por los mismos.
23. Realizar los aportes correspondientes como trabajador independiente al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Lo anterior, según el Ingreso Base de Cotización y conforme a los porcentajes de ley vigentes o los que llegaren a determinarse, es decir, sobre el 40% del valor mensual del contrato.
24. Afiliarse Sistema General de Riesgos Laborales a través de la Administradora de Riesgos Laborales ARL, una vez suscrito el presente contrato.
25. Las demás que se requieran de acuerdo con el objeto y la naturaleza del contrato.

Fecha: 1 de abril de 2019 al 20 de mayo de 2020
Empresa: Secretaría Distrital De Integración Social – AsociaciónDe Hogares Si a la Vida
Cargos desempeñados: Coordinadora Centro Día
Funciones:

1. Cumplir con las políticas y directrices establecidas por EL CONTRATANTE
2. Entregar oportunamente los productos previstos en el contrato.

3. Desarrollar acciones de focalización de personas mayores que permitan el ingreso al servicio social Centro Día de acuerdo los criterios de ingreso, egreso, priorización y restricciones por simultaneidad, dando cumplimiento a la cobertura mensual de acuerdo a la planeación de la Subdirección para la Vejez
4. Verificar el adecuado diligenciamiento de la ficha SIRBE utilizando los formatos e instructivos para el cumplimiento de los procedimientos de solicitud del servicio, ingreso, prestación, control y seguimiento y egreso de las y los participantes al servicio Centro Día garantizando la oportunidad y calidad de la información.
5. Ejecutar el seguimiento y consulta continua de las actuaciones y novedades registradas en el sistema de información SIRBE de acuerdo a los reportes presentados por el equipo interdisciplinario con el fin de consolidar las bases de datos del servicio social Centro Día garantizando la calidad del dato y el seguimiento a cobertura.
6. Realizar acciones para la implementación de la estrategia para la prevención y Atención de la Violencia contra las Personas Mayores a través de acciones de articulación intersectorial e intersectorial que permitan operar la ruta de atención frente a los casos existentes
7. Participar activamente en reuniones técnicas, operativas y demás actividades convocadas en las cuales se trabajen insumos para la adecuada prestación del servicio
8. Controlar la adecuada ejecución del proyecto preservando parámetros de lealtad hacia la firma contratante
9. Estar al tanto y entregar informes permanentes de cada uno de los meses ejecutados
10. Tratar con respeto e imparcialidad a las personas con quienes tenga relación en cumplimiento del contrato de ser el caso, recibir, devolver, dar buen manejo y uso a los insumos entregados para el desarrollo del contrato, así como responder por los mismos
11. Prestar oportuna colaboración para la diligente ejecución del contrato, utilizando de manera eficaz su idoneidad y experiencia en el desarrollo del mismo
12. En desarrollo del objeto contractual, en caso de ser requeridos gastos de talleres, viajes o desplazamientos, EL CONTRATISTA deberá hacer las legalizaciones correspondientes, según los términos establecidos por EL CONTRATANTE
13. Solicitar, justificar y soportar al supervisor del contrato en forma oportuna, cualquier modificación del mismo a que haya lugar durante su ejecución.
14. Realizar los aportes correspondientes como trabajador independiente al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Lo anterior, según el Ingreso Base de Cotización y conforme a los porcentajes de ley vigentes o los que llegaren a determinarse, es decir, sobre el 40%delvalor mensual del contrato.

15. Coordinar la operación y cumplimiento de los procedimientos administrativos, así como a los recursos humanos, físicos y materiales del servicio social Centro Día a partir del Sistema integrado de gestión garantizando la atención integral para personas mayores y el adecuado funcionamiento del servicio
16. Apoyar de manera activa la ejecución del contrato.
17. Preservar la buena imagen y buen nombre del programa y de la firma contratante.
18. Prestar la colaboración necesaria al contratante asignado para el normal desarrollo del contrato
19. Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias que tengan que ver con el proyecto, citadas por el contratante y/o Secretaria de Integración Social y/o otras entidades
20. Las Controlar de manera permanente el correcto desarrollo del proyecto. (Velar por el debido cumplimiento de los contenidos y metas propuestas)..demás que se requieran de acuerdo con el objeto y la naturaleza del convenio.
21. Las demás inherentes a su cargo y que se requieran para el cabal cumplimiento del convenio

Fecha: 21 de mayo de 2020 al 30 de abril de 2021
Empresa: Asociación De Hogares Si A La Vida
Cargos desempeñados: Coordinadora
Funciones:

1. Cumplir con las políticas y directrices establecidas por ELCONTRATANTE
2. Entregar oportunamente los productos previstos en el contrato.
3. Desarrollar acciones de focalización de personas mayores que permitan el ingreso al servicio social Centro Día de acuerdo los criterios de ingreso, egreso, priorización y restricciones por simultaneidad, dando cumplimiento a la cobertura mensual de acuerdo a la planeación de la Subdirección para la Vejez.
4. Verificar el adecuado diligenciamiento de la ficha SIRBE utilizando los formatos e instructivos para el cumplimiento de los procedimientos de solicitud del servicio, ingreso, prestación, control y seguimiento y egreso de las y los participantes al servicio Centro Día garantizando la oportunidad y calidad de la información. CALLE 116 A No. 71ª 39 TELEFONO 7036962 - 3125355775 Correo electrónico: asociaciondehogaressialavida@gmail.com
5. Ejecutar el seguimiento y consulta continua de las actuaciones y novedades registradas en el sistema de información SIRBE de acuerdo a los reportes presentados por el equipo interdisciplinario con el fin de consolidar las bases de datos del servicio social Centro Día garantizando la calidad del dato y el seguimiento a cobertura.
6. Realizar acciones para la implementación de la Estrategia para la Prevención

y Atención de la Violencia contra las Personas Mayores a través de acciones de articulación intersectorial e intersectorial que permitan operar la ruta de atención frente a los casos existentes.

7. Tratar con respeto e imparcialidad a las personas con quienes tenga relación en cumplimiento del contrato.
8. De ser el caso, recibir, devolver, dar buen manejo y uso a los insumos entregados para el desarrollo del contrato, así como responder por los mismos.
9. Prestar oportuna colaboración para la diligente ejecución del contrato, utilizando de manera eficaz su idoneidad y experiencia en el desarrollo del mismo.
10. En desarrollo del objeto contractual, en caso de ser requeridos gastos de talleres, viajes o desplazamientos, EL CONTRATISTA deberá hacer las legalizaciones correspondientes, según los términos establecidos por EL CONTRATANTE.
11. Solicitar, justificar y soportar al supervisor del contrato en forma oportuna, cualquier modificación del mismo a que haya lugar durante su ejecución.
12. Realizar los aportes correspondientes como trabajador independiente al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Lo anterior, según el Ingreso Base de Cotización y conforme a los porcentajes de ley vigentes o los que llegaren a determinarse, es decir, sobre el 40%delvalor mensual del contrato.
13. Afiliarse Sistema General de Riesgos Laborales a través de la Administradora de Riesgos Laborales ARL, una vez suscrito el presente contrato.
14. Coordinar la operación y cumplimiento de los procedimientos administrativos, así como a los recursos humanos, físicos y materiales del servicio social Centro Día a partir del Sistema integrado de gestión garantizando la atención integral para personas mayores y el adecuado funcionamiento del servicio.
15. Participar activamente en reuniones técnicas, operativas y demás actividades convocadas en las cuales se trabajen insumos para la adecuada prestación del servicio.
16. Controlar la adecuada ejecución del proyecto preservando parámetros de lealtad hacia la firma contratante
17. Estar al tanto y entregar informes permanentes de cada uno de los meses ejecutados
18. Apoyar de manera activa la ejecución del contrato.
19. Preservar la buena imagen y buen nombre del programa y de la firma contratante.
20. Prestar la colaboración necesaria a la contratante asignada para el normal desarrollo del contrato.
21. Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias que tengan que ver con el proyecto, citadas por el contratante y/o Secretaria de Integración Social y/o otras entidades
22. Las Controlar de manera permanente el correcto desarrollo del proyecto. (Velar por el debido cumplimiento de los contenidos y metas propuestas)

demás que se requieran de acuerdo con el objeto y la naturaleza del convenio.

23. Las demás inherentes a su cargo y que se requieran para el cabal cumplimiento del convenio

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.

Jessica Tatiana Vasquez

FECHA: *19/09/2024*

Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Acompañamiento Motivacional Ocupacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:** Inés Marina Valderrama Hernández

4. Fecha de nacimiento: *18/05/1997*

Nacionalidad: *Colombiana*

5. **Educación:** Psicóloga

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

N/A

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral:**

-

Fecha: 21 de junio del 2021 al 31 de agosto del 2023
Empresa: IPS Centro Ecográfico Oriente Del Llano S.A.S
Cargos desempeñados: Psicóloga
Funciones: Realizar consulta externa, evaluación, atención psicológica en NNA, adultos, acompañamiento psicosocial a la población Indígena, Víctima

de la Violencia, capacitaciones en diferentes poblaciones (migrante, vulnerable) sobre la Salud Mental y Violencia Basada en Género, implementación de estrategias de intervención en crisis y acompañamiento en situaciones de emergencia.

Fecha: 24 de octubre de 2023 hasta el 30 de diciembre de 2023
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Profesional en acompañamiento ocupacional y motivacional
Funciones:

1. Desarrollar las acciones correspondientes a la estrategia de acompañamiento ocupacional motivacional, para el grupo de beneficiarios asignados, de acuerdo con el Manual operativo y la propuesta técnica del proyecto.
2. Acompañar al grupo de beneficiarios asignados, atendiendo sus inquietudes y proporcionando herramientas para la superación de dificultades técnicas y socioemocionales que pongan en riesgo su continuidad en el proceso, garantizando la culminación del mismo.
3. Garantizar que el 94% de los participantes asignados, logren culminar el proceso de certificación de competencias.
4. Atender de manera personalizada a los participantes que requieran acompañamiento, a través de los diferentes canales de comunicación de acuerdo con los reportes dados por el equipo de evaluadores.
5. Desarrollar sesiones grupales sincrónicas con los beneficiarios del programa, de acuerdo con las temáticas del componente y el cronograma de las mismas.
6. Realizar entregas de las acciones realizadas al profesional social, incluidas todas las evidencias del proceso con los beneficiarios.
7. Entregar informes mensuales de las acciones realizadas en el componente de acuerdo con los formatos establecidos para tal fin.
8. Realizar actividades de orientación sobre plataformas del mercado laboral para brindar información a los beneficiarios de las diferentes ofertas públicas y privadas.
12. Apoyar el cargue y registro de información que se produzca al interior del proyecto en los diferentes sistemas de información definidos por los clientes o la fundación.
13. Apoyar la oportuna atención y respuesta a PQRs inherentes al proyecto en los que participe, siguiendo los lineamientos y procedimientos definidos para tal fin.
14. Participar en los escenarios de capacitación, reuniones de seguimiento y actividades programados en el marco del proyecto.
15. Cumplir con las asignaciones impartidas por la Gerencia de proyectos y coordinación.
16. Apoyar en la elaboración, diligenciamiento de las planillas, formatos e informes solicitados en el marco del proyecto.
17. Propiciar un trato digno hacia con los beneficiarios del programa.
18. Apoyar y acompañar de manera oportuna, a los beneficiarios que no posean competencias digitales.

19. Divulgar las piezas comunicativas e infografías de acuerdo con la estrategia de acompañamiento ocupacional, motivacional.
20. Ejecutar las sesiones sincrónicas que orienten a los beneficiarios en el registro en el Sistema Público de Empleo y en otras plataformas, asi como en el perfilamiento a través de la plataforma TuBio.
21. Implementar las encuestas de verificación y seguimiento (presencial y virtual) al 3% de los beneficiarios asignados.
22. Convocar a los beneficiarios a las sesiones propuestas en el marco de la ejecución de la estrategia.
23. Definir e implementar el instrumento de caracterización de la población beneficiada.
24. Apoyar y acompañar a los beneficiarios del programa en la aplicación de la prueba virtual para la identificación de talentos.
25. Consolidar y realizar el informe cuantitativo y cualitativo resultado de la aplicación del instrumento de caracterización de la población beneficiada.
26. Consolidar y realizar el informe cuantitativo y cualitativo resultado de la aplicación de la prueba virtual para la identificación de talentos.
27. Las demás actividades que sean necesarias e inherentes en el marco del objeto contractual.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FIRMA
FECHA: *19/19/2024*

Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluida en este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios.

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional de pedagogía conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

German Giraldo Pérez

Fecha de nacimiento: 3 de diciembre de 1993

Nacionalidad: *colombiano*

4. **Educación: Psicólogo**

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 01 de febrero de 2016 al 31 de julio de 2017
Empresa: Cortecol

Cargos desempeñados: Psicólogo
Funciones:

1. Realizar intervenciones especiales a familia y grupos vulnerables, desarrollo de programas de protección integral para niños, niñas, adolescentes y grupo familiar.
2. Atender las comunidades beneficiarias de los diferentes proyectos ejecutados por la corporación con enfoque étnico y diferencial.
3. Promover la cohesión familiar y social con el propósito de unificar esfuerzos y realizar toma de decisiones de manera conjunta.

Fecha: 17 de febrero del 2021 al 01 de septiembre del 2021.
Empresa: Corfetec
Cargos desempeñados: Psicólogo
Funciones:

1. Evaluar el estado de pro actividad y motivación de los niños y niñas en los ambientes que se brindan
2. Dar a conocer a la comunidad participante del proyecto rutas de atención ante casos de vulneración de derechos.
3. Articulación con entidades gubernamentales que permitieran a la comunidad en general agilizar procesos con los mismos de manera eficiente

Fecha: 17 de agosto del 2021 al 31 de diciembre del 2021.
Empresa: Cortecol
Cargos desempeñados: Psicólogo
Funciones:

1. Realizar talleres referentes a comunicación familiar, resolución de problemas y pautas de crianza con enfoque étnico.
2. Articulación con entidades municipales para el poyo y fortalecimiento del proyecto con comunidades étnicas.
3. Realización de visitas familiares para abordar las diferentes temáticas que a través del programa se iban desarrollando.

Fecha: 1 de mayo del 2022 hasta el 31 de agosto del 2022
Empresa: Fundación Picachos
Cargos desempeñados: Psicólogo
Funciones:

1. Realizar el proceso de focalización de usuarios pertenecientes al programa.
2. Realizar encuentros vivenciales a niños, niñas, jóvenes y grupos familiares pertenecientes al programa en donde se resalte la protección de derechos y rutas de apoyo.
3. Realizar mensualmente 6 articulaciones con entidades municipales que permitan a la comunidad poder diligenciar solicitudes, documentos o inquietudes que perturben la tranquilidad de la comunidad.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Justine Mariana Prieto Paez

Fecha de nacimiento: 4 de marzo de 1996

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Trabajadora Social

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo
Ingles B1

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 23 de abril de 2024 al 17 de septiembre de 2024
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Profesional de acompañamiento psicosocial
Funciones:

1. Realizar evaluaciones de habilidades y aptitudes de los oferentes para identificar sus fortalezas y áreas de mejora enfocadas a población para la búsqueda de empleo.
2. Capacitar en desarrollo de habilidades para entrevistas de trabajo y como realizar un proceso de búsqueda de empleo efectivo. Orientar en el uso de estrategias y herramientas efectivas de búsqueda de empleo, para la

identificación de oportunidades laborales, la utilización de redes de contactos y la búsqueda en línea.
3. Acompañar en la definición de objetivos laborales y planificación para alcanzarlos.
4. Sistematizar información de las personas atendidas para el debido seguimiento de evaluación su progreso y realizar ajustes en el plan de empleo si es necesario.

Fecha: 10 de julio de 2023 al 20 de abril de 2024
Empresa: Oportunidades sin fronteras USAID
Cargos desempeñados: Coordinadora de formación y calidad
Funciones:

1. Realizar evaluaciones de habilidades y aptitudes de los oferentes para identificar sus fortalezas y áreas de mejora enfocadas a población migrante para la búsqueda de empleo.
2. Capacitar en desarrollo de habilidades para entrevistas de trabajo y como realizar un proceso de búsqueda de empleo efectivo. Orientar en el uso de estrategias y herramientas efectivas de búsqueda de empleo, para la identificación de oportunidades laborales, la utilización de redes de contactos y la búsqueda en línea.
3. Acompañar en la definición de objetivos laborales y planificación para alcanzarlos.
4. Sistematizar información de las personas atendidas para el debido seguimiento de evaluación su progreso y realizar ajustes en el plan de empleo si es necesario.

Fecha: 6 de febrero de 2023 al 16 de junio de 2023
Empresa: ASLECOL S.A.
Cargos desempeñados: Coordinadora de formación y calidad
Funciones:

1. Diseñar, desarrollar, implementar y coordinar programas de capacitación para personas con un primer empleo encaminados a la potencialización de las habilidades y competencias.
2. Supervisar y apoyar el desempeño individual y colectivo del equipo de trabajo y personas a cargo.
3. Realizar seguimiento a los objetivos previstos para garantizar el cumplimiento de metas e indicadores de gestión internas y externas.
4. Identificar necesidades de formación y desarrollo del equipo que ayuden a fortalecer las habilidades y competencias de los colaboradores.
5. Analizar hallazgos y resultados para identificar oportunidades de mejora y evaluar el impacto de estas.
6. Fomentar una cultura de mejora continua en el equipo y la organización

Fecha: 1 de septiembre de 2022 al 30 de enero de 2023
Empresa: Atlantic Quantium Innovation
Cargos desempeñados: Formadora / supervisora
Funciones:

1. Realizar y revisar pruebas de selección para identificar a los candidatos más adecuados. Planificar, gestionar e implementar planes de capacitación inicial para los nuevos colaboradores. Garantizar el seguimiento y acompañamiento de la capacitación continua para mejorar los procesos, actividades y parámetros de la compañía.

2. Apoyar procesos de inclusión laboral para población migrante, joven y primer empleo.
3. Crear material audiovisual y contenido en plataformas de e-learning para fomentar el auto-aprendizaje de los colaboradores.
4. Elaborar informes semanales y mensuales sobre la gestión realizada en el proceso de capacitación.
5. Asegurar el cumplimiento de los requisitos y regulaciones correspondientes.

Fecha: 01 de febrero de 2016 al 2 de diciembre de 2016
Empresa: Banco de alimentos de Bogotá

Cargos desempeñados: Practicante Trabajo social
Funciones:

1. Diseñar herramientas y metodologías para el programa de seguimiento y acompañamiento a organizaciones sociales.
   Aplicar herramientas para promover la participación y el análisis de impacto social.
2. Realizar visitas y reconocimientos en diferentes localidades de Bogotá para integrar comunidades.
3. Utilizar cartografías sociales para visualizar la realidad de las comunidades.
4. Evaluar datos y proponer estrategias de acción.
5. Colaborar con otros equipos en proyectos de impacto social.
6. Monitorear y mejorar el programa de seguimiento y acompañamiento.
7. Mantener comunicación con organizaciones sociales y actores comunitarios.

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Daniela Chavarro Vargas

Fecha de nacimiento: 13 de julio 1991

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** psicóloga

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**
Fecha: 15 de enero 2019 a 31 de diciembre de 2021
Empresa: Fundación Para El Desarrollo Agrícola, Social Y Tecnológico FUNDASET

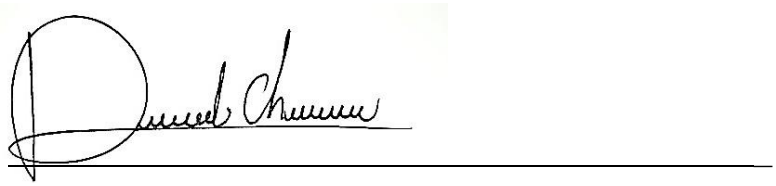
Cargos desempeñados: Acompañamiento psicosocial
Funciones:

1. Seguir línea técnica para el desarrollo de los módulos.
2. Implementar los módulos del programa, según los lineamientos técnico-administrativos e instrucciones impartidas por la coordinación general del programa y el ICBF.
3. Liderar, supervisar, hacer seguimiento y evaluación al proceso de formación impartida a los participantes.
4. Participar en la elaboración de informes y entrega de productos requeridos de acuerdo con las obligaciones contractuales.
5. Apoyar la creación, dinamización y promoción de redes virtuales y físicas.
6. Contar con disponibilidad de permanencia en las zonas priorizadas para la ejecución del programa.
7. Contar con disponibilidad de viajar a las diferentes zonas donde se ejecuta el programa.
8. Atender las necesidades y eventualidades reportadas por el Coordinador Metodológico de manera oportuna
9. Generar los reportes que permitan observar la dinámica de las actividades y tomar las medidas de mejoramiento para el cumplimiento del objetivo del programa.
10. Asistir a todas las instancias convocadas por el ICBF.
11. Garantizar que los participantes cuenten con todos los recursos establecidos en el lineamiento para la adecuada implementación de los encuentros vivenciales (chalecos, materiales, refrigerios, transporte, plan de comunicaciones, internet, etc.).
12. Participar en la ejecución del proyecto en los municipios asignados y brindar la información necesaria para la elaboración de informes técnicos, administrativos y financieros mensuales según términos contractuales del proyecto.
13. Realizar la remisión de casos a la oferta institucional y local del ICBF y del SNBF.
14. Participar de las jornadas de capacitación de los promotores de derecho y del talento humano.
15. Asistir y dinamizar cada mes al grupo de estudio de caso de familia y gestión del conocimiento, que enriquezca de manera colectiva la interacción con las familias y la posibilidad de activación con las redes sociales.
16. Atender de manera Integral, Diferencial, Cálida, Oportuna y Humana a los participantes del proyecto en cada una de las actividades previstas durante la ejecución de este.
17. Participar en la planificación, preparación y logística de los diferentes módulos y actividades técnicas a ejecutar por la Fundación en el desarrollo del proyecto.
18. Ejecutar los procesos de recolección, sistematización y manejo de la información del proyecto y garantizar su confidencialidad y salvaguardia.
19. Presentar informe mensual de actividades ejecutadas durante el periodo de tiempo, que dé cuenta del proceso desarrollado teniendo en cuenta su competencia.
18. Implementar mecanismos de control y seguimiento del proyecto y reportarle todas las novedades al coordinador (a) del proyecto.

19. Dar un adecuado manejo de la documentación e información de los beneficiarios del proyecto, así como una absoluta confidencialidad de dicha información.
20. Responder por el uso adecuado y conforme a las normas establecidas de los equipos,
implementos y materiales asignados por el proyecto.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

María Alejandra Obregón Ortiz

Fecha de nacimiento: *10 de marzo de 1994*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** *Psicóloga*

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 12 de enero de 2021 al 30 de diciembre de 2021
Empresa: Fundación Esperanza de Ser

Cargos desempeñados: Acompañamiento Psicosocial
Funciones:

1. Formación de apoyo en proceso formativo NNAJ migrantes venezolanos y nacionales.
2. Sensibilidad al trabajo con poblaciones vulnerables y formación sólida en familia y redes sociales.
3. Habilidades para generar procesos de prevención y mitigación de los efectos negativos de la movilidad humana.
4. Fortalecimiento de habilidades intervención familiar- socioeducativa.

Fecha: 06 de junio de 2022 al 31 de agosto de 2023
Empresa: Corporación Integral de Innovación Social (ICBF)
Cargos desempeñados: Acompañamiento Psicosocial
Funciones:

1. Atención y acompañamiento psicosocial a población en contextos vulnerables.
2. Apoyo en el diseño y aplicación de escala de valoración cualitativa del desarrollo de NNAJ y gestantes.
3. Detección temprana de atrasos en el desarrollo y diseños de estrategias para trabajar con niños y padres de familia
4. Apoyo e implementación de proyectos pedagógicos que respondan a una educación inclusiva y pertinente.
5. Remisión a las autoridades competentes en casos de maltrato infantil o violencia intrafamiliar.
6. Habilidades para generar procesos de prevención y mitigación de los efectos negativos de la movilidad humana.
7. Liderazgo en el proceso de caracterización de las familias de acuerdo a estrategias dadas por el ICBF.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluida en este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

María Del Socorro Puerres Quilismal

4. Fecha de nacimiento: *18 de diciembre de 1977*

Nacionalidad: *Colombiana*

5. **Educación:** Trabajo Social

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

N/A

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral:**

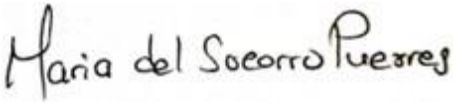
Fecha: 03 de diciembre de 2021 al 31 de diciembre de 2023
Empresa: Cabildo El Diviso, Resguardo Santa Rosa de Sucumbíos

Cargos desempeñados: Asesoría y gestión de proyectos de Desarrollo Social.
Funciones:

1. Asesoría en la formulación de planes de acción.
2. Elaboración, gestión, ejecución y seguimiento de proyectos de desarrollo social y comunitario, por tratarse de población indígena vulnerable ubicada en zona de frontera.
3. Implementación de acciones en procesos de formación familiar y comunitaria, en el marco del Plan de Vida y Plan de Salvaguarda.
4. Acompañamiento en el proceso de organización de la comunidad para la legalización del cabildo.
5. Acompañamiento sociocultural en un proceso de consulta previa con la empresa ECOPETROL.
6. Asesoría para la construcción y sensibilización para la implementación del reglamento interno, en el marco del ejercicio del Gobierno y Justicia propia.

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluida en este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

Laura Isabel Echeverry Osorio

4. Fecha de nacimiento: *25 de febrero de 1978*

Nacionalidad: *colombiana*

5. **Educación:** Psicóloga

6. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

7. **Otras especialidades:**

Especialista en Cultura de Paz y Derecho Internacional Humanitario

8. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

9. **Idiomas:**

Español Nativo

10. **Historia Laboral**

Fecha: 27 de febrero de 2023 a 15 de abril de 2024
Empresa: Cooperative For Assistance For Relief Everywhere, Inc – Care

Cargos desempeñados: Coordinadora de Protección Antioquia. Proyecto PRO

Funciones:

1. Desempeñarse como coordinadora de Protección con énfasis en Puntos de Referenciación, Orientación y Asistencia Humanitaria para población migrante o refugiada proveniente de Venezuela (PRO),
2. Garantizar la implementación programática, técnica y financiera de los proyectos que contengan acciones enmarcadas en el componente de protección, en estricta relación con el enfoque de género en emergencias de CARE.
3. Ser responsable de la supervisión del equipo de programas PRO en Antioquia y coordinar con el equipo de unidad de apoyo, asociado a la implementación de las actividades en la misma zona geográfica.
4. Proveer lineamientos técnicos al equipo garantizando el enlace con los demás equipos que contribuyen al desarrollo del enfoque de protección de CARE.
5. Liderar el seguimiento programático y financiero de la implementación del enfoque por parte de los equipos locales.
6. Contribuir con el diseño, desarrollo e implementación de los planes de emergencia para Antioquia.
7. Hacer la coordinación directa con los equipos técnicos del país para garantizar la transversalización del enfoque de género en emergencias.

Fecha: 23 de mayo del 2022 al 20 de diciembre del 2022
Empresa: Fundación Internacional De Pedagogía Conceptual Alberto Merani – CONTRATO 1139 ARN

Cargos desempeñados: Profesional Regional de Formación

Funciones:

Profesional Regional de Formación para prestar servicios para la implementación de acciones de fortalecimiento de capacidades y habilidades a nivel comunitario e institucional en el marco de la prevención temprana y superación de la estigmatización dirigida a personas en proceso de reincorporación o reintegración, sus familias, comunidades e instituciones locales y departamentales, de conformidad con lo establecido en el contrato 1139, en los 12 municipio priorizados de acuerdo a asignación.

Fecha: 1 de septiembre del 2018 al 28 de febrero de 2019

Empresa: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - OIM
Cargos desempeñados: Profesional Unidad Móvil de Atención A Victimas de Desplazamiento Forzado

Funciones:

Psicóloga perteneciente a equipo interdisciplinario, teniendo como función, contribuir a la garantía y restitución de los derechos y la reparación integral de niños, niñas y adolescentes, mujeres gestantes, madres lactantes, familias indígenas y afrodescendientes víctimas del conflicto armado. Mediante la realización de actividades individuales, familiares y grupales dirigidas a estas poblaciones vulnerables en los entornos educativo, social y comunitario.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

YESICA TATIANA AGUDELO CUADROS

Fecha de nacimiento: *3/02/1991*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Profesional en planeación y desarrollo social

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

Fecha: 01 de Junio de 2023 al 5 de diciembre de 2023
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud

Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

Fecha: 02 de marzo de 2023 al 30 de mayo de 2023
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

Fecha: 22 de julio de 2022 al 14 de diciembre de 2022
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

Fecha: 04 de abril de 2022 al 20 de junio de 2022
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

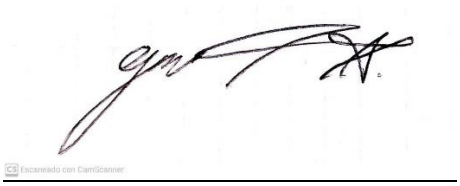
Fecha: 27 de enero de 2022 al 01 de abril de 2022
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

Fecha: 15 de octubre de 2021 al 30 de diciembre de 2021
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

Fecha: 01 de marzo de 2021 al 14 de agosto de 2021
Empresa: Empresa social del estado - Metrosalud
Cargos desempeñados: Gestión de familia en territorio
Funciones:
Gestión y fortalecimiento territorial, acompañamiento psicosocial y familiar buscando fortalecer el bienestar social de la población vulnerable

11. Declaración:

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO TEC-6 CURRÍCULO DEL PERSONAL PROFESIONAL PROPUESTO

1. **Cargo propuesto:**

Profesional de Acompañamiento Ocupacional y Motivacional

2. **Nombre de la firma:**

Fundación Internacional De pedagogía Conceptual Alberto Merani

3. **Nombre del individuo:**

PAULA ALEXANDRA MOTTA TAUTIVA

Fecha de nacimiento: *3/02/1991*

Nacionalidad: *colombiana*

4. **Educación:** Psicóloga

5. **Asociaciones profesionales a las que pertenece:**

N/A

6. **Otras especialidades:**

N/A

7. **Países donde tiene experiencia de trabajo:**

1. Colombia

8. **Idiomas:**

Español Nativo

9. **Historia Laboral:**

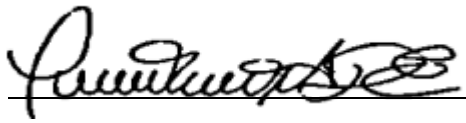
Fecha: 1 de noviembre de 2020 al 30 de diciembre de 2022
Empresa: Best Buddies Colombia
Cargos desempeñados: Preparadora Laboral
Funciones:
Elaboración y ejecución de estrategias de acompañamiento y enseñanza virtual-presencial, tanto a nivel individual como grupal de personas con discapacidad

cognitiva, en su etapa de aprendices SENA, prácticas y oportunidad laboral, así como ejecución de planes de acción como apoyo a las empresas donde laboraban y en algunos casos orientación y capacitación a padres de familia.

Fecha: 01 de marzo de 2023 al 30 de septiembre de 2023
Empresa: Fundación Alberto Merani
Cargos desempeñados: Profesional en psicología
Funciones:
Acompañamiento psicosocial, talleres a familias y jóvenes de la localidad de Fontibón, ferias de sexualidad, promoción de la Política de Buen trato en el territorio.

11. **Declaración:**

Yo, el abajo firmante, certifico que, según mi conocimiento y mi entender, este currículo describe correctamente mi persona, mis calificaciones y mi experiencia. Entiendo que cualquier declaración voluntariamente falsa aquí incluida puede conducir a mi descalificación o la cancelación de mi trabajo, si fuera contratado.



FECHA: *19/09/2024*
Nota: El contratante se reserva el derecho de verificar la información incluidaen este formulario y solicitar en cualquier momento los soportes que considere necesarios

FORMULARIO PR-3 DESGLOSE DE PRECIO POR PRODUCTO

Producto: Grupo de Actividades/hitos que lo componen: MES: OCTUBRE FASE DE ALISTAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN (PLAN DE EMPLEO)	**Descripción:** **Actividades:** Diseño plan de Trabajo iniciativa plan empleo, Diseño de metodologías e instrumentos para la identificación de barreras de acceso al trabajo decente, Diseño y consolidación de mapas de actores estratégicos en las regiones, Diseño e implementación de la estrategia de comunicaciones según línea gráfica- plan de medios, Diseño y aprobación de formatos, Planeación de encuentros interinstitucionales y poblacionales, Contratación de talento Humano, Implementación y aplicación de metodologías para la identificación de barreras de acceso al trabajo decente, campañas de información en los territorios priorizados, Desarrollo de (3) encuentros con incidencia de actores locales sector productivo, Desarrollo de (3) encuentros con población para conexión de oferta y demanda Laboral. Divulgar criterios de registro y fechas de inscripción, Diagnóstico y análisis del proceso de perfilamiento inicial, Diagnóstico y análisis del proceso de articulación y reconocimiento empresarial de los territorios, Diseño metodología curso corto: Módulo No 1 Diseño metodológico curso corto: Módulo No 2**,** campañas de información en los territorios priorizados para sensibilizar a la población sobre el acceso al empleo digno y promover los derechos laborales, Convocatoria Preinscripción y perfilamiento inicial en plataforma de registro, Verificación y formalización de registro de inscritos iniciativa plan empleo. Verificación y/o acompañamiento del estado de bancarización, Registro de caracterización población focalizada, **Entregables:** E1.1: Plan y cronograma actualizado de implementación de los componentes operativos contratados, E1.2: planeación metodológica y operativa para cada uno de los espacios de identificación de brechas con el sector productivo y los beneficiarios, E 2.1: Instrumentos requeridos para el desarrollo de los procesos de cursos cortos de educación informal para el trabajo, E.2.2: Apartado con las características locativas del lugar e infraestructura definida por el consultor, E.2.4: Diseño del pan de medios, E3. Medio permanente para la emisión y consulta de reportes de información que den cuenta de manera detallada del estado de los procesos.
Componente del Precio	**Precios** [*PESOS COLOMBIANOS*]
Remuneración	$165.314.399,325

Gastos reembolsables	$ 128.202.243,63
Total	$ 293.516.642,96
Producto: Grupo de Actividades/hitos que lo componen: MES: NOVIEMBRE FASE DE IMPLEMENTACIÓN (PLAN DE EMPLEO)	**Descripción:** **Actividades:** Implementación de la estrategia de comunicaciones según línea gráfica- plan de medios, Capacitación de profesionales y capacitadores, Definición aspectos logísticos para la realización de las sesiones de formación Proceso de vinculación laboral, Verificación y/o acompañamiento del estado de bancarización, Registro de caracterización población focalizada. Formación corta, Sesión 1,2,3,4,5, Seguimiento de asistencia a la formación cursos cortos, Formación corta, Sesión 6,7,8,9,10, Registro en la plataforma del servicio público de empleo-SPE - Generar acciones de intermediación laboral y ruta de colocación. Proceso de seguimiento a la vinculación laboral, proceso de seguimiento y revalidación de cuentas bancarias para dispersión, Emisión listado de participantes para aprobación de dispersión1. **Entregables:** E4: Avance Preliminar Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos, E5. Avance preliminar documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa, E6. Plan de acción de difusión y sensibilización de la iniciativa Plan de Empleo
Componente del Precio	**Precios** [*PESOS COLOMBIANOS*]
Remuneración	$169.904.159,325
Gastos reembolsables	$ 129.763.459,63
Total	$ 299.667.618,96
Producto: Grupo de Actividades/hitos que lo componen: MES: DICIEMBRE FASE DE IMPLEMENTACIÓN DE CIERRE Y EVALUACIÓN (PLAN DE EMPLEO)	**Descripción:** **Actividades:** Seguimiento de asistencia a la formación cursos cortos, Formación corta:Sesión 6, 7, 8, 9 Y 10, Formación en competencias específicas (4 horas), Formación corta: Sesión 7: Formación en competencias específicas (4 horas), Registro en la plataforma del servicio público de empleo-SPE, Generar acciones de intermediación laboral y ruta de colocación, Proceso de vinculación laboral, Proceso de seguimiento a la vinculación laboral, Validación del 90% de asistencia

	y tareas dentro del proceso formativo y de vinculación laboral, Emisión listado de participantes para aprobación de dispersión 2, Dispersión de Incentivos, Entrega de certificación del proceso de formación corta, Consolidación Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos, Consolidación informe de lecciones aprendidas, Encuentro final con áreas de talento humano en una de las ciudades priorizadas, Insumos soporte de métricas pago por colocación, Reporte final de dispersión de incentivos **Entregables:** E4: Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos., E5. Documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa, E7: Soporte de métricas de pago de la colocación
Componente del Precio	**Precios**
	[*PESOS COLOMBIANOS*]
Remuneración	$92.018.809,885
Gastos reembolsables	$ 58.133.736,20
Total	$ 150.152.546,09

FORMULARIO PR-4 DESGLOSE POR REMUNERACIONES

Nombre	Cargo	Tarifa persona-mes
Personal extranjero		
		[*Sede*] [*Campo*]
Personal local		
OLGA PATRICIA PARRA SARMIENTO	COORDINADOR TÉCNICO GENERAL (1)	*Sede* $ 6 .200.000,00
INGRID MENDOZA PIZZA	PROFESIONAL DE INCENTIVO (1)	*Sede* $4.589.760,00
VANESSA VARGAS ROJAS	PROFESIONAL DE COMUNICACIONES (1)	*Sede* *$4.589.760,00*
HEIDY JANETH HERRERA GARCIA	PROFESIONAL DE COLOCACIONES (1)	*Sede* $4.589.760,00
DEISSY JOHANNA MONTENEGRO IMBACHI	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO, FINANCIERA Y DE GESTIÓN OPERATIVA (1)	*Sede* *$4.589.760,00*
XIOMARA ANDREA PEREZ JAIRO ALBERTO CIFUENTES RONCANCIO ANDREA LISBETH LEÓN VARGAS LUISA FERNANDA ATARA GALINDO MAIRA ANGÉLICA OSTOS REINOSO	APOYO ADMINISTRATIVO (5)	*Sede* *$ 3.278.400,00*

JESSICA TATIANA VÁSQUEZ SALAZAR INÉS MARINA VALDERRAMA HERNÁNDEZ GERMAN GIRALDO PÉREZ JUSTINE MARIANA PRIETO PAEZ DANIELA CHAVARRO VARGAS MARÍA ALEJANDRA OBREGÓN ORTIZ MARÍA DEL SOCORRO PUERRES QUILISMAL LAURA ISABEL ECHEVERRY OSORIO YESICA TATIANA AGUDELO CUADROS PAULA ALEXANDRA MOTTA	PROFESIONAL DE ACOMPAÑAMIENTO OCUPACIONAL Y MOTIVACIONAL (10)	*Campo* *$5.106.776,9885*
PENDIENTE DE CONTRATACIÓN	CAPACITADOR(A) (16)	*Campo* *$4.867.834,34*

FORMULARIO PR-5 DESGLOSE POR GASTOS REEMBOLSABLES

N°	Descripción	Unidad	Precio Unitario
1	Viáticos	Día	$ 382.480,00
2	Tiquetes de vuelos nacionales (ida y regreso)	Viaje	$ 1.967.040,00
3	Alquiler de computadores	Unidad	$ 280.000,00
4	Pago de líneas de comunicación (datos, minutos)	Unidad	$ 87.424,00
5	Alquiler de Video Beam	Unidad	$ 215.000,00
6	Pautas, herramientas virtuales, licencias	Unidad	$ 7.242.406,60
7	Papelería y materiales	Municipio	$ 500.000,00
8	Costo de transporte local	Día	$ 250.000,00
9	Espacios para las jornadas presenciales	Sesión	$ 500.000,00
10	Refrigerios Jornadas	Unidad	$ 5.652,24
11	Actividad de cierre en los municipios	Municipio	$ 1.900.000,00
12	Plataforma componente de formación	Persona	$ 39.497,6584236112
13	Gastos administrativos	Mes	$ 63.845.714,00

Descripción	Cant	Und	Cant	Und	Vr Unitario	Vr Total
VIATICOS	8	PERSONAS	8	DÍAS	$ 382.480,00	$24.478.720,00
TIQUETES	8	PERSONAS	1	VEZ	$ 1.967.040,00	$15.736.320,00
COMPUTADORES	31	UNIDADES	1	VEZ	$ 280.000,00	$8.680.000,00
LÍNEAS CELULAR	31	UNIDADES	2	VEZ	$ 87.424,00	$5.420.288,00
VIDEO BEAM	16	UNIDADES	1	VEZ	$ 215.000,00	$3.440.000,00
PAUTAS, HERRAMIENTAS VIRTUALES, LICENCIAS.	1	BOLSA	1	VEZ	$ 7.242.406,60	$7.242.406,60
PAPELERIA Y MATERIALES	16	MUNICIPIOS	1	VEZ	$ 500.000,00	$8.000.000,00
TRANSPORTE LOCAL	16	MUNICIPIOS	8	DÍAS	$ 250.000,00	$32.000.000,00
ESPACIOS PARA JORNADAS PRESENCIALES	16	MUNICIPIOS	8	DÍAS	$ 500.000,00	$64.000.000,00
REFRIGERIOS JORNADAS	720	UNIDADES	6	DÍAS	$ 5.652,240	$24.417.676,80
ACTIVIDAD DE CIERRE (LUGAR, CERTIFICADOS, REFRIGERIOS)	16	MUNICIPIOS	1	VEZ	$ 1.900.000,00	$30.400.000,00
PLATAFORMA PARA LAS CAPACITACIONES (DOMINIO, TÉCNICO Y ASISTENTE)	720	UNIDADES	1	VEZ	$ 39.497,6584236112	$28.438.314,065
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN (4*1000, servicio de administración, contabilidad, pólizas, Revisoría Fiscal, Software contable y administrativo, Secretaria de Hacienda, Gravamen al Movimiento Financiero, Servicio de dispersión de incentivos)	1	UNIDAD	1	VEZ	$ 63.845.714,00	$63.845.714,00

FORMULARIO TEC-7 CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL PERSONAL[6]

	Nombre del personal	Contribución del personal (en un gráfico de barras)[7]												Total de la contribución persona-meses		
			OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE						
		Cargo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Sede	Campo[8]	Total
Extranjero																	
1																	
2																	
e																	
											Subtotal						
Local																	
1	OLGA PATRICIA PARRA SARMIENTO	COORDINADOR TÉCNICO GENERAL													3		3
2	INGRID MENDOZA PIZZA	PROFESIONAL DE INCENTIVOS													2		2
3	VANESSA VARGAS ROJAS	PROFESIONAL DE COMUNICACIONES													3		3
5	HEIDY JANETH HERRERA GARCÍA	PROFESIONAL DE COLOCACIONES													3		3
6	DEISSY JOHANNA MONTENEGRO IMBACHI	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO													3		3
7	1. XIOMARA ANDREA PEREZ 2. JAIRO ALBERTO CIFUENTES RONCANCIO 3. ANDREA LISBETH LEÓN VARGAS 4. LUISA FERNANDA ATARA GALINDO 5. MAIRA ANGELICA OSTOS REINOSO	APOYOS ADMINISTRATIVOS													3		3
8	1. JESSICA TATIANA VASQUEZ SALAZAR 2. INES MARINA VALDERRAMA HERNÁNDEZ 3. GERMAN GIRALDO PEREZ 4. JUSTINE MARIANA PRIETO PAEZ 5. DANIELA CHAVARRRO VARGAS 6. MARIA ALEJANDRA OBREGÓN ORTIZ 7. MARIA DEL SOCORRO PUERRES QUILISMAL 8. LAURA ISABEL ECHEVERRY OSORIO 9. YESICA TATIANA AGUDELO CUADROS 10. PAULA ALEXANDRA MOTTA	PROFESIONAL DE ACOMPAÑAMIENTO OCUPACIONAL Y MOTIVACIONAL													3	3
9	POR CONTRATAR	CAPACITADOR														2	2
											Subtotal				17	5	44
											Total				17	5	

Tiempo completo

Tiempo parcial

[6] Para el personal profesional el aporte deber ser indicado individualmente; para el personal de apoyo, deberá ser indicado por categoría (por ejemplo, dibujante, empleado de oficina; etc.)

[7] Los meses se cuentan desde el inicio del trabajo. Para cada empleado indique separadamente el aporte en la sede y en el campo.

[8] Trabajo en el campo significa el trabajo realizado fuera en un lugar que no es la oficina sede del Consultor.