Fecha Presentación:	15 junio -2025	Informe No:	8- FINAL	Periodo:	01 -mayo al 15 Junio-2025

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS No. 862-FIP-2024

Objeto del Contrato:	Contratar la prestación de servicios integrales de acceso al mercado laboral formal y mitigación de barreras para la población sujeto de atención de Prosperidad Social, en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.		
Fecha de Inicio:	06 NOV -2024	**Fecha Terminación:**	15- JUNIO-2025
Nombre Contratista:	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S	**NIT:**	900.271.375-3
Nombre Supervisor:	Ana Lucia Gil Soto	**C.C.:**	39.638.952
Apoyo Supervisión:		**C.C.:**	

Desarrollo del Proyecto											
Departamentos	**Municipios**	**Personas Para Atender**	**Personas Colocación**	**Personas Enfoque Diferencial**	**2 Servicios Personales**	**3 Servicios Adicionales**	**T. Servicios personales**	**Servicios Orga/nales**	**Colocación Adicional**	**Total, Colocación**	**Valor Propuesta**
Vichada Amazonas San Andrés Cundinamarca	Puerto Carreño Leticia San Andrés Chía, Cajicá, Mosquera, Funza, Zipaquirá	**200**	**40**	**121**	**400**	**600**	**1000**	**2-52**	**12**	**52**	**$ 419.722.920**

Equipo de Trabajo	Nombre	No. Celular	Correo-E
Coordinador de Proyecto	Maria Paula Chacón Torres	3167403307	facturacion@greeningenieria.com.co
Gestor Empresarial	Deisy Nathaly Villa González	3174044460	deisy.villa@greeningenieria.com.co
Profesional social	Martha Rodriguez Robayo	3112504414	psicologia@greeningenieria.com.co
Técnico Sistemas	William Giovanny López	3158582457	sistemas@greeningenieria.com.co
Técnico de Archivo	Yody Rodríguez Robayo	3124262668	archivo@greeningenieria.com.co

Valor Contrato	**FORMA DE PAGO**									
	Pago No. 1 30%	**Pago No. 2 40%**					**Pago No. 3 30%**				
$ 419.722.920	**Entrega documentos de la etapa de alistamiento**	**Personas a Atender 40%**	**Servicios personales**	**Personas Colocación 30%**	**# Empresas con Colocados**	**# Servicios Org/zacionales**	**Personas a Atender 60%**	**Servicios personales**	**Personas 70%**	**# Empresas con Colocados**	**# Servicios Org/zacionales**
		80	400	18	1	x	120	600	34	1	1
	$ 125.916.876	**$ 167.889.168**					**$ 125.916.876**				

Ejecución Financiera	Valor	Fecha de Solicitud Pago (Delta)	Fecha de Pago	Observaciones
Valor del Contrato	**$ 419.722.920**			
Pago 1 Realizado	$ 125.916.876	06 de diciembre 2024	26 de diciembre de 2024	
Pago 2 Realizado	$0			
Pago 3 Realizado	$ 0			
Saldo por Ejecutar	**$ 125.916.876**			

Gestión de Vinculación al Programa

Gestión de Vinculación al Programa	Alistamiento	Participar en las sesiones de Transferencia Metodológica	Acta con Listado de Asistencia y grabación del espacio.	2	Correo-E con Adjunto del Acta, Listado de Asistencia y Link de	Programado	2	100%
						Ejecutado	2	
		Presentar de los documentos, metodologías, herramientas y equipo de trabajo del Operador.	Documento. (1) Equipo de trabajo; (2) Plan operativo de trabajo; (3) Estrategia de divulgación y socialización; (4)	1	Correo-E con documento adjunto	Programado	1	100%
						Ejecutado	1	
	Convocatoria, Socialización y Preinscripción	Desarrollar Actividades de Convocatoria y Socialización	Informe de los Registros de convocatorias y socializaciones realizadas. (Registros fotograficos, listados de asistencia, etc.)	4	Documento con evidencias de la Convocatoria y Socialización.	Programado	4	100%
						Ejecutado	4	
		Preinscribir personas interesadas en el sistema de información - SIPE	Personas Preinscritas	500	Sistema de información SIPE	Programado	500	100%
						Ejecutado	849	
			Personas Elegibles	220	Sistema de información SIPE	Programado	220	100%
						Ejecutado	363	
	Inscripción (SIPE y SPE)	Inscribir elegibles en el programa mediante acta de compromiso	Personas inscritos mediante Documento de Identidad, Acta de compromiso, Registro de hoja de vida en el SISE y la Caracterización en el SIPE.	200	Sistema de información SIPE	Programado	200	100%
						Ejecutado	200	

Presentar de los documentos, metodologías, herramientas y equipo de trabajo del Operador.

Avance Cualitativo Actividades Fase de Gestión de Vinculación al Programa

Participar en las sesiones de Transferencia Metodológica

Esta etapa inicia con la Transferencia Metodológica por parte de Prosperidad Social de los lineamientos técnicos y operativos para el desarrollo del proyecto, así como la presentación por parte de los operadores de los documentos, metodologías, herramientas y equipo de trabajo que tiene a su disposición para ejecutar la Ruta Operativa del Proyecto.

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



GIN GREEN hizo entrega y presentación de los siguientes productos.

- Equipo de trabajo con identificación de perfiles y roles.
- Plan operativo de trabajo, el cual debe incluir metas y cronograma documento de estrategia de divulgación
- Socialización del proyecto acorde con el manual de identidad de Prosperidad Social
- Documento de metodología de identificación de barreras y servicios asociados: para su respectiva revisión y aprobación por parte del supervisor.

DAR DOBLE CLIC PARA ABRIR ANEXOS

Transferencia Metodológica por p | iii)Documento de Estrategia de divulg | iv)Documento con la metodologia para | v)Documento Diagnostico de la G

La entrega de estos documentos se realizó el 21 de Noviembre mediante correo electrónico , sin embargo, se hicieron varios ajustes, quedando definitivos el 04 de diciembre 2024.

La transferencia metodológica se llevó a cabo por la coordinación del programa **Empléate** y por profesionales de **Prosperidad Social**, en la ciudad de **Bogotá**, los días **6 y 7 de noviembre de 2024**, en el auditorio principal de la **Unidad de Atención y Reparación a Víctimas**.

Desarrollar Actividades de Convocatoria y Socialización

CONVOCATORIA, SOCIALIZACIÓN:

Teniendo en cuenta lo previsto en el POA, para el desarrollo del proyecto *Empléate para el Cambio 2024*, se llevaron a cabo cuatro convocatorias y socializaciones con jornadas realizadas en los departamentos de: **Cundinamarca** (Chía, Cajicá, Funza, Zipaquirá, Mosquera), **San Andrés** (San Andrés), **Vichada** (Puerto Carreño) y **Amazonas** (Leticia).

CUNDINAMARCA









La jornada de socialización se realizó el día 29 de noviembre 2024, desde las 8:00am a 12 am, en la sede de la compañía GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S por ser una ubicación central entre los municipios de Chía, Cajicá Y Zipaquirá, logrando una asistencia de 62 personas, hubo el acompañamiento de la APE del Sena quienes dieron una charla para el cargue de la hoja de vida en la plataforma.

SAN ANDRES







La jornada de socialización se realizó el día 5 de diciembre 2024, desde las 8:00am a 3:30 pm, en uno de los salones de la caja de compensación CAJASAI- SAN ANDRES logrando una asistencia de 35 personas, hubo el acompañamiento del programa Empléate del Sena donde explicaron el objetivo de la convocatoria quienes dieron una charla para el cargue de la hoja de vida en la plataforma, así como también desde la Dirección la Dra. Katherine Rhenals de prosperidad social explicando el programa.

PUERTO CARREÑO









La jornada de socialización se realizó el día 7 de Febrero de 2025, desde las 8:00am a 12 pm, en el Auditorio del SENA logrando una asistencia Masiva de 202 personas, se explicó por el

donde quienes dieron una charla para el cargue de la hoja de vida en la plataforma, así como también desde la Dirección la Dra. Yudy Alejandra Farfán y todo su equipo de trabajo, quienes apoyaron en la actividad; se tuvo acompañamiento de Ana Lucía Gil Soto Supervisora del contrato.

LETICIA







operador el programa empléate para el cambio, hubo el acompañamiento por la APE del SENA



La jornada de socialización se realizó el día 28 de Febrero de 2025, en dos jornadas desde las 8:00am a 11 am y de 2:00 pm a 04:00 pm, en el Auditorio de la caja de compensación CAFAMAZ logrando una asistencia de 70 personas, se explicó por el operador el programa empléate para el cambio, hubo el acompañamiento por la APE del SENA donde quienes dieron una charla para el cargue de la hoja de vida en la plataforma, también de la APE de CAFAMAZ, quienes explicaron sus programas, se hicieron pausas activas, así como también desde la Dirección el Dr Tesorio Manduca y todo su equipo de trabajo, quienes apoyaron en la actividad; se tuvo acompañamiento de Ana Lucía Gil Soto, supervisora el contrato.

En Cundinamarca sector en donde se concentró la Contratación del personal tanto en GIN GREEN, realizando así este proceso para contratación de las 52 personas.

Preinscribir personas interesadas en el sistema de información - SIPE

A partir de la convocatoria y socialización de los potenciales participantes, la población interesada se Logró preinscribir, para verificar posteriormente cumplimiento criterios elegibilidad.

Se realizó la preinscripción en el sistema de información dispuesto por Prosperidad para tal fin, en el cual los GIN GREEN, solicito el permiso a los participantes de usar sus datos para todo el proceso del proyecto Empléate para el Cambio.

A los participantes preinscritos en el sistema se verificaron los criterios de elegibilidad para el ingreso al proyecto dando como resultado la identificación en el sistema como "Elegibles" o "No Elegibles" para el Proyecto.

Esta etapa de Prescripción se ingresó al sistema desde el día 19 de noviembre hasta el 31 de mayo de 2025 teniendo un total de **849** preinscritos los cuales fueron posibles participantes, de una meta programada de **500** personas preinscritas, durante todo el proyecto; logrando así superar la meta inicial de preinscripción.

Inscribir elegibles en el programa mediante acta de compromiso

A la fecha se logran Inscribir **200** participantes, las cuales fueron elegibles definitivos en la plataforma SIPE.

En desarrollo del proyecto, según el POA aprobado, se logró la inscripción de **200 participantes** en los municipios de:

Chía, Cajicá, Funza, Zipaquirá, Mosquera (Cundinamarca); San Andrés (San Andrés); Puerto Carreño (Vichada); y Leticia (Amazonas).

FASE – Cierre de Brechas

Cierre de Brechas Personales	Presentar para aprobación matriz propuesta con información de los servicios personales a proveer.	Matriz de servicios personales a proveer	200	Matriz consolidada de servicios personales presentado y aprobado por el	**Programado**	200	**100%**
					Ejecutado	200	
	Prestar servicios personales de cierre de brechas, atendiendo matriz aprobada	Personas con servicios recibidos - Formato No. 3. Beneficios Entregados	200	Sistema de información SIPE	**Programado**	200	**100%**
					Ejecutado	200	
Cierre de Brechas Organizacionales	Presentar para aprobación matriz propuesta con información de los servicios organizacionales a proveer	Matriz de servicios organizacionales a proveer	1	Matriz consolidada de servicios organizacionales presentado y aprobado por el supervisor en pdf	**Programado**	1	**100%**
					Ejecutado	1	
	Prestar servicios personales de cierre de brechas	Empleadores con servicios recibidos - Formato No. 3. Beneficios Entregados	52	Sistema de información SIPE	**Programado**	52	**100%**
					Ejecutado	52	

Avance Cualitativo Actividades Fase de Cierre de Brechas

Presentar para aprobación matriz propuesta con información de los servicios personales a proveer.

El día 24 de Marzo de 2025 se recibió aprobación de la matriz por parte de la supervisión de 108 personas y el día 17 de abril se recibió aprobación de 56 personas para un total de 164 personas aprobadas para los departamentos de Cundinamarca, San Andres y Vichada


RV: ANEXO 18- FORMATO 4 GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S VERSION DEFINITIVA CON ANEXOS

Buenos tardes,

En adjunto aprobación la matriz de beneficios para el cierre de brechas personales, a participantes en San Andrés y Cundinamarca, en marco contrato 862 FIP de 2024.

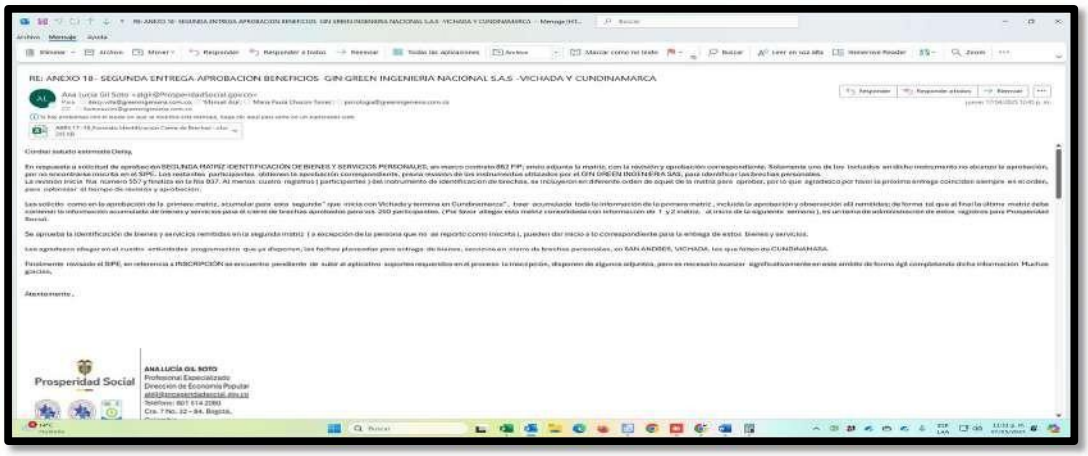
Hay una participante en el departamento de Cundinamarca, se trata de STEFANY CAROLINA MORILLO HURTADO con cédula 1045171637, quien registra inscrita en la ciudad de Bogotá, distrito que no hace parte de la focalización territorial del contrato 862. Por lo expuesto, por ahora es posible aprobar la entrega de beneficios a esta participante. Se requiere de ser el caso, la corrección del municipio de inscripción en el SIPE, antes de nueva verificación.

De otra parte, lo relacionado con la colocación será observado directamente en el SIPE, con la verificación de cumplimiento de requisitos previstos en el Anexo técnico del proyecto Empléate para el Cambio 2024

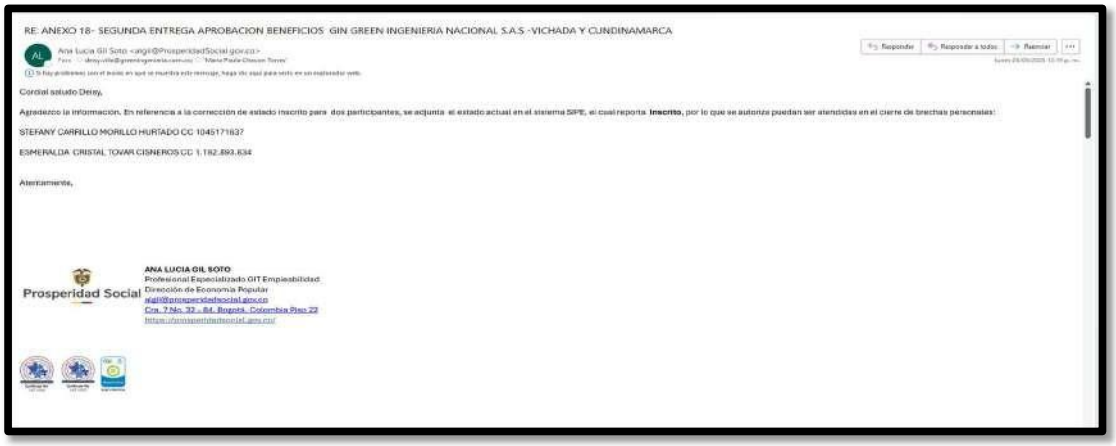
Atentamente,

Prosperidad Social

ANA LUCÍA GIL SOTO
Profesional Especializado
Dirección de Economía Popular
Teléfono: 601 514 2060
Cra. 7 No. 32 – 84. Bogotá.
Colombia

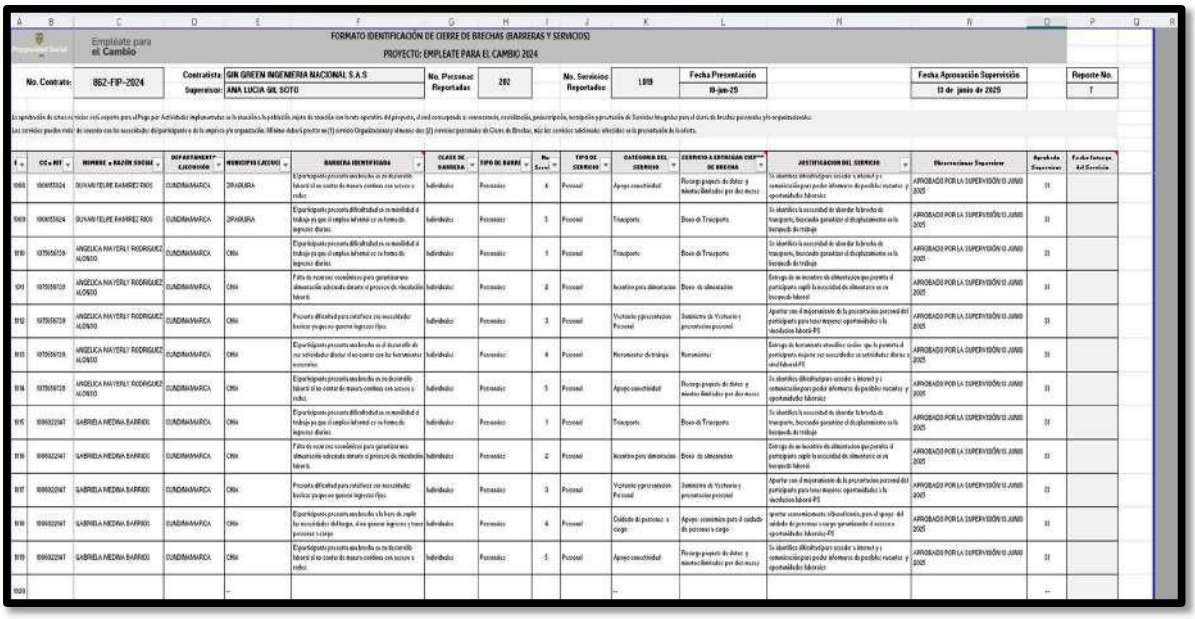


Se solicito el día 29 de abril de 2025, el ajuste de dos personas las cuales fueron confirmadas por la supervisión el 05 de mayo de 2025. Completando así las 164 personas.





El 26 de mayo se alcanzó la aprobación acumulada de 195 participantes, incluido el cierre de brechas organizacionales de la empresa GIN GREEN INGENIERÍA NACIONAL S.A.S



FORMATO IDENTIFICACIÓN DE CIERRE DE BRECHAS (BARRERAS Y SERVICIOS)

PROYECTO: EMPLEATE PARA EL CAMBIO 2024

No. Contrato:	862-FIP-2024	Contratista:	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S	No. Personas Reportadas	282	No. Servicios Reportados	1.919	Fecha Presentación	19-jun-25	Fecha Aprobación Supervisión	13 de junio de 2025	Reporte No.	7
		Supervisor:	ANA LUCIA GIL SOTO										

La aprobación de estos servicios está sujeta para el Pago por Actividades implementadas a la atención a la población objeto de atención con fines operativos del proyecto, el cual corresponde a: caracterización, sensibilización, preinscripción, inscripción y priorización de Servicios Integrales para el cierre de brechas personales y/o empresariales.

Los servicios pueden estar de acuerdo con las necesidades de participantes o de la empresa y/o organización. Máximo deberá postular un (1) servicio Organizacional y ofrecer dos (2) servicios personales de Cierre de Brechas, más los servicios adicionales ofrecidos en la presentación de la oferta.

#	CC o NIT	NOMBRE o RAZÓN SOCIAL	DEPARTAMENTO (ACCIÓN)	MUNICIPIO (ACCIÓN)	BARRERA IDENTIFICADA	CLASE DE BARRERA	TIPO DE BARRERA	No. Servi	TIPO DE SERVICIO	CATEGORIA DEL SERVICIO	SERVICIO A ENTREGAR CIERRE DE BRECHA	JUSTIFICACION DEL SERVICIO	Observaciones Supervisor	Aprobado Supervisor	Fecha Entrega del Servicio
1918	1004855624	DUVAN FELIPE RAMIREZ RIOS	CUNDINAMARCA	GIRARDOTA	El participante presenta una brecha en su desarrollo laboral al no contar de manera continua con acceso a redes	Individuales	Personales	4	Personal	Apoyo conectividad	Recarga prepago de datos y minutos ilimitados por dos meses	Se identifica dificultad para acceder a internet y y comunicarse para poder aprovechar de posibles vacantes y oportunidades laborales	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1919	1004855624	DUVAN FELIPE RAMIREZ RIOS	CUNDINAMARCA	GIRARDOTA	El participante presenta dificultad para su movilidad a trabajo ya que el empleo laboral es su fuente de ingresos diarios.	Individuales	Personales	3	Personal	Transporte	Bono de Transporte	Se identifica la necesidad de abordar la brecha de transporte, buscando garantizar el desplazamiento a la busqueda de trabajo	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1918	1075656729	ANGELICA MAYERLY RODRIGUEZ ALONSO	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta dificultad para su movilidad a trabajo ya que el empleo laboral es su fuente de ingresos diarios.	Individuales	Personales	1	Personal	Transporte	Bono de Transporte	Se identifica la necesidad de abordar la brecha de transporte, buscando garantizar el desplazamiento a la busqueda de trabajo	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1911	1075656729	ANGELICA MAYERLY RODRIGUEZ ALONSO	CUNDINAMARCA	CHIA	Falta de recursos económicos para garantizar una alimentación adecuada durante el proceso de nivelación laboral.	Individuales	Personales	2	Personal	Incentivo para alimentación	Bono de alimentación	Entrega de un incentivo de alimentación que permita al participante suplir la necesidad de alimentarse en su busqueda laboral	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1912	1075656729	ANGELICA MAYERLY RODRIGUEZ ALONSO	CUNDINAMARCA	CHIA	Presenta dificultad para satisfacer sus necesidades básicas propias no genera ingresos fijos.	Individuales	Personales	3	Personal	Vestuario y/o accesorios Personal	Suministro de Vestuario y presentación personal	Apoyar con el mejoramiento de la presentación personal del participante para tener mayores oportunidades a la vinculación laboral PE	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1913	1075656729	ANGELICA MAYERLY RODRIGUEZ ALONSO	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta una brecha en el desarrollo de sus actividades diarias al no contar con las herramientas necesarias.	Individuales	Personales	4	Personal	Herramientas de trabajo	Herramientas	Entrega de herramientas sencillas cortas que le permita al participante mejorar sus necesidades en actividades diarias y/o laboral PE	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1914	1075656729	ANGELICA MAYERLY RODRIGUEZ ALONSO	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta una brecha en su desarrollo laboral al no contar de manera continua con acceso a redes	Individuales	Personales	5	Personal	Apoyo conectividad	Recarga prepago de datos y minutos ilimitados por dos meses	Se identifica dificultad para acceder a internet y y comunicarse para poder aprovechar de posibles vacantes y oportunidades laborales	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1915	1006022947	GABRIELA MEDINA BARRIOS	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta dificultad para su movilidad a trabajo ya que el empleo laboral es su fuente de ingresos diarios.	Individuales	Personales	1	Personal	Transporte	Bono de Transporte	Se identifica la necesidad de abordar la brecha de transporte, buscando garantizar el desplazamiento a la busqueda de trabajo	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1916	1006022947	GABRIELA MEDINA BARRIOS	CUNDINAMARCA	CHIA	Falta de recursos económicos para garantizar una alimentación adecuada durante el proceso de nivelación laboral.	Individuales	Personales	2	Personal	Incentivo para alimentación	Bono de alimentación	Entrega de un incentivo de alimentación que permita al participante suplir la necesidad de alimentarse en su busqueda laboral	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1917	1006022947	GABRIELA MEDINA BARRIOS	CUNDINAMARCA	CHIA	Presenta dificultad para satisfacer sus necesidades básicas propias no genera ingresos fijos.	Individuales	Personales	3	Personal	Vestuario y/o accesorios Personal	Suministro de Vestuario y presentación personal	Apoyar con el mejoramiento de la presentación personal del participante para tener mayores oportunidades a la vinculación laboral PE	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1918	1006022947	GABRIELA MEDINA BARRIOS	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta una brecha ya que debe suplir las necesidades del hogar, sin generar ingresos y tiene personas a cargo	Individuales	Personales	4	Personal	Cuidado de personas a cargo	Apoyo económico para el cuidado de personas a cargo	apoyar económicamente alimentación, para el apoyo del cuidado de personas a cargo garantizando el acceso a oportunidades laborales PE	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1919	1006022947	GABRIELA MEDINA BARRIOS	CUNDINAMARCA	CHIA	El participante presenta una brecha en su desarrollo laboral al no contar de manera continua con acceso a redes	Individuales	Personales	5	Personal	Apoyo conectividad	Recarga prepago de datos y minutos ilimitados por dos meses	Se identifica dificultad para acceder a internet y y comunicarse para poder aprovechar de posibles vacantes y oportunidades laborales	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN 13 JUNIO 2025	SI	
1920															

La última matriz en aprobación de beneficios para cinco personas se alcanzó el 13 de junio. Sin embargo, es necesario señalar que el aplicativo SIPE presentó dificultades de acceso y actualización desde la primera semana de junio, lo cual retrasó la inscripción de los últimos cinco participantes. En ese sentido, el ejercicio de aprobación de dicha matriz también se vio afectado por el rezago derivado de la imposibilidad de actualizar las inscripciones en el aplicativo SIPE dispuesto por Prosperidad Social.

Prestar servicios personales de cierre de brechas, atendiendo matriz aprobada

De acuerdo con la aprobación de la matriz de beneficios, se realizaron entregas de beneficios así:

- **Cundinamarca:** 115 participantes. Las entregas se realizaron de manera parcial en diferentes momentos de los meses de **marzo, abril y mayo y junio de 2025.**
- **San Andrés:** 19 participantes los días 3 y 24 **de abril de 2024.**
- **Vichada:** 41 participantes. Se hizo entrega el día **17 de mayo de 2025.**
- **Amazonas:** 25 participantes el día **06 de junio de 2025.**

ENTREGA DE BENEFICIOS POR DEPARTAMENTO DE INTERVENCIÓN PROYECTO EMPLEATE PARA EL CAMBIO 2024

MUNICIPIO: SAN ANDRES



Número total de beneficiarios: 19
Ubicación: Municipio de San Andrés

Resumen General

Durante los días 23 y 24 de abril, se realizó la entrega de diversos beneficios a 19 ciudadanos del municipio de San Andrés. Los beneficios otorgados corresponden a apoyo social, económico, técnico y de bienestar personal.

Beneficios Entregados:

Los siguientes beneficios fueron distribuidos entre los participantes:

1. Incentivo para alimentación
2. Transporte
3. Vestuario y presentación personal
4. Apoyo conectividad
5. Herramientas de trabajo
6. Ayudas técnicas o dispositivos de apoyo
7. Cuidado de personas a cargo
8. Atención psicosocial

Nota: Cada Beneficiario Recibió 5 beneficios para un total de 95 beneficios entregados en el depto. de San Andres.






SENA




SENA


SENA







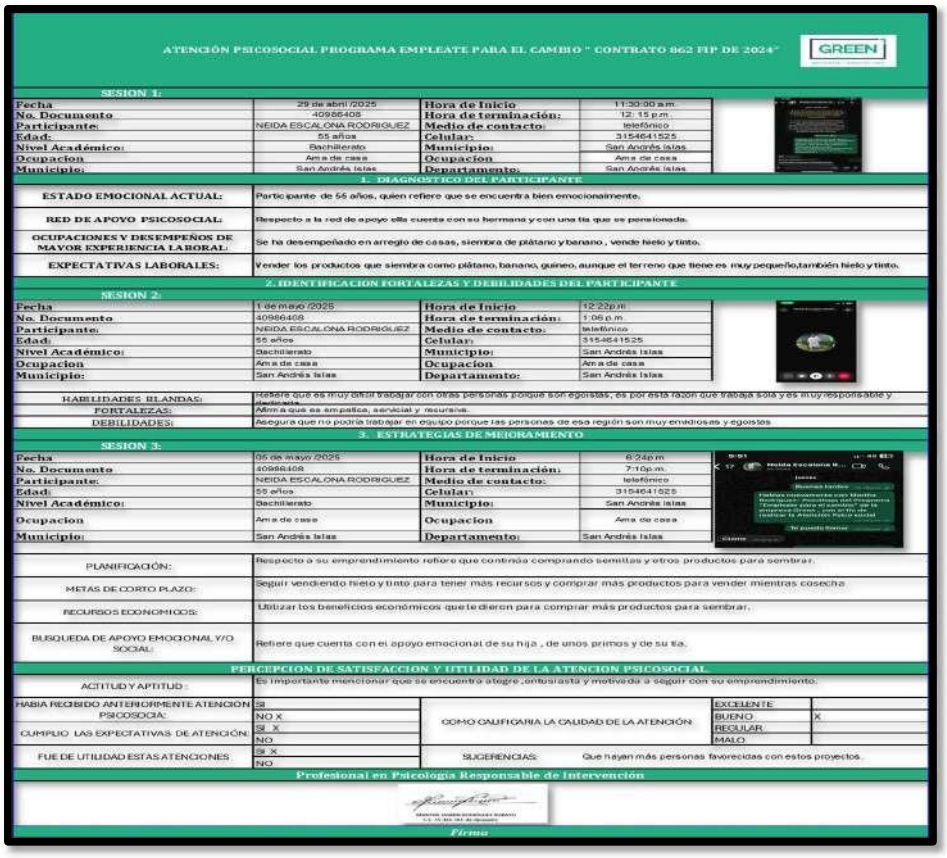


Se entrego a cada participante su vestuario así:





Se realizó la atención psicológica aprobada por Prosperidad Social.



ATENCIÓN PSICOSOCIAL PROGRAMA EMPLEATE PARA EL CAMBIO " CONTRATO 862 FIP DE 2024"

GREEN

SESION 1:

Fecha	29 de abril /2025	Hora de Inicio	11:30:00 a.m.
No. Documento	40986408	Hora de terminación:	12: 15 p.m.
Participante:	NEIDA ESCALONA RODRIGUEZ	Medio de contacto:	teléfonico
Edad:	55 años	Celular:	3154641525
Nivel Académico:	Bachillerato	Municipio:	San Andrés Islas
Ocupacion	Ama de casa	Ocupacion	Ama de casa
Municipio:	San Andrés Islas	Departamento:	San Andrés Islas

1. DIAGNÓSTICO DEL PARTICIPANTE

ESTADO EMOCIONAL ACTUAL:	Participante de 55 años, quien refiere que se encuentra bien emocionalmente.
RED DE APOYO PSICOSOCIAL:	Respecto a la red de apoyo ella cuenta con su hermana y con una tia que es pensionada.
OCUPACIONES Y DESEMPEÑOS DE MAYOR EXPERIENCIA LABORAL:	Se ha desempeñado en arreglo de casas, siembra de plátano y banano , vende hielo y tinto.
EXPECTATIVAS LABORALES:	Vender los productos que siembra como plátano, banano, guineo, aunque el terreno que tiene es muy pequeño,también hielo y tinto.

2. IDENTIFICACION FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PARTICIPANTE

SESION 2:

Fecha	1 de mayo /2025	Hora de Inicio	12:22p.m
No. Documento	40986408	Hora de terminación:	1:06 p.m.
Participante:	NEIDA ESCALONA RODRIGUEZ	Medio de contacto:	telefónico
Edad:	55 años	Celular:	3154641525
Nivel Académico:	Bachillerato	Municipio:	San Andrés Islas
Ocupacion	Ama de casa	Ocupacion	Ama de casa
Municipio:	San Andrés Islas	Departamento:	San Andrés Islas

HABILIDADES BLANDAS:	Refiere que es muy difícil trabajar con otras personas porque son egoistas, es por esta razón que trabaja sola y es muy responsable y dedicada.
FORTALEZAS:	Afirma que es empática, servicial y recursiva.
DEBILIDADES:	Asegura que no podría trabajar en equipo porque las personas de esa región son muy envidiosas y egoistas

3. ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO

SESION 3:

Fecha	05 de mayo /2025	Hora de Inicio	6:24p.m
No. Documento	40986408	Hora de terminación:	7:10p.m.
Participante:	NEIDA ESCALONA RODRIGUEZ	Medio de contacto:	telefónico
Edad:	55 años	Celular:	3154641525
Nivel Académico:	Bachillerato	Municipio:	San Andrés Islas
Ocupacion	Ama de casa	Ocupacion	Ama de casa
Municipio:	San Andrés Islas	Departamento:	San Andrés Islas

PLANIFICACIÓN:	Respecto a su emprendimiento refiere que continúa comprando semillas y otros productos para sembrar.
METAS DE CORTO PLAZO:	Seguir vendiendo hielo y tinto para tener más recursos y comprar más productos para vender mientras cosecha
RECURSOS ECONOMICOS:	Utilizar los beneficios económicos que le dieron para comprar más productos para sembrar.
BUSQUEDA DE APOYO EMOCIONAL Y/O SOCIAL:	Refiere que cuenta con el apoyo emocional de su hija , de unos primos y de su tía.

PERCEPCION DE SATISFACCION Y UTILIDAD DE LA ATENCION PSICOSOCIAL

ACTITUD Y APTITUD :	Es importante mencionar que se encuentra alegre ,entusiasta y motivada a seguir con su emprendimiento.				
HABIA RECIBIDO ANTERIORMENTE ATENCION PSICOSOCIA:	SI	COMO CALIFICARIA LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN	EXCELENTE		
	NO X		BUENO	X	
CUMPLIO LAS EXPECTATIVAS DE ATENCIÓN	SI X		REGULAR		
	NO		MALO		
FUE DE UTILIDAD ESTAS ATENCIONES	SI X	SUGERENCIAS:	Que hayan más personas favorecidas con estos proyectos.		
	NO				

Profesional en Psicología Responsable de Intervención

Firma

MUNICIPIO: CUNDINAMARCA



Número total beneficiarios: 115

Ubicación: Municipios Funza, Mosquera, Zipaquirá, Chia, Cajicá






GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841698°
Longitud
-74.032732°
Altitud 2556.0 metros
viernes, 04/11/2025


GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841711°
Longitud
-74.032631°
Altitud 2555.5 metros
viernes, 04/11/2025


GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841721°
Longitud
-74.032716°
Altitud 2555.6 metros
viernes, 04/11/2025


Prosperidad Social
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841719°
Longitud
-74.032614°
Altitud 2555.9 metros
viernes, 04/11/2025


GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841684°
Longitud
-74.032668°
Local 11:44:53 a.m.
GMT 04:44:53 p.m.
Altitud 2555.7 metros
viernes, 04/11/2025


GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841761°
Longitud
-74.032640°
Local 11:45:07 a.m.
GMT 04:45:07 p.m.
Altitud 2555.7 metros
viernes, 04/11/2025


Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841727°
Longitud
-74.032716°
Local 11:01:22 a.m.
GMT 04:01:22 p.m.
Altitud 2556.4 metros
viernes, 04/11/2025


GPS Map
Camera Lite
Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia
Latitud
4.841813°
Longitud
-74.032744°
Local 11:38:58 a.m.
GMT 04:38:58 p.m.
Altitud 2556.3 metros
viernes, 04/11/2025


Fusca, Chia, Cundinamarca, Colombia




¿BUSCAS
EMPLEO?


¿BUSCAS
EMPLEO?


¿BUSCAS
EMPLEO?


¿BUSCAS
EMPLEO?

DEPARTAMENTO: VICHADA

Ubicación: Municipio de Puerto Carreño



Número total de beneficiarios: 41















Resumen General

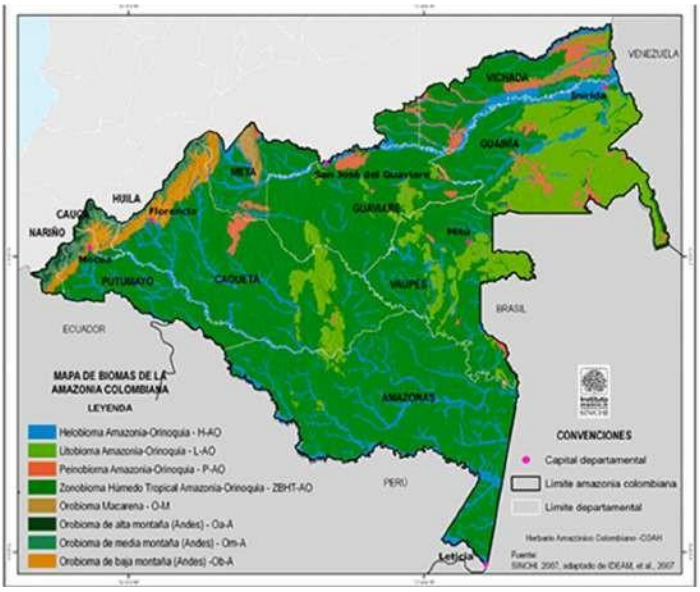
El día 17 de mayo, se realizó entrega beneficios a 41 participantes en el municipio Puerto Carreño Vichada.

Beneficios Entregados:

Los siguientes beneficios fueron distribuidos entre los participantes:

1. Incentivo para alimentación
2. Transporte
3. Vestuario y presentación personal
4. Apoyo conectividad
5. Herramientas de trabajo
6. Ayudas técnicas o dispositivos de apoyo
7. Cuidado de personas a cargo
8. Atención psicosocial.

DEPARTAMENTO: AMAZONAS















Número total de beneficiarios: 25
Ubicación: Municipio de Leticia.

Resumen General

Durante el día 06 de Junio de 2025, se realizó la entrega de diversos beneficios a 25 participantes del municipio de Leticia, otorgando 125 beneficios.

Beneficios Entregados:

Los siguientes beneficios fueron distribuidos entre los participantes:

1. Incentivo para alimentación
2. Transporte
3. Vestuario y presentación personal
4. Apoyo conectividad
5. Herramientas de trabajo
6. Ayudas técnicas o dispositivos de apoyo
7. Cuidado de personas a cargo
8. Atención psicosocial.

Prestar servicios organizacionales de cierre de brechas

No.	CC o NIT	NOMBRE o RAZÓN SOCIAL	DEPARTAMENTO EJECUCIÓN	MUNICIPIO EJECUCIÓN	BARRERA IDENTIFICADA	CLASE DE BARRERA	TIPO DE BARRERA	No. Servicio	TIPO DE SERVICIO	CATEGORIA DEL SERVICIO	SERVICIO A ENTREGAR CIERRE DE BRECHA	JUSTIFICACION DEL SERVICIO	Observaciones Supervisor	Aprobado Supervisor	Fecha Entrega del Servicio
963	900271375	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL SAS	CUNDINAMARCA	CHIA	Oportunidad de mejora para capacitar a los trabajadores de la compañía con el fin de fortalecer habilidades	organizacional	organizacional	1	Organizacional	Apoyo plan de capacitación	Cursos para personal administrativo y operativo	Se identifica que la compañía requiere ofrecer herramientas como capacitaciones de actualizacion.	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN EL 26 DE MAYO	SI	
964	900893735	SEPR SAS	CUNDINAMARCA	FUNZA	Oportunidad de mejora para capacitar a los trabajadores de la compañía con el fin de fortalecer habilidades	organizacional	organizacional	1	Organizacional	Acompañamiento proceso vinculación	Brindar herramientas que le permitan mejorar el area de vinculacion	Se identifica que la compañía requiere ofrecer herramientas como capacitaciones de actualizacion.	APROBADO POR LA SUPERVISIÓN	SI	

En el marco del Anexo Técnico del contrato 862 FIP, se contempló la entrega de beneficios organizacionales como incentivo para aquellas empresas que realizaron la vinculación laboral formal de los 52 participantes del programa. Estas empresas son **GIN GREEN INGENIERÍA NACIONAL S.A.S** y **SEPPI S.A.S**, en las cuales se aplicó el instrumento de encuesta organizacional con el fin de identificar y concertar brechas que impactan su capacidad de inclusión laboral.

DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA ORGANIZACIONAL

La encuesta organizacional fue diseñada como un instrumento diagnóstico para identificar barreras o brechas en los procesos internos de las empresas en torno a la vinculación laboral, especialmente de población vulnerable.

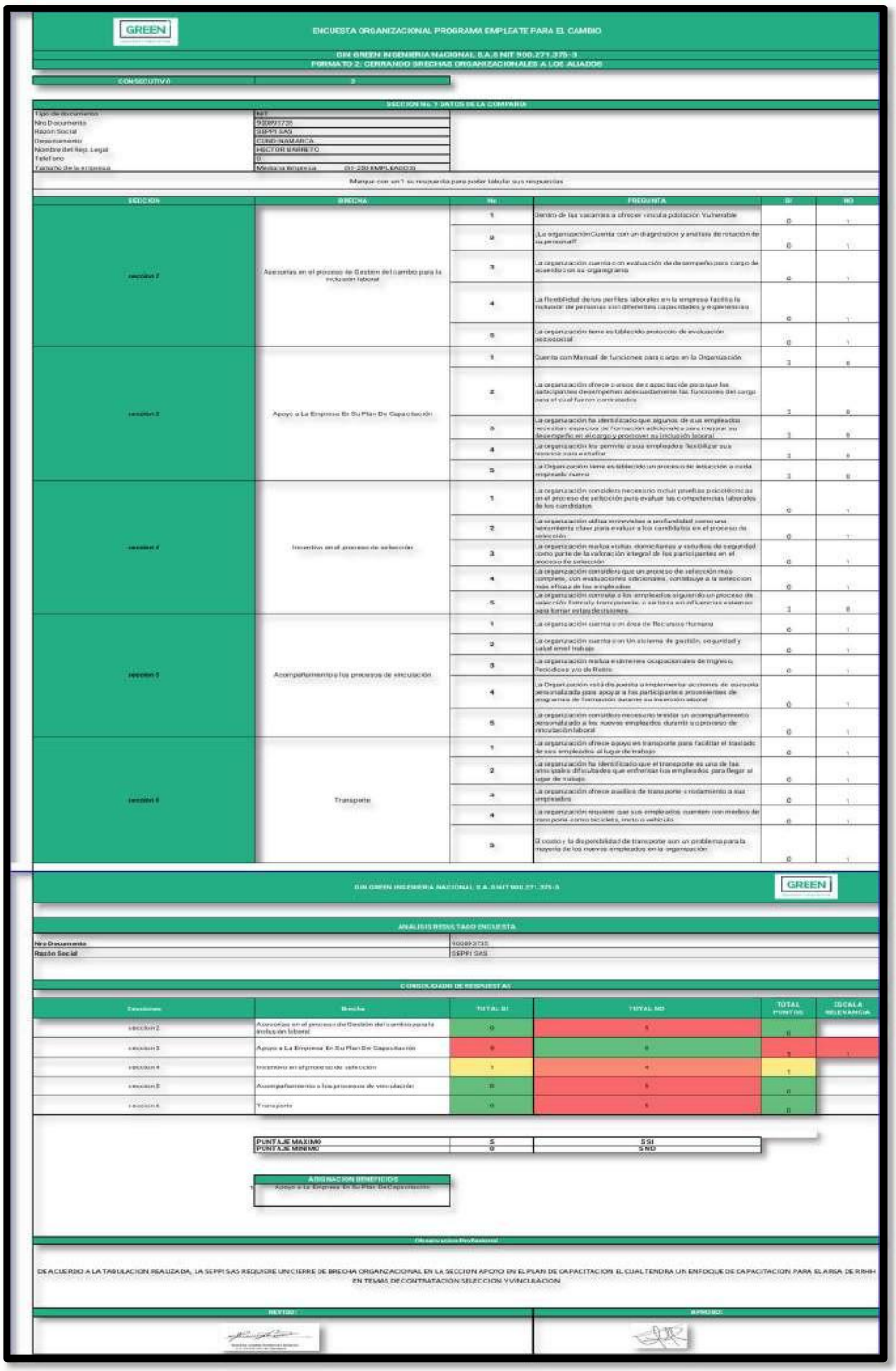
- Esta herramienta evalúa dimensiones clave del entorno organizacional como:
- Gestión del cambio para la inclusión
- Apoyo en procesos de formación
- Selección y contratación
- Acompañamiento a nuevos trabajadores
- Condiciones logísticas (ej. transporte)

Cada ítem de la encuesta tenía una calificación binaria (“Sí” / “No”), en donde:

- "Sí" indica cumplimiento o práctica adecuada del aspecto evaluado.
- "No" evidencia una brecha u oportunidad de mejora.

A partir del número de respuestas negativas por sección, se establece la existencia de una brecha baja, significativa o alta. Esto permite priorizar áreas críticas mediante un proceso de análisis conjunto con la empresa, que da lugar a la concertación de un plan de acción organizacional.

A continuación, soporte de las encuestas:



GREEN

ENCUESTA ORGANIZACIONAL PROGRAMA EMPLEATE PARA EL CAMBIO

GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S NIT 900.271.375-3

FORMATO 2: CERRANDO BRECHAS ORGANIZACIONALES A LOS ALIADOS

CONSECUTIVO: 3

SECCION No. 1 DATOS DE LA COMPAÑIA

Tipo de documento	NIT
Nro Documento	900892735
Razón Social	SEPPI SAS
Departamento	CUNDINAMARCA
Nombre del Rep. Legal	HECTOR BARRETO
Telefono	0
Tamaño de la empresa	Mediana Empresa (51-200 EMPLEADOS)

Marque con un 1 su respuesta para poder tabular sus respuestas

SECCION	BRECHA	No	PREGUNTA	SI	NO
seccion 2	Asesorias en el proceso de Gestión del cambio para la inclusión laboral	1	Dentro de las vacantes a ofrecer vincula población Vulnerable	0	1
		2	¿La organización Cuenta con un diagnostico y analisis de rotación de su personal?	0	1
		3	La organización cuenta con evaluación de desempeño para cargo de acuerdo con su organigrama	0	1
		4	La flexibilidad de los perfiles laborales en la empresa facilita la inclusión de personas con diferentes capacidades y experiencias	0	1
		5	La organización tiene establecido protocolo de evaluación psicosocial	0	1
seccion 3	Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	1	Cuenta con Manual de funciones para cargo en la Organización	1	0
		2	La organización ofrece cursos de capacitación porque los participantes desempeñen adecuadamente las funciones del cargo para el cual fueron contratados	1	0
		3	La organización ha identificado que algunos de sus empleados necesitan espacios de formación adicionales para mejorar su desempeño en el cargo y promover su inclusión laboral	1	0
		4	La organización les permite a sus empleados flexibilizar sus horarios para estudiar	1	0
		5	La Organización tiene establecido un proceso de inducción a cada empleado nuevo	1	0
seccion 4	Incentivo en el proceso de selección	1	La organización considera necesario incluir pruebas psicotécnicas en el proceso de selección para evaluar las competencias laborales de los candidatos	0	1
		2	La organización utiliza entrevistas a profundidad como una herramienta clave para evaluar a los candidatos en el proceso de selección	0	1
		3	La organización realiza visitas domiciliarias y estudios de seguridad como parte de la valoración integral de los participantes en el proceso de selección	0	1
		4	La organización considera que un proceso de selección más completo, con evaluaciones adicionales, contribuye a la selección más eficaz de los empleados	0	1
		5	La organización comunica a los empleados siguiendo un proceso de selección formal y transparente, o se basa en influencias externas para tomar estas decisiones	1	0
seccion 5	Acompañamiento a los procesos de vinculación	1	La organización cuenta con área de Recursos Humanos	0	1
		2	La organización cuenta con Un sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo	0	1
		3	La organización realiza examenes ocupacionales de ingreso, Periódicos y/o de Retiro	0	1
		4	La Organización está dispuesta a implementar acciones de asesoría personalizada para apoyar a los participantes provenientes de programas de formación durante su inserción laboral	0	1
		5	La organización considera necesario tender un acompañamiento personalizado a los nuevos empleados durante o proceso de vinculación laboral	0	1
seccion 6	Transporte	1	La organización ofrece apoyo en transporte para facilitar el traslado de sus empleados al lugar de trabajo	0	1
		2	La organización ha identificado que el transporte es una de las principales dificultades que enfrentan los empleados para llegar al lugar de trabajo	0	1
		3	La organización ofrece auxilios de transporte o rodamiento a sus empleados	0	1
		4	La organización requiere que sus empleados cuenten con medios de transporte como bicicleta, moto o vehículo	0	1
		5	El costo y la disponibilidad de transporte son un problema para la mayoría de los nuevos empleados en la organización	0	1

GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S NIT 900.271.375-3

GREEN

ANALISIS RESULTADO ENCUESTA

Nro Documento	900892735
Razón Social	SEPPI SAS

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS

Secciones	Brecha	TOTAL SI	TOTAL NO	TOTAL PUNTOS	ESCALA RELEVANCIA
seccion 2	Asesorias en el proceso de Gestión del cambio para la inclusión laboral	0	4	0	
seccion 3	Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	4	0	4	1
seccion 4	Incentivo en el proceso de selección	1	4	1	
seccion 5	Acompañamiento a los procesos de vinculación	0	5	0	
seccion 6	Transporte	0	5	0	

PUNTAJE MAXIMO	5	SSI
PUNTAJE MINIMO	0	SNO

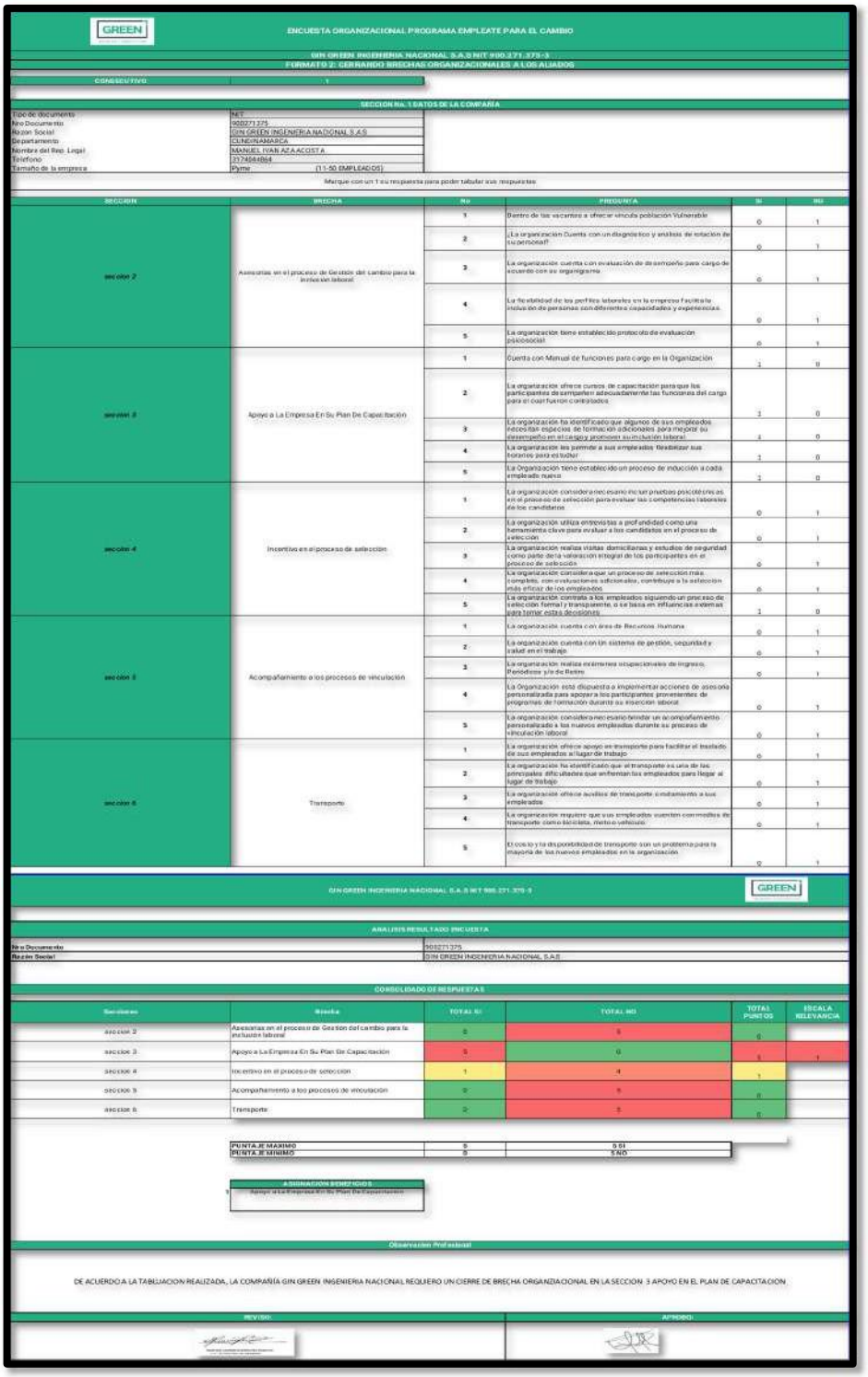
ASIGNACION BENEFICIOS

Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación

Observaciones Profesional

DE ACUERDO A LA TABULACION REALIZADA, LA SEPPI SAS REQUIERE UN CIERRE DE BRECHA ORGANIZACIONAL EN LA SECCION APOYO EN EL PLAN DE CAPACITACION EL CUAL TENDRA UN ENFOQUE DE CAPACITACION PARA EL AREA DE RRHH EN TEMAS DE CONTRATACION SELECCION Y VINCULACION

REVISO: | APROBO:



ENCUESTA ORGANIZACIONAL PROGRAMA EMPLEATE PARA EL CAMBIO

GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S NIT 900.271.375-3

FORMATO 2: CERRANDO BRECHAS ORGANIZACIONALES A LOS ALIADOS

CONSECUTIVO: 1

SECCION No. 1 DATOS DE LA COMPAÑÍA

Tipo de documento	NIT
Nro Documento	900271375
Razon Social	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S
Departamento	CUNDINAMARCA
Nombre del Rep. Legal	MANUEL IVAN AZA ACOSTA
Telefono	2174044864
Tamaño de la empresa	Pyme (11-50 EMPLEADOS)

Marque con un 1 su respuesta para poder tabular sus respuestas

SECCION	BRECHA	No	PREGUNTA	SI	NO
seccion 2	Asesorias en el proceso de Gestion del cambio para la inclusion laboral	1	Dentro de las vacantes a ofrecer vincula población Vulnerable	0	1
		2	¿La organización Cuenta con un diagnostico y análisis de rotación de su personal?	0	1
		3	La organización cuenta con evaluación de desempeño para cargo de acuerdo con su organigrama	0	1
		4	La flexibilidad de los perfiles laborales en la empresa facilita la inclusión de personas con diferentes capacidades y experiencias	0	1
		5	La organización tiene establecido protocolo de evaluación psicosocial	0	1
seccion 3	Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	1	Cuenta con Manual de funciones para cargo en la Organización	1	0
		2	La organización ofrece cursos de capacitación para que los participantes desempeñen adecuadamente las funciones del cargo para el cual fueron contratados	1	0
		3	La organización ha identificado que algunos de sus empleados necesitan especias de formación adicionales para mejorar su desempeño en el cargo y proceses su inclusión laboral	1	0
		4	La organización les permite a sus empleados flexibilizar sus horarios para estudiar	1	0
		5	La Organización tiene establecido un proceso de inducción a cada empleado nuevo	1	0
seccion 4	Incentivo en el proceso de seleccion	1	La organización considera necesario incluir pruebas psicotécnicas en el proceso de selección para evaluar las competencias laborales de los candidatos	0	1
		2	La organización utiliza entrevistas a profundidad como una herramienta clave para evaluar a los candidatos en el proceso de selección	0	1
		3	La organización realiza visitas domiciliarias y estudios de seguridad como parte de la valoración integral de los participantes en el proceso de selección	0	1
		4	La organización considera que un proceso de selección más completo, con evaluaciones adicionales, contribuye a la selección más eficaz de los empleados	0	1
		5	La organización contrata a los empleados siguiendo un proceso de selección formal y transparente, o se basa en influencias externas para tomar estas decisiones	1	0
seccion 5	Acompañamiento a los procesos de vinculación	1	La organización cuenta con área de Recursos Humano	0	1
		2	La organización cuenta con Un sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo	0	1
		3	La organización realiza exámenes ocupacionales de ingreso, Periódicos y/o de Retiro	0	1
		4	La Organización está dispuesta a implementar acciones de asesoría personalizada para apoyar a los participantes provenientes de programas de formación durante su inserción laboral	0	1
		5	La organización considera necesario brindar un acompañamiento personalizado a los nuevos empleados durante su proceso de vinculación laboral	0	1
seccion 6	Transporte	1	La organización ofrece apoyo en transporte para facilitar el traslado de sus empleados al lugar de trabajo	0	1
		2	La organización ha identificado que el transporte es una de las principales dificultades que enfrentan los empleados para llegar al lugar de trabajo	0	1
		3	La organización ofrece auxilios de transporte o reembolso a sus empleados	0	1
		4	La organización requiere que sus empleados cuenten con medios de transporte como bicicleta, moto o vehículo	0	1
		5	El costo y la disponibilidad de transporte son un problema para la mayoría de sus nuevos empleados en la organización	0	1

GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S NIT 900.271.375-3

ANALISIS RESULTADO ENCUESTA

Nro Documento	900271375
Razón Social	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS

Secciones	Brecha	TOTAL SI	TOTAL NO	TOTAL PUNTOS	ESCALA RELEVANCIA
seccion 2	Asesorias en el proceso de Gestion del cambio para la inclusion laboral	0	5	0	
seccion 3	Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	1	0	1	1
seccion 4	Incentivo en el proceso de seleccion	1	4	1	
seccion 5	Acompañamiento a los procesos de vinculación	0	5	0	
seccion 6	Transporte	0	5	0	

PUNTAJE MAXIMO	5	5 SI
PUNTAJE MINIMO	0	5 NO

ASIGNACION BENEFICIOS

1 Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitacion

Observacion Profesional

DE ACUERDO A LA TABULACION REALIZADA, LA COMPAÑÍA GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL REQUIERO UN CIERRE DE BRECHA ORGANIZACIONAL EN LA SECCION 3 APOYO EN EL PLAN DE CAPACITACION

REVISO	APROBO

Se realizo la encuesta Organizacional para el apoyo a la brecha organizacional a la empresa GIN GREEN y la empresa aliada SEPPI.

Presentar para aprobación matriz propuesta con información de los servicios organizacionales a proveer


RV: IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS ORGANIZACIONALES GIN GREEN Y SEPPI S.A.S

Responder | Responder a todos | Reenviar

Ana Lucia Gil Soto <algil@ProsperidadSoc

Acta Green.pdf 608 KB | Encuesta Organizacional No. 1.pdf 417 KB | Encuesta Organizacional No. 2.pdf 434 KB | CamScanner 04-06-2025 16.57 (1).pdf 457 KB

Buena tarde Deysi,

Según la matriz identificación de brechas organizacionales que remitieron con antelación, en la que efectivamente se identificó las brechas a cerrar en la empresa GIN GREEN INGENIERIA S.A.S, (fue aprobada en su momento), así como la identificación en la matriz de la brecha a mitigar con la empresa aliada SSEPI S.A.S y el acta de concertación con SSEPI, que allegan a la fecha de hoy, me permito solicitar me puedan por favor compartir el cronograma previsto para el cumplimiento de estas acciones, tanto al interior de GIN GREEN, como con la empresa SSEPI S.A.S; toda vez que su reconocimiento para el pago 3, está sujeto a que efectivamente estas actividades se cumplan de forma integral y completa en el tiempo de ejecución del contrato, que finaliza el 15 de junio de 2025. Por tanto quedo atenta al cronograma de dichas actividades.

Atentamente,

Prosperidad Social

ANA LUCIA GIL SOTO
Professional Especializado GIT
Empleabilidad
Dirección de Economía Popular

A continuación, evidencia de los beneficios organizacionales entregados a las compañías así:

INFORME DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN

Empresa: SEPPI S.A.S

Operador: GIN GREEN INGENIERÍA NACIONAL S.A.S

Fecha del informe: junio 2025

Programa: Empléate para el cambio – Prosperidad Social

1. ANTECEDENTES:

La empresa SEPPI S.A.S fue seleccionada para participar en el programa "Empléate para el cambio", que busca mejorar la empleabilidad e inclusión laboral de población vulnerable. Se aplicó una encuesta organizacional como diagnóstico inicial y se concertó un plan de acción centrado en el fortalecimiento de procesos de contratación y vinculación.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Datos Generales

Razón Social: SEPPI S.A.S

NIT: 900893735

Representante Legal: Héctor Javier Barreto Bernal

Ubicación: Cundinamarca

Tamaño: Mediana Empresa (51-250 empleados)

Resultados por Sección de Encuesta:

Sección	Nombre	Preguntas Sí	Preguntas No	Diagnóstico
2	Gestión del Cambio para Inclusión	0	5	Brecha alta
3	Apoyo en Plan de Capacitación	5	0	Adecuado
4	Proceso de Selección	1	4	Brecha significativa
5	Acompañamiento en Vinculación	0	5	Brecha alta
6	Transporte	0	5	Brecha alta

3. DIAGNÓSTICO DERIVADO DE LA ENCUESTA

Con base en los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, se identifican importantes brechas en diversos componentes relacionados con la inclusión y el acompañamiento psicosocial en el entorno organizacional. A continuación, se detallan los hallazgos por sección evaluada:

- **Sección 2 – Gestión del Cambio para la Inclusión:** Se evidencia una **brecha alta**, ya que no se registró ninguna respuesta afirmativa. Esto indica la ausencia de estrategias o acciones dirigidas a promover una cultura de inclusión dentro de la organización.
- **Sección 3 – Apoyo en Plan de Capacitación:** Esta sección obtuvo un resultado adecuado, con todas las preguntas respondidas afirmativamente. Lo anterior refleja que la empresa ha implementado planes de formación efectivos y estructurados para su personal.

- **Sección 4 – Proceso de Selección:** Presenta una **brecha significativa**, con solo una respuesta afirmativa frente a cuatro negativas. Esto sugiere que los procesos de selección aún carecen de criterios que garanticen la equidad, la diversidad y el enfoque psicosocial.
- **Sección 5 – Acompañamiento en Vinculación:** Se identificó una **brecha alta**, reflejando que actualmente no se llevan a cabo acciones de acompañamiento o seguimiento al nuevo personal vinculado, lo cual puede afectar la adaptación e integración efectiva al entorno laboral.
- **Sección 6 – Transporte:** Esta sección también obtuvo una **brecha alta**, al no existir medidas que aseguren la accesibilidad o el transporte inclusivo para las personas colaboradoras, en especial aquellas con requerimientos específicos.

Diagnóstico General

Los resultados de la encuesta permiten concluir que **la organización presenta brechas estructurales en áreas clave como inclusión laboral, procesos de selección, acompañamiento en la vinculación y transporte accesible**. Sin embargo, se reconoce como fortaleza el **apoyo existente en planes de capacitación**, lo cual representa un punto de partida estratégico para impulsar el cierre de brechas en los demás componentes.

Se recomienda diseñar e implementar un **Plan de Acción Integral**, con enfoque psicosocial e inclusivo, que priorice la transformación de los procesos internos, el fortalecimiento de capacidades del personal y la generación de condiciones más equitativas y accesibles para todas las personas trabajadoras.

4. PLAN DE CAPACITACIÓN: APOYO EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Objetivo General: Fortalecer el proceso de contratación y vinculación laboral, asegurando una gestión transparente, eficiente e inclusiva.

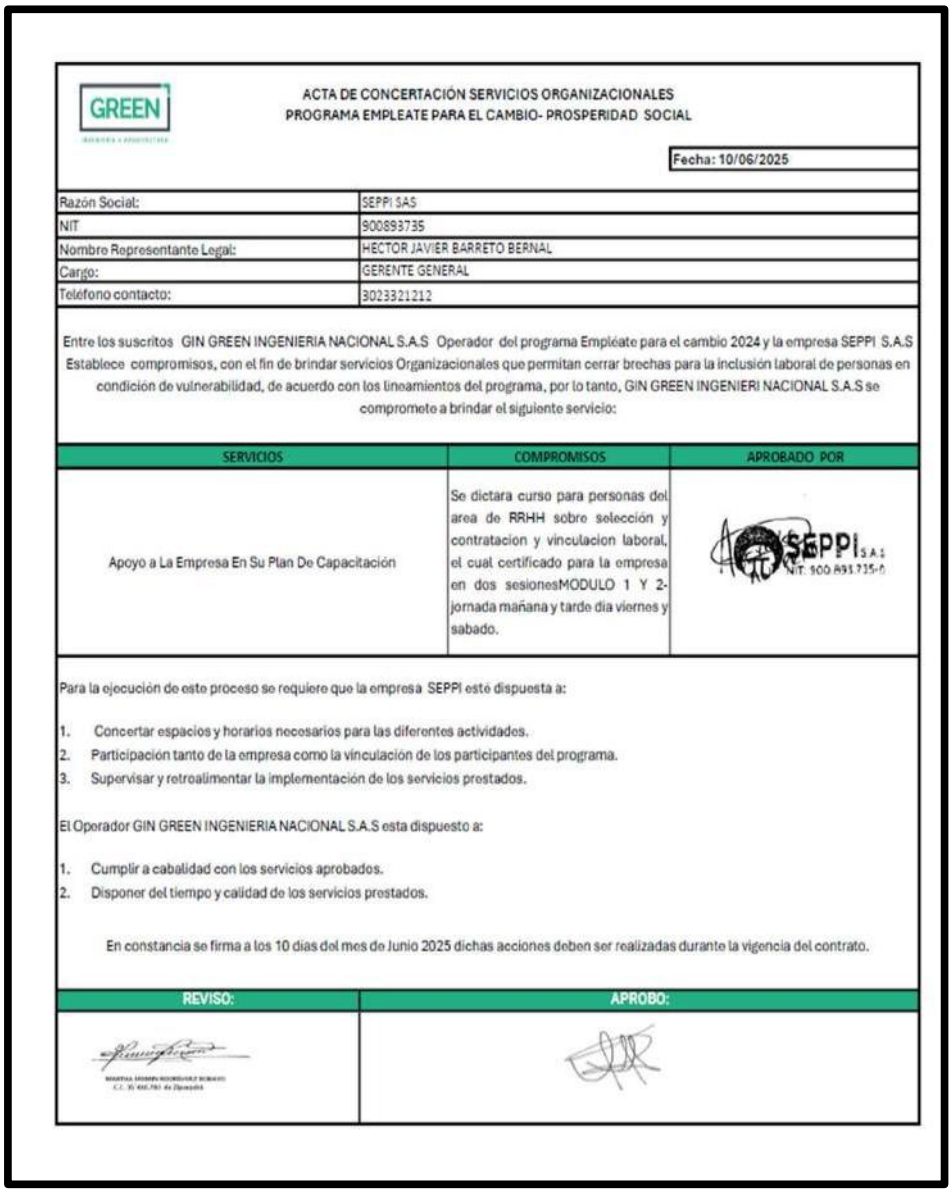
- Módulo I:

  • Definición de requisitos del puesto
  • Herramientas para selección objetiva
  • Revisión documental

- Módulo II:

  • Gestión contractual
  • Acompañamiento a la vinculación
  • Mejora continua del proceso

Intensidad horaria: 2 días (mañana y tarde), según acta firmada el 10/06/2025



GREEN

ACTA DE CONCERTACIÓN SERVICIOS ORGANIZACIONALES
PROGRAMA EMPLEATE PARA EL CAMBIO- PROSPERIDAD SOCIAL

Fecha: 10/06/2025

Razón Social:	SEPPI SAS
NIT	900893735
Nombre Representante Legal:	HECTOR JAVIER BARRETO BERNAL
Cargo:	GERENTE GENERAL
Teléfono contacto:	3023321212

Entre los suscritos GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S Operador del programa Empléate para el cambio 2024 y la empresa SEPPI S.A.S Establece compromisos, con el fin de brindar servicios Organizacionales que permitan cerrar brechas para la inclusión laboral de personas en condición de vulnerabilidad, de acuerdo con los lineamientos del programa, por lo tanto, GIN GREEN INGENIERI NACIONAL S.A.S se compromete a brindar el siguiente servicio:

SERVICIOS	COMPROMISOS	APROBADO POR
Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	Se dictara curso para personas del area de RRHH sobre selección y contratacion y vinculacion laboral, el cual certificado para la empresa en dos sesionesMODULO 1 Y 2-jornada mañana y tarde dia viernes y sabado.	SEPPI S.A.S NIT. 900.893.735-0

Para la ejecución de este proceso se requiere que la empresa SEPPI esté dispuesta a:

1. Concertar espacios y horarios necesarios para las diferentes actividades.
2. Participación tanto de la empresa como la vinculación de los participantes del programa.
3. Supervisar y retroalimentar la implementación de los servicios prestados.

El Operador GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S esta dispuesto a:

1. Cumplir a cabalidad con los servicios aprobados.
2. Disponer del tiempo y calidad de los servicios prestados.

En constancia se firma a los 10 dias del mes de Junio 2025 dichas acciones deben ser realizadas durante la vigencia del contrato.

REVISO:	APROBO:

La empresa SAFETTY es la seleccionada para realizar capacitación a la empresa aliada SEPPI SAS

La empresa SAFETTY es la seleccionada para realizar capacitación a la empresa aliada SEPPI SAS

SAFETYWORK	SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES	IDA-PL-002
	PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION	11/02/2024
	APOYO & ACOMPAÑAMIENTO PROCESO DE CONTRATACION	Versión 1

PLAN DE CAPACITACION

NIT 1118553907
MATRICULA: 03779294

CARRERA 9 # 08 – 04
CASA DE LAS NAVAS OFICINA 208

CODIGO:	VERSION:	FECHA:
PLN-SST-001	01	11 – FEBRERO - 2024
ELABORO	REVISO	APROBO:
EDWIN GUERRA	ALEJANDRA BARANZA	ALEJANDRA BARANZA MEDINA

SAFETYWORK pág. 1

SAFETYWORK	SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES	IDA-PL-002
	PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION	11/02/2024
	APOYO & ACOMPAÑAMIENTO PROCESO DE CONTRATACION	Versión 1

COORD PROYECTOS	GERENTE	REPRESENTANTE LEGAL

1. INTRODUCCION

Este módulo, que trata sobre el apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación, es una introducción a las fases del proceso de contratación, desde la preparación hasta la ejecución contractual. Se enfoca en la importancia de una gestión integral para garantizar la transparencia, la eficacia y el cumplimiento de las metas de la institución.

2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

El objetivo principal del módulo de apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación es facilitar y mejorar la gestión de la contratación, asegurando que se cumplan las normas y regulaciones vigentes, y que el proceso se realice de forma eficiente y transparente. En el contexto del módulo I, se espera que el acompañamiento incluya la asesoría en la definición de requisitos, la selección de candidatos, la revisión de la documentación y la gestión de la contratación.

El objetivo específico del módulo I de apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación podría ser:

1. Asesoría en la definición de requisitos del puesto:
Ayudar a las áreas solicitantes a definir claramente las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para cada puesto, asegurando que los requisitos sean relevantes y no discriminatorios.

2. Apoyo en el proceso de selección:
Asesorar en la selección de candidatos, incluyendo la elaboración de pruebas, la entrevista y la evaluación de los candidatos, buscando garantizar que la selección sea justa y objetiva.

3. Revisión de la documentación:
Revisar la documentación legal y administrativa relacionada con el proceso de contratación, asegurando que se cumplan todas las normas y regulaciones.

4. Gestión de la contratación:
Apoyar en la gestión del contrato, incluyendo la elaboración del contrato, la negociación de condiciones y la gestión de pagos, garantizando que se cumplan los acuerdos y que se resuelvan posibles problemas.

SAFETYWORK	SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES	IDA-PL-002
	PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION	11/02/2024
	APOYO & ACOMPAÑAMIENTO PROCESO DE CONTRATACION	Versión 1

5. Mejora continua del proceso de contratación:
Realizar una evaluación continua del proceso de contratación, identificar áreas de mejora y proponer soluciones para optimizar el proceso.

Beneficios del acompañamiento y apoyo en la contratación:

- **Reducción de errores y riesgos:**

Al asegurar que se cumplan las normas y regulaciones, se reducen los riesgos legales y financieros.

- **Mejora de la eficiencia:**

Un proceso de contratación más eficiente permite ahorrar tiempo y recursos.

- **Aumento de la satisfacción de los empleados:**

Un proceso de contratación transparente y justo contribuye a la satisfacción de los empleados.

- **Mejora de la imagen de la empresa:**

Un proceso de contratación bien gestionado refleja una imagen positiva de la empresa.

- **Atracción y retención de talento:**

Un proceso de contratación atractivo y justo ayuda a atraer y retener a los mejores talentos.
En resumen, el módulo de apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación tiene como objetivo principal facilitar y optimizar la contratación, asegurando que se cumplan las normas y regulaciones, que el proceso sea eficiente y justo, y que se logre atraer y retener a los mejores talentos.

ALCANCE.

El programa de capacitación está dirigido a todo el personal; con el fin de educar en temas inherentes para garantizar el cumplimiento de los programas del proceso de contratación.

1. CONDICIONES GENERALES.

El módulo "Apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación" tiene como objetivo facilitar y optimizar el proceso de contratación, proporcionando herramientas y conocimientos para una gestión efectiva.

El proceso de contratación, en general, implica:

1. Decisión de contratar: Identificar la necesidad de un nuevo empleado.
2. Descripción del puesto: Definir claramente las funciones, responsabilidades y requisitos del puesto.
3. Reclutamiento: Buscar candidatos adecuados.

SAFETYWORK pág. 3

4. Evaluación inicial: Filtrar los candidatos que mejor se ajusten a los requisitos.
5. Entrevistas: Realizar entrevistas para evaluar las habilidades y la experiencia de los candidatos.
6. Oferta: Presentar la oferta de empleo al candidato seleccionado.
7. Incorporación: Integrar al nuevo empleado en el equipo.
8. Capacitación: Proporcionar la formación necesaria para que el empleado pueda realizar sus funciones con éxito.

El apoyo y acompañamiento en este proceso puede abarcar varios aspectos:

- **Asesoramiento legal:** Asegurar que el proceso de contratación cumpla con la legislación laboral vigente.
- **Herramientas de reclutamiento:** Utilizar plataformas y sistemas de gestión de reclutamiento para facilitar la búsqueda de candidatos.
- **Criterios de selección:** Establecer criterios claros y objetivos para la selección de candidatos.
- **Entrevistas efectivas:** Realizar entrevistas estructuradas y obtener información relevante sobre los candidatos.
- **Gestión del contrato:** Elaborar contratos de trabajo de forma clara y precisa.
- Acompañamiento en la incorporación: Asegurar que el nuevo empleado se adapte al nuevo puesto y a la organización.

Beneficios del apoyo y acompañamiento en el proceso de contratación:

- **Reducción de errores:**

Asegurar que el proceso de contratación se realice de forma correcta y eficiente.

- **Mejora de la experiencia del candidato:**

Proporcionar una experiencia positiva al candidato, que puede influir en su decisión de aceptar la oferta.

- **Selección de los mejores candidatos:**

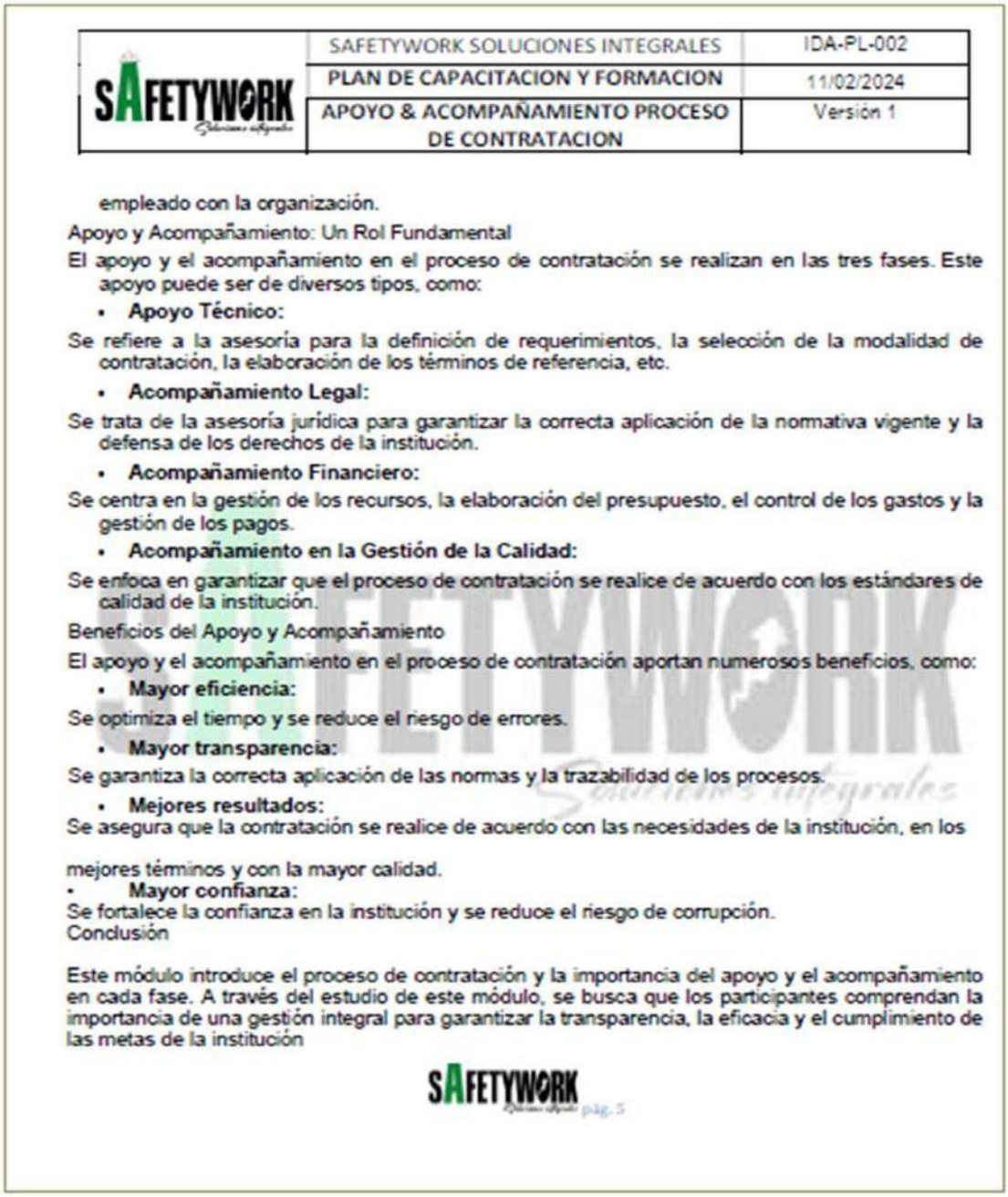
Evaluar a los candidatos de forma objetiva y elegir a los que mejor se ajusten al puesto.

- **Ahorro de tiempo y recursos:**

Optimizando el proceso de contratación, se reduce el tiempo y los recursos que se invierten en el mismo.

- **Mejora de la retención de empleados:**

Un buen proceso de contratación puede contribuir a una mayor satisfacción y compromiso del



SAFETYWORK	SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES	IDA-PL-002
	PLAN DE CAPACITACION Y FORMACION	11/02/2024
	APOYO & ACOMPAÑAMIENTO PROCESO DE CONTRATACION	Versión 1

empleado con la organización.

Apoyo y Acompañamiento: Un Rol Fundamental

El apoyo y el acompañamiento en el proceso de contratación se realizan en las tres fases. Este apoyo puede ser de diversos tipos, como:

- **Apoyo Técnico:**

Se refiere a la asesoría para la definición de requerimientos, la selección de la modalidad de contratación, la elaboración de los términos de referencia, etc.

- **Acompañamiento Legal:**

Se trata de la asesoría jurídica para garantizar la correcta aplicación de la normativa vigente y la defensa de los derechos de la institución.

- **Acompañamiento Financiero:**

Se centra en la gestión de los recursos, la elaboración del presupuesto, el control de los gastos y la gestión de los pagos.

- **Acompañamiento en la Gestión de la Calidad:**

Se enfoca en garantizar que el proceso de contratación se realice de acuerdo con los estándares de calidad de la institución.

Beneficios del Apoyo y Acompañamiento

El apoyo y el acompañamiento en el proceso de contratación aportan numerosos beneficios, como:

- **Mayor eficiencia:**

Se optimiza el tiempo y se reduce el riesgo de errores.

- **Mayor transparencia:**

Se garantiza la correcta aplicación de las normas y la trazabilidad de los procesos.

- **Mejores resultados:**

Se asegura que la contratación se realice de acuerdo con las necesidades de la institución, en los mejores términos y con la mayor calidad.

- **Mayor confianza:**

Se fortalece la confianza en la institución y se reduce el riesgo de corrupción.

Conclusión

Este módulo introduce el proceso de contratación y la importancia del apoyo y el acompañamiento en cada fase. A través del estudio de este módulo, se busca que los participantes comprendan la importancia de una gestión integral para garantizar la transparencia, la eficacia y el cumplimiento de las metas de la institución

SAFETYWORK pág. 5

5. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES (EJECUCIÓN)

Actividad	Fecha	Estado
Módulo I	13/06/2025	Ejecutado
Módulo II	14/06/2025	Ejecutado

SAFETYWORK	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN	CR-HSEQ-019 Versión 001 Fecha de Aprobación: 12-04-2024 Página 1 de 1

OBJETIVO

Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas para el apoyo y acompañamiento en el proceso de contratacion y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas.
Tiene como objetivo facilitar y optimizar el proceso de contratación, proporcionando herramientas y conocimientos para una gestión efectiva.

META		INDICADORES
Meta Base: 100%	Cumplir con el 100% de las actividades proyectadas para el proceso de contratacion	**Cumplimiento:** (Nº de Capacitaciones Ejecutadas / Nº de Capacitaciones Programadas) x 100 **Cobertura:** (Nº de Trabajadores Asistentes a las Cap/ Nº Total de Trabajadores Convocados) x 100 **Eficiencia:** (Nº de Capacitaciones Calificadas Optimamente / Nº Total de Capacitaciones) x 100

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES																						Responsable (s)	Convocados
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE			
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
Apoyo y acompañamiento en el proceso de contratacion MODULO I											13/06/2025														Direccion de proyectos SAFETY WORK	colaboradores
											1	1														
Apoyo y acompañamiento en el proceso de contratacion MODULO II											14/06/2025														Direccion de proyectos SAFETY WORK	colaboradores
											1	1														
Total Actividades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	Actividades

MONITOREO DEL PROGRAMA /VIGENCIA

1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		PROYECCIÓN ANUAL	CUMPLIMIENTO ANUAL
Actividades Programadas/Ejecutadas en el Mes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
% Ejecución Mensual del Programa Anual SST	0	0	0%		0%		0%		0%		100%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		Cantidad de Actividades Programadas	Cantidad de Actividades Ejecutadas


SAFETYWORK
Soluciones integrales
CERTIFICA
En cumplimiento de la Res 4272 del 2021 y NTC 6072 del 21014 SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES. Licencia en seguridad y salud en el trabajo No. 25-0428 del 2018 SS.CUND. - CERTIFICADO ENTE CERTIFICADOR ICONTEC N° CS CER719624
APROBACION MINISTERIO DE TRABAJO N° 08SE2020220000000010565
SEPPI SAS
NIT 900893735
APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.
INTENSIDAD HORARIA 6 HORAS
VIERNES 13 DE JUNIO 2025 JORNADA CONTINUA MODULO I
SABADO 14 DE JUNIO 2025 JORNADA CONTINUA MODULO II
SAFETY WORK 2025
NATALY LOPEZ PEREZ
GESTION HUMANA
PSICOLOGA ESPECIALISTA SST
SERIE - SF- 2025
CONSECUTIVO AT – 5897546



El empleo es de todos Mintrabajo

MINTRABAJO No. Radicado 08SE2020220000000010565
Fecha 2020-03-09 02:16:50 pm
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen DIRECCION DE MOVILIDAO Y FORMACION PARA EL TRABAJO
Destinatario SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES.
Anexos 0 Folios 1
CORDSE2020220000000010565

Bogotá, D.C.

Senor(a)
ALEJANDRA BARANZA
Representante Legal
SAFETYWORK SI
ssafetywork@gmail.com
Carrera 9 # 04-08
Zipaquirá — Cundinamarca.

Asunto: Inscripción en el registro de proveedores de formación para el trabajo. Resolución 1577 de 2022. Decreto 2888 Formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Reciba un cordial saludo.

En atención a su solicitud y en el marco de las funciones otorgadas por el capítulo séptimo de la Resolución 1577 de 2022 de este Ministerio, especialmente conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la norma ya mencionada, de manera cordial me permito comunicarle que se APRUEBA la inscripción SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES. en el registro de proveedores de formación pata el trabajo y el desarrollo humano

Lo anterior, teniendo en cuenta que la documentación presentada para solicitar dicha inscripción cumple con la normatividad que regula esta actividad, a saber, las Resoluciones 1409 de 2012, 3368 de 2014, 1903 de 2013 y 1178 de 2017 de esta cartera.

Al efecto, los programas de capacitación autorizados para ser impartidos en este centro de capacitación y entrenamiento son:

TIPO DE OFERENTE
PERSONA NATURAL CON LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol
Sede Administrativa
Dirección • Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, TO, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

@MinTrabajoCol
Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

@MintrabajoCol
línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

ISO 9001

El empleo es de todos | Mintrabajo

- La anterior inscripción le permite a SAFETYWORK SOLUCIONES INTEGRALES., impartir la capacitación en el área del Departamento de CUNDINAMARCA.

Teniendo en cuenta que los aprendices en formación de Trabajo Seguro en Alturas deben estar asegurados con póliza de seguros estudiantil a la que se refiere el parágrafo 1º del artículo 6º de la Resolución 1178 de 2017, el Centro de Entrenamiento está obligado a reportar a la aseguradora de manera oportuna el listado de personas en formación, con la vigencia individual del aseguramiento.

Igualmente, la vigencia de la póliza debe garantizarse durante todo el tiempo de actividades de formación impartidas por el Centro, de tal forma que incumplida esta condición o cualquiera otra de las establecidas en la Resolución No 1178 de 2017 se revocará la inscripción en el registro.

Recordemos que la Constitución Política de 1991 dispone como uno de los principios mínimos fundamentales del derecho del trabajo, dispuestos en el artículo 53, la "garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento". A su vez, con la Ley 1562 de 2012, se pretendió fortalecer el Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales para orientarle hacia la prevención de la ocurrencia de contingencias como enfermedad laboral o accidente de trabajo.

Su centro de capacitación y entrenamiento asume una responsabilidad fundamental dentro del programa de capacitación y únicamente se mantendrá su inscripción en el registro, en tanto conserve las exigencias normativas ya mencionadas.

Atentamente,

ANA MARIA ARAUJO CASTRO
Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

Revisó: Claudia
Revisó. R Venegas
Proyectó: P. Ra

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol @MinTi abajo Col @MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial
Sede de Atencion al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular

INFORME
PLAN CAPACITACIÓN PSICOSOCIAL
EMPRESA GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S

En el marco del acompañamiento desde el área de Psicología Organizacional de la empresa GREEN, se llevaron a cabo tres actividades de intervención dirigidas a fortalecer las habilidades personales, interpersonales y laborales de los colaboradores. Las actividades se desarrollaron en diferentes fechas durante el mes de junio de 2025, con metodologías participativas, orientadas al desarrollo de competencias clave para un entorno laboral saludable y productivo.

A continuación, se presenta el informe detallado de cada actividad, incluyendo su objetivo, contenido, desarrollo y resultados generales observados.

1. Comunicación Asertiva, Efectiva y Trabajo en Equipo
Fecha de realización: 27 de mayo de 2025

Objetivo:
Fomentar la comunicación asertiva entre los miembros del equipo, mejorando las habilidades de expresión, escucha activa, resolución de conflictos y fortalecimiento del trabajo colaborativo.
Desarrollo de la actividad:

La sesión inició con una breve introducción teórica sobre los conceptos de comunicación asertiva, estilos comunicativos (pasivo, agresivo, asertivo) y su impacto en el entorno laboral. Se destacaron elementos clave como el uso del lenguaje no verbal, la empatía y el respeto en la interacción entre colaboradores.

Posteriormente, se realizaron actividades prácticas y dinámicas grupales que permitieron a los participantes identificar sus estilos comunicativos, reconocer barreras comunes en la comunicación y aplicar estrategias para mejorar la transmisión de mensajes en el contexto laboral. Las dinámicas incluyeron ejercicios de role-play y resolución de casos simulados, favoreciendo la reflexión y la participación.

Los participantes mostraron alto interés y disposición al aplicar lo aprendido. Se generaron espacios de retroalimentación donde expresaron la importancia de la comunicación clara para evitar malentendidos y mejorar el clima laboral. Se evidenció mayor conciencia sobre la necesidad de escuchar activamente y expresar ideas con respeto y firmeza.











2. Identificación de Personalidad Ocupacional – Aplicación Test DISC.

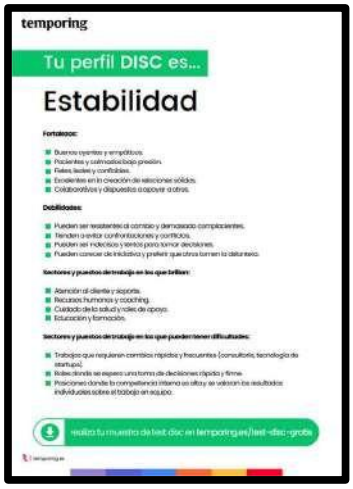
Fecha de realización: 28 de mayo de 2025

Objetivo: Brindar herramientas a los colaboradores para el autoconocimiento, mediante la identificación de su estilo de comportamiento en el entorno laboral, y así potenciar el trabajo individual y en equipo.

Los participantes mostraron gran interés en conocer su perfil de comportamiento y reflexionaron sobre la utilidad de esta información para su desempeño laboral. Se generaron diálogos significativos sobre la importancia de adaptar la comunicación y las tareas a los distintos estilos personales







3. Manejo Efectivo del Estrés y Solución de Problemas

Fecha de realización: 29 de mayo de 2025

Objetivo:

Dotar a los colaboradores de estrategias prácticas para afrontar situaciones estresantes y tomar decisiones adecuadas ante los problemas del entorno laboral.

Desarrollo de la actividad:

La actividad comenzó con una explicación conceptual sobre el estrés laboral: causas, síntomas físicos y emocionales, y consecuencias a corto y largo plazo en la salud y el desempeño. Se abordaron los factores estresores más comunes en el entorno organizacional y se promovió la identificación personal de estos factores por parte de los participantes.

A continuación, se introdujeron técnicas prácticas de manejo del estrés, como la respiración consciente, pausas activas, organización del tiempo y la priorización de tareas. Se realizaron ejercicios guiados de relajación y una dinámica grupal para reconocer patrones de respuesta ante el estrés.

En la segunda parte de la sesión se abordó la solución de problemas a través del análisis de situaciones laborales reales y simuladas. Se propuso un modelo de cinco pasos para la resolución efectiva de problemas: identificación del problema, análisis de causas, generación de alternativas, elección de la mejor opción y evaluación de resultados.

Resultados observados:

Los participantes lograron identificar sus principales fuentes de estrés y reconocieron la necesidad de adoptar hábitos saludables para su manejo. Además, se generó un espacio de intercambio de experiencias donde compartieron estrategias personales y se promovió el apoyo entre compañeros. La actividad concluyó con una actitud positiva y mayor disposición hacia el manejo proactivo de situaciones laborales complejas.



Las actividades desarrolladas durante el mes de mayo de 2025 en la empresa GREEN permitieron fortalecer habilidades esenciales en los colaboradores, favoreciendo la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la gestión emocional y el conocimiento de los estilos personales de comportamiento. El compromiso y la participación de los asistentes fueron claves para el éxito de cada sesión.

Estas intervenciones no solo aportan al bienestar individual, sino también al mejoramiento del clima organizacional, la productividad y la cohesión de los equipos de trabajo. Se recomienda continuar con espacios de formación y acompañamiento psicológico que den seguimiento a los aprendizajes obtenidos.

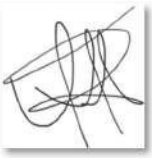
MARTHA JASMIN RODRÍGUEZ ROBAYO
C.C. 35´416.783 de Zipaquirá

ACTA DE CONCERTACIÓN SERVICIOS ORGANIZACIONALES
PROGRAMA EMPLEATE PARA EL CAMBIO- PROSPERIDAD SOCIAL

Fecha:26/05/2025

Razón Social:	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL SAS
NIT	900.271.375-3
Nombre Representante Legal:	MANUEL IVAN AZA ACOSTA
Cargo:	GERENTE GENERAL
Teléfono contacto:	3174044864

Entre los suscritos GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S Operador del programa Empléate para el cambio 2024 y la empresa GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S Establece compromisos, con el fin de brindar servicios Organizacionales que permitan cerrar brechas para la inclusión laboral de personas en condición de vulnerabilidad, de acuerdo con los lineamientos del programa, por lo tanto, GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S se compromete a brindar el siguiente servicio:

SERVICIOS	COMPROMISOS	APROBADO POR
Apoyo a La Empresa En Su Plan De Capacitación	JORNADA DE CAPACITACION EN AREAS ADMINISTRATIVAS Y OPERATIVAS	

Para la ejecución de este proceso se requiere que la empresa GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S esté dispuesta a:

1. Concertar espacios y horarios necesarios para las diferentes actividades.
2. Participación tanto de la empresa como la vinculación de los participantes del programa.
3. Supervisar y retroalimentar la implementación de los servicios prestados.

El Operador GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S esta dispuesto a:

1. Cumplir a cabalidad con los servicios aprobados.
2. Disponer del tiempo y calidad de los servicios prestados.

En constancia se firma a los 26 días del mes de Mayo de 2025 dichas acciones deben ser realizadas durante la vigencia del contrato.

REVISO:	APROBO:
 MARTHA JASMIN RODRIGUEZ ROBAYO C.C. 35'416.783 de Zipaquirá	

COMPONENTE II. COLOCACIÓN LABORAL

Colocación	Preselección de candidatos	Identificar las personas (candidatos) que cumplan con los perfiles de las vacantes	Personas que cumplen con los perfiles de las vacantes a proveer	65	Listado de candidatos preseleccionados por vacante.	Programado	65	
						Ejecutado	65	100%
	Remisión de candidatos	Remitir al potencial empleador las personas (candidatos) que cumplan con los perfiles de las vacantes	Personas remitidas a Empresas	60	Personas remitidas-Formato No. 3. Beneficios Entregados	Programado	60	
						Ejecutado	60	100%
	Colocación laboral.	Realizar carge de contratos o certificaciones laborales al sistema de información - SIPE	Contrato laboral o certificaciones laborales	52	Certificación Laboral Planilla PILA	Programado	52	
						Ejecutado	52	100%

FASE – Colocación:

Avance Cualitativo Actividades Fase de Colocación

Identificar las personas (candidatos) que cumplan con los perfiles de las vacantes.

En desarrollo de la ruta operativa, se identificaron, dentro del grupo de participantes inscritos, aquellos que cumplían con los perfiles requeridos para las vacantes en **GIN GREEN** y en la empresa aliada **SEPPI**; evidenciando que, por la naturaleza de sus actividades misionales y la alta demanda de mano de obra, estas dos empresas permitirían dar cobertura a la vinculación del total de participantes previsto y requerido por el **Contrato 862 FIP de 2024.**

Remitir al potencial empleador las personas (candidatos) que cumplan con los perfiles de las vacantes.

Se realizaron búsquedas a través de redes sociales, la Agencia Pública de Empleo del SENA y otras plataformas, logrando la vinculación progresiva de 32 vacantes en la empresa GIN GREEN y 20 en la empresa aliada SEPPI. Es de anotar que se aseguró la vinculación laboral formal de los 52 participantes, por un término mínimo de tres meses, conforme a lo establecido en el anexo técnico.

COLOCACIONES Y VINCULACIÓN LABORAL FORMAL PROYECTO EMPLEATE PARA EL CAMBIO

En el marco del proyecto Empléate para el Cambio 2024, no solo se realizó la identificación, aprobación y entrega de bienes y servicios para el cierre de brechas personales a 200 participantes, sino que también, en cumplimiento del contrato 862 FIP y del anexo técnico, se logró la vinculación laboral formal de 52 de los participantes del proyecto. Debido a las características anotadas previamente, la colocación de estos 52 participantes se llevó a cabo en los municipios de Funza, Mosquera, Zipaquirá, Chía y Cajicá, en el departamento de Cundinamarca. Las empresas aliadas en este objetivo fueron GIN GREEN Ingeniería Nacional
S.A.S. y SEPPI (Servicio de Personal para la Logística y Producción).

En el marco del proyecto Empléate para el Cambio 2024, la alianza con las empresas SEPPI y GIN GREEN permitió no solo la vinculación laboral formal de participantes, sino también el fortalecimiento organizacional de dichas entidades.

Como parte del proceso, ambas empresas participaron en la aplicación de una encuesta diseñada para identificar sus necesidades internas en relación con la contratación inclusiva. Esta acción permitió avanzar en el cierre de brechas organizacionales, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por Prosperidad Social. En contraprestación, las empresas asumieron el compromiso de vincular personal elegible de acuerdo con los criterios definidos por el proyecto.

A continuación, se presenta una descripción institucional de cada una de las empresas aliadas:

- GIN GREEN INGENIERÍA NACIONAL S.A.S.

Descripción general: Empresa colombiana especializada en el diseño, implementación, operación y mantenimiento de soluciones de infraestructura eléctrica y de ingeniería.

Ubicación: Sede principal en Bogotá D.C., con operaciones en diversas regiones del país.

Misión institucional: Ofrecer soluciones de ingeniería innovadoras, sostenibles y de alta calidad, que generen valor para sus clientes, colaboradores y la sociedad en general.

- **SEPPI – Servicio de Personal para la Logística y Producción**

Descripción general: Empresa dedicada a la prestación de servicios de gestión de talento humano, outsourcing operativo y contratación de personal para procesos logísticos y productivos.

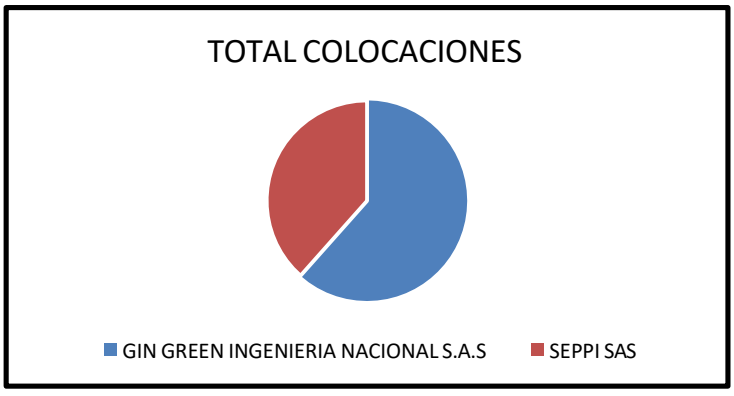
Ubicación: Sede principal en Cota, Cundinamarca, con cobertura operativa en Bogotá y municipios aledaños.

Misión institucional: Brindar soluciones integrales en gestión de personal, enfocadas en mejorar la productividad y competitividad de sus clientes, mediante talento humano capacitado y comprometido.

La colaboración con estas empresas facilitó la colocación laboral formal de 52 participantes en los municipios de Funza, Mosquera, Zipaquirá, Chía y Cajicá, en el departamento de Cundinamarca. Estas vinculaciones se realizaron conforme a los criterios de elegibilidad definidos por Prosperidad Social, lo que evidencia el cumplimiento del proyecto en su componente de inclusión laboral y de cierre de brechas tanto personales como organizacionales.

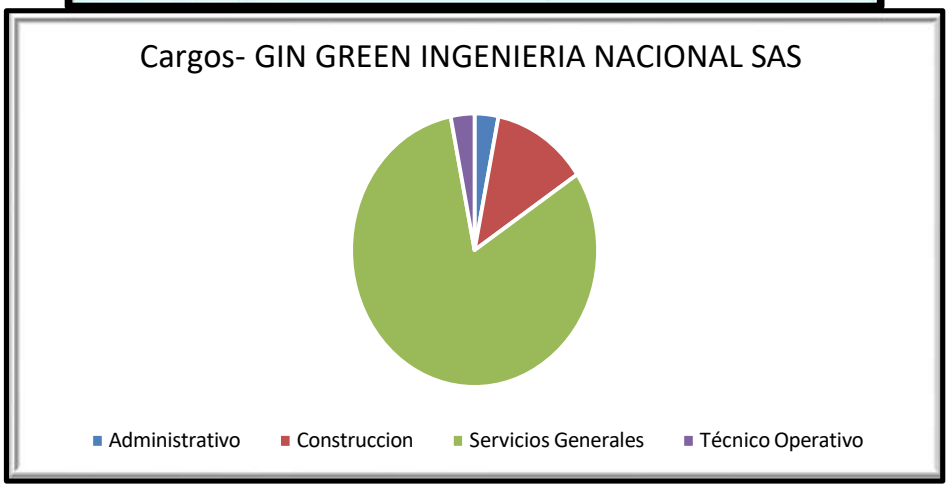
A continuación, se hace un reporte de las colocaciones realizadas por las dos empresas y se grafica los respectivos cargos en cada una de ellas.

EMPRESA	TOTAL COLOCACIONES
GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S	32
SEPPI SAS	20
Total general	52



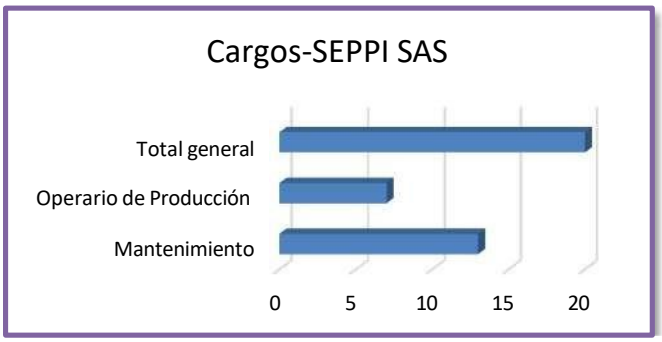
COLOCACIONES GIN GREEN CON SUS RESPECTIVOS CARGOS

GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S	32
Cargo	**Total**
Administrativo	1
Construccion	4
Servicios Generales	26
Técnico Operativo	1



COLOCACIONES SEPPI CON SUS RESPECTIVOS CARGOS

SEPPI SAS	20
Cargo	**Total**
Mantenimiento	13
Operario de Producción	7
Total general	**20**



Realizar cargue de contratos o certificaciones laborales al sistema de información - SIPE.

COMPONENTE. TRANSVERSAL Y CIERRE

TRANSVERSAL	**Transversal**	**Seguimiento y Monitoreo**	Realizar seguimiento al avance del proyecto	Informe ejecutivo mensual de avance de acuerdo con el POA	5	Informe presentado	**Programado**	8	**100%**
							Ejecutado	8	
		Lecciones Aprendidas	Participar en los espacios de lecciones aprendidas concertados con Prosperidad Social	Acta con Listado de Asistencia y grabación del espacio.	2	Acta con Listado de Asistencia	**Programado**	1	**100%**
							Ejecutado	1	
				Documento mensual de lecciones aprendidas	2	Documento entregado	**Programado**	1	**100%**
							Ejecutado	1	

En el componente de **seguimiento y monitoreo**, se realizó seguimiento en los territorios de la intervención, así como en el aplicativo dispuesto para la información del proyecto **SIPE**. Se presentaron un total de **ocho informes de avance técnico** y **ocho avances del POA** a la supervisión.
Asimismo, se participó en las **reuniones y mesas de seguimiento convocadas por Prosperidad Social**, con una frecuencia promedio **quincenal durante el tiempo de ejecución del proyecto.**

En referencia a las lecciones aprendidas, es necesario destacar dos momentos:

- El 18 de diciembre de 2024, en el marco de una reunión virtual convocada por Prosperidad Social, se aplicó un instrumento para la identificación de lecciones aprendidas relacionadas con el desarrollo de la ruta operativa del proyecto hasta ese momento. La información recolectada mediante dicho instrumento virtual se encuentra disponible en el programa de Empleabilidad de Prosperidad Social.

- Durante el mes de junio de 2025, se llevó a cabo en el municipio de Puerto Carreño, Vichada, un taller virtual de lecciones aprendidas, con la participación de la Gerencia Regional Vichada, el representante de GIN GREEN INGENIERÍA S.A.S, y el representante del SENA en Puerto Carreño. Asimismo, en esta jornada se convocó a cerca de 10 participantes del proyecto, con el fin de aplicar el instrumento "Cuestionario Grupo Focal", dispuesto por Prosperidad Social, con el objetivo de conocer la percepción de los participantes sobre aspectos relevantes de la ejecución del proyecto Empléate para el Cambio.

FASE – Colocación y Cierre

CIERRE	Realizar un informe final de cierre del proyecto de empleo.	Informe final de cierre del proyecto de empleo.	1	Informe de cierre entregado	**Programado**	1	**100%**
					Ejecutado	1	

Antes de finalizar el convenio, se allegaron a la supervisión los informes requeridos en el Contrato 862 FIP de 2024, **como parte de los requisitos establecidos, entre otros, para la gestión del** tercer desembolso.

Avance Cualitativo Actividades Fase Transversal y Cierre

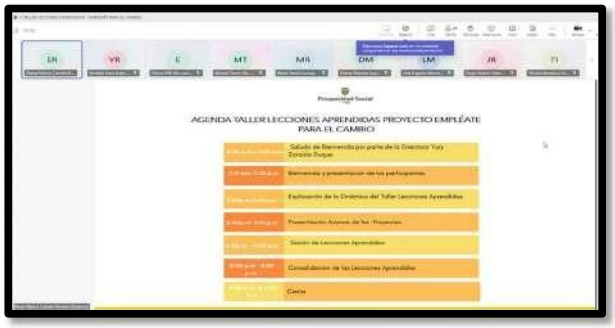
Realizar seguimiento al avance del proyecto.

A corte del 15 de junio de 2025, se presenta el octavo y último informe de seguimiento mensual de la gestión realizada entre el 7 de noviembre de 2024 y el 15 de junio de 2025, el cual desarrolló de forma completa todas y cada una de las actividades de la ruta operativa, aprobadas en el **POA** y evidenciadas en el **SIPE** con los siguientes resultados: 558 participantes elegibles, 200 participantes inscritos, 200 participantes con entrega de bienes para el cierre de brechas, 52 colocaciones **y** dos empresas aliadas con servicio para el cierre de brecha

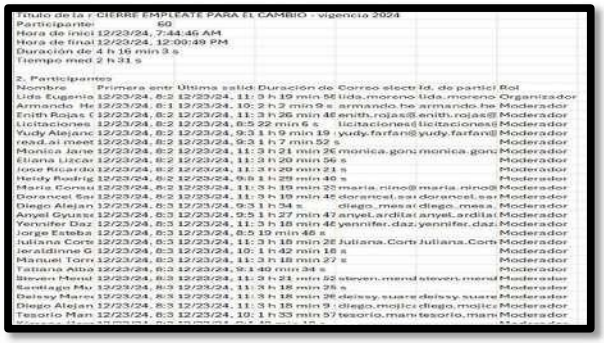
Se avanza conforme al cumplimiento de la gestión documental, que da cuenta de la ejecución de las actividades previstas en la ruta operativa. Esta gestión documental será entregada a Prosperidad Social, cumpliendo con la guía y los lineamientos establecidos para tal fin.

Participar en los espacios de lecciones aprendidas concertados con Prosperidad Social.

Se asistió a la Reunión virtual de Lecciones aprendidas realizada el día 18 de diciembre del año 2024.







En referencia a las lecciones aprendidas, es necesario destacar dos momentos:

- El 18 de diciembre de 2024, en el marco de una reunión virtual convocada por Prosperidad Social, se aplicó un instrumento para la identificación de lecciones aprendidas sobre lo recorrido hasta ese momento en la ruta operativa del proyecto. La información recolectada a través del instrumento virtual se encuentra disponible en el Programa de Empleabilidad de Prosperidad Social.

- Durante el mes de junio de 2025, se realizó en el municipio de Puerto Carreño, Vichada, un taller virtual de lecciones aprendidas, con la participación de la Gerencia Regional Vichada, el representante de GIN GREEN INGENIERÍA S.A.S. y el representante del SENA en Puerto Carreño. En el mismo espacio, se convocó cerca de 10 participantes del proyecto para la aplicación del instrumento "Cuestionario Grupo Focal", dispuesto por Prosperidad Social, con el fin de conocer la percepción de los participantes frente a aspectos clave de la ejecución del proyecto Empléate para el Cambio.

(**Se adjunta al presente informe el cuestionario diligenciado por cada uno de los 8 participantes convocados al espacio del grupo focal.**)



A continuación, se presentan los resultados del grupo focal, llevado a cabo en el municipio de Puerto Carreño, Vichada:

INFORME DE LECCIONES APRENDIDAS

El presente informe recopila las lecciones aprendidas del proyecto *Empléate para el Cambio*, ejecutado en el municipio de Puerto Carreño, departamento de Vichada, bajo la operación de la entidad GREEN. La información contenida surge de un grupo focal realizado con beneficiarios del proyecto, cuya modalidad permitió obtener impresiones y apreciaciones directas sobre la experiencia vivida, el impacto percibido a nivel personal y familiar, y las oportunidades generadas a partir de la intervención. El grupo focal se estructuró en torno a una serie de preguntas abiertas que buscaron indagar aspectos clave del desarrollo del proyecto, desde la forma en que las personas se enteraron de la convocatoria, hasta su percepción sobre el cumplimiento de objetivos, la utilidad de los beneficios recibidos, la calidad del acompañamiento prestado y las expectativas generadas a futuro. Las respuestas fueron sistematizadas y analizadas para identificar patrones comunes, aprendizajes significativos y posibles recomendaciones para mejorar futuras implementaciones.

A continuación, se presentan las preguntas formuladas durante la sesión de grupo focal, junto con las respuestas más recurrentes y un análisis interpretativo de lo que evidencian estas percepciones sobre la implementación del proyecto.

1. **¿Cómo se enteró del proyecto Empléate para el Cambio?**

Respuestas:

- Me enteré por una publicación del SENA, ya que soy egresado.
- De voz a voz.
- Por el SENA y redes sociales.
- Por medio de la plataforma del SENA en Facebook.
- Me enteré por la página del SENA.
- En el SENA dieron una charla sobre Empléate para el Cambio.
- Me enteré a través de redes sociales y del senador regional de Vichada.

- A través de las redes sociales.

En relación con la forma en que los participantes se enteraron del proyecto, se identificó que los canales más utilizados fueron el SENA, tanto a través de publicaciones en redes sociales como en su plataforma oficial, así como mediante charlas informativas presenciales. También se mencionó la voz a voz y el uso de redes sociales como fuentes eficaces de difusión. Esto evidencia que la articulación con instituciones reconocidas como el SENA y el uso de medios digitales resultan fundamentales para lograr un alcance efectivo en el territorio.

2. ¿Qué fue lo que más te motivó a participar en este programa?

- Para conseguir empleo.
- Para presentar una hoja de vida y postularme a trabajar.
- Salir adelante y poder trabajar.
- Encontrar empleo, una ayuda mientras estoy en ese proceso, ya que hace unos meses volví al departamento.
- Por el tema de las ayudas, ya que muchas personas no contamos con empleo.
- Porque nos dieron una charla y me pareció muy importante.
- Tener un empleo, ya que estaba recién salido del SENA.
- Mejorar la calidad de vida, tener más conocimiento y necesidad de ingresos económicos.

Respecto a las motivaciones que llevaron a las personas a participar en el programa, las respuestas giraron principalmente en torno a la búsqueda de empleo, la necesidad de mejorar la situación económica, la expectativa de acceder a apoyos o beneficios, y el interés por fortalecer su perfil laboral. Varios participantes manifestaron que acababan de egresar del SENA y vieron en el programa una oportunidad para iniciar su vida productiva. Esta motivación revela que el proyecto respondió a una necesidad concreta de la población en cuanto a empleabilidad y generación de ingresos.

3. ¿Cree que el programa tuvo efectos positivos en su núcleo familiar o en su comunidad?

a. Sí, tuvo un impacto positivo, me ayudó mucho en mi situación.
b. Sí.
c. En mi núcleo familiar sí le gustó y nos sirvió mucho.
d. Claro, benefició económicamente y con el mercado, el uniforme y apoyo tecnológico.
e. Sí, me ayudó bastante, ojalá pudieran continuar con esas ayudas.
f. Sí.
g. En su momento sí, porque mi anhelo era un empleo; sin embargo, para el Vichada no era viable la vacante.
h. Sí fue muy beneficioso para mi familia.

En cuanto al impacto del programa en el núcleo familiar o la comunidad, la mayoría de los participantes aseguró que la intervención tuvo efectos positivos. Se destacaron beneficios como el apoyo económico, la entrega de mercados, insumos tecnológicos y elementos como uniformes, que contribuyeron al bienestar general. Además, se resaltó el valor simbólico del acompañamiento recibido, que motivó emocionalmente a los hogares involucrados. Estos elementos refuerzan el rol del proyecto no solo como una intervención individual, sino como un actor que incide en el entorno inmediato del beneficiario.

2. **¿Cómo ha sido su proceso de adaptación al empleo actual con posterioridad al cierre de brecha desarrollado en el proyecto?**

    a. Los insumos que me entregaron fueron de gran ayuda para mi emprendimiento.
b. Agradezco los beneficios que recibí.
c. Me ayudó demasiado, facilitó un poco el trabajo de mi familia.
d. Bueno, porque ayuda a suplir necesidades y genera un impacto positivo.
e. Me pareció muy bien.
f. Me pareció muy desarrollado, aunque no obtuve empleo como tal.
    g. El proceso estuvo bien estructurado, pero sería mejor no superponer actividades en el mismo día.
    h. Me siento con mayor capacidad de adaptarme a comunidades y entornos diversos con más autonomía.

Al consultar sobre el proceso de adaptación al empleo o uso de los beneficios tras la intervención, los participantes afirmaron que los insumos recibidos fueron útiles para apoyar iniciativas de emprendimiento o facilitar tareas laborales en sus entornos.
Aunque algunos señalaron que no accedieron a una vacante concreta, sí se percibió una mejora en su preparación, autonomía y capacidad de adaptación a nuevas responsabilidades. Esto indica que el proyecto generó un desarrollo de competencias personales y productivas, incluso en ausencia de una vinculación laboral directa.

3. **¿Cómo valora el acompañamiento y seguimiento que recibió del operador durante el desarrollo del proyecto?**

a. El acompañamiento fue de gran ayuda, me asesoraron en cada proceso.
b. Agradezco por el acompañamiento, buena persona.
c. Muy bueno.
d. Trato de ayudarnos lo mejor posible en el proceso de encuestas y beneficios.
e. Excelente, me pareció muy bien.
f. Muy atento, excelente persona, muy amable.
g. Me pareció muy bien la estructura de caracterización.
h. Excelente persona.

El acompañamiento brindado por el operador GREEN fue ampliamente valorado por los participantes. Se resaltó la asesoría constante, la disposición del personal para resolver dudas, la claridad en los procesos y la atención amable y cercana durante toda la ejecución. Esta percepción positiva evidencia que el componente humano

del proyecto fue determinante para construir confianza y facilitar el desarrollo de las actividades previstas.

4. **¿Reconoce la participación de los profesionales de la Gerencia Regional de Prosperidad Social en el desarrollo de las actividades del proyecto?**

a. Los conocí en el momento de la entrega.
b. Sí, muy buenas personas.
c. Sí, grupo muy reconocido por sus ayudas.
d. Fue un trabajo en conjunto para romper brechas.
e. Claro que sí.
f. Sí.
g. La entidad fue participativa y estuvo al pendiente.
h. Brindaron apoyo y mostraron claridad en el proceso.

En cuanto al rol de la Gerencia Regional de Prosperidad Social, los beneficiarios reconocieron su participación activa, destacando su presencia en la entrega de beneficios, su acompañamiento y su compromiso con el cumplimiento de los objetivos del proyecto. Se les percibió como una entidad cercana y comprometida con el bienestar de la comunidad.

5. **¿Considera que haber participado en el proyecto le resta oportunidades de acceder a otros programas?**

a. No, eso me permite más oportunidades.
b. No, espero lo contrario.
c. Sí, incluso me pueden ayudar a emprender.
d. No, no lo considero así.
e. Claro que sí, y espero que sí.
f. No sé, tal vez.
g. Como tal no.
h. Claro que no, más bien me ayuda a futuro.

Sobre si participar en el proyecto restaba oportunidades para acceder a otros programas, la mayoría coincidió en que no era así; por el contrario, muchos manifestaron que esta experiencia les abría puertas para ser tenidos en cuenta en nuevas convocatorias, e incluso mencionaron que podría fortalecer sus perfiles para acceder a proyectos de emprendimiento.

6. **¿El programa cumplió con lo prometido inicialmente?**

a. Sí, me permitió apoyo económico.
b. No, pero agradezco lo entregado.
c. Sí, en todo.
d. Sí, cumplió con el acompañamiento mientras buscábamos empleo.

e. Sí.
f. No era un empleo, pero agradezco el beneficio.
g. Cumplió con una iniciativa diferente, aunque esperaba un empleo.
h. Sí, superó mis expectativas y adquirí conocimiento.

Respecto al cumplimiento de lo prometido inicialmente, los beneficiarios consideraron que el proyecto sí cumplió en términos generales, especialmente en el acompañamiento y la entrega de insumos. No obstante, algunos participantes señalaron que esperaban obtener un empleo formal y que esta expectativa no se cumplió completamente. Aun así, valoraron la experiencia y los conocimientos adquiridos.

7. ¿Visualiza nuevas oportunidades laborales o de negocio por haber participado en este proyecto?

a. Sí, me permite emprender.
b. Sí.
c. Sí, ojalá más personas se inscriban.
d. Depende del enfoque; si es emprendimiento, sí.
e. Sí, claro que sí.
f. No por el momento.
g. Considero que sí, nos tendrán en cuenta en otros proyectos.
h. Me abre puertas en el campo laboral o de negocio.

Finalmente, al preguntar si visualizan nuevas oportunidades laborales o de negocio a partir de su participación, la mayoría respondió afirmativamente, destacando que ahora se sienten más preparados para emprender o para postularse a nuevas ofertas. También se mencionó la posibilidad de ser considerados en futuras iniciativas gubernamentales o privadas.
En resumen, el grupo focal permitió evidenciar que el proyecto Empléate para el Cambio tuvo un impacto positivo en la población beneficiaria de Puerto Carreño, especialmente en términos de formación, entrega de insumos, fortalecimiento personal y acompañamiento. Aunque persisten retos como la escasa oferta laboral en el territorio, los participantes expresaron satisfacción general con el proceso y manifestaron estar mejor preparados para enfrentar nuevos desafíos productivos o laborales. La experiencia recogida reafirma la importancia de continuar implementando proyectos de este tipo, adaptándolos al contexto territorial y fortaleciendo los componentes de empleabilidad real y seguimiento posterior.

Conclusiones

Las apreciaciones recogidas durante el grupo focal en Puerto Carreño, Vichada, permiten concluir que el proyecto*Empléate para el Cambio* logró generar un impacto positivo en los participantes, respondiendo a necesidades reales relacionadas con la empleabilidad, el fortalecimiento de capacidades personales y la mejora de las condiciones de vida. La formación ofrecida, el acompañamiento recibido y la entrega de insumos fueron altamente valorados por los beneficiarios, quienes reconocen en el proyecto una oportunidad concreta para avanzar en sus objetivos personales, familiares y productivos.

Uno de los aspectos más destacados por los participantes fue el acompañamiento constante y cercano por parte del operador GREEN, lo cual generó confianza, claridad en los procesos y una percepción positiva del desarrollo de la estrategia. Asimismo, la participación de Prosperidad Social fue identificada como un respaldo institucional importante, que reforzó la credibilidad del proyecto y su enfoque hacia la superación de brechas sociales.

Aunque algunos participantes expresaron que esperaban acceder directamente a un empleo, muchos reconocieron que el proceso

les brindó herramientas valiosas para enfrentar con mayor preparación el mundo laboral y para desarrollar ideas de negocio propias. Esto evidencia que el impacto del proyecto no se limita al resultado inmediato de vinculación laboral, sino que también abarca el fortalecimiento del capital humano y la autonomía de los beneficiarios.

También se concluye que la articulación con entidades como el SENA y el uso de medios digitales fueron fundamentales para lograr una convocatoria efectiva y amplia. Los canales de difusión utilizados permitieron llegar a una población diversa, incluyendo jóvenes egresados, personas en búsqueda activa de empleo y emprendedores potenciales.

Finalmente, el grupo focal evidenció que la experiencia vivida por los beneficiarios ha dejado una huella significativa en su visión de futuro. Muchos expresaron sentirse más motivados, mejor preparados y con mayores expectativas de participación en nuevos programas. Esta actitud positiva y proactiva es un indicador de que el proyecto no solo intervino sobre una situación puntual, sino que sembró bases para la transformación progresiva del entorno social y laboral de la población.

Realizar un informe final de cierre del proyecto de empleo.

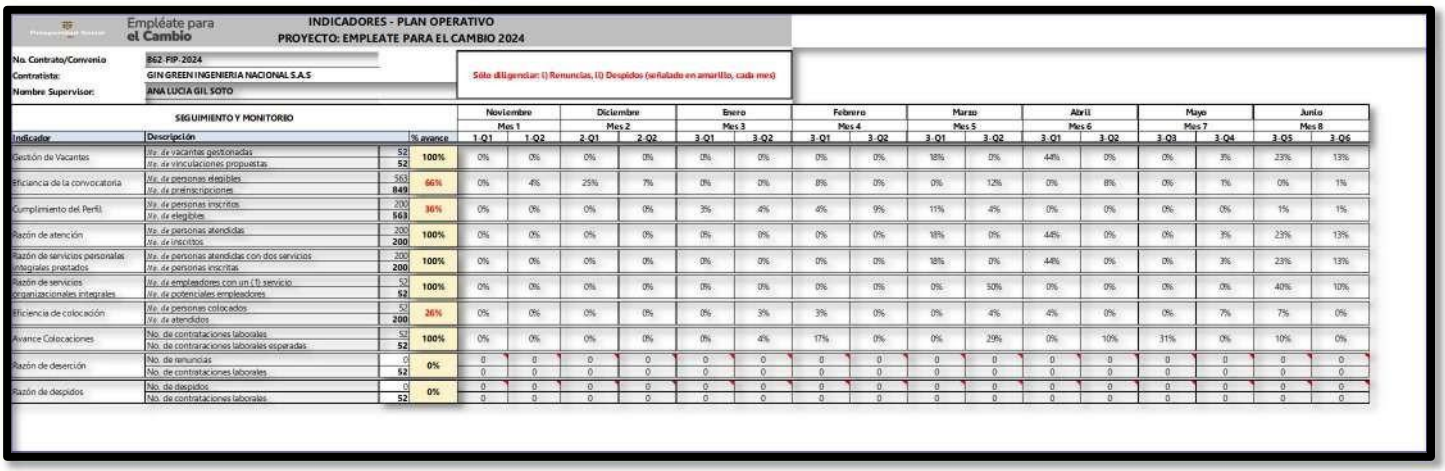
Para el 15 de junio de 2025, fecha de terminación del Contrato 862 FIP de 2024, se dispone de la totalidad de la información correspondiente a los procesos de preinscripción, elegibilidad, inscripción, cierre de brechas personales y organizacionales, y vinculación laboral formal, todos reportados al 100% en el aplicativo SIPE.

Con base en el cumplimiento de la ruta operativa y en la disponibilidad de la información que respalda el100% de las actividades ejecutadas conforme al POA, durante el periodo comprendido entre el 7 de noviembre de 2024 y el 15 de junio de 2025, **se** presenta a Prosperidad Social el presente informe final, contentivo de todo lo ejecutado en cumplimiento contractual, el cual recoge la totalidad de las actividades y estrategias desarrolladas en el marco del proyecto **E**mpléate para el Cambio, ejecutado por GIN GREEN INGENIERÍA NACIONAL S.A.S

REPORTE BATERIA DE INDICADORES

Análisis de Resultados de la Batería de Indicadores

Durante los meses de Mayo y la primera semana de Junio de 2025, los resultados reportados en la batería de indicadores muestran avances parciales en algunos componentes clave.



INDICADORES - PLAN OPERATIVO
PROYECTO: EMPLEATE PARA EL CAMBIO 2024

No. Contrato/Convenio: 862 FIP 2024
Contratista: GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S
Nombre Supervisor: ANA LUCIA GIL SOTO

Sólo diligenciar: I) Renuncias, II) Despidos (señalado en amarillo, cada mes)

SEGUIMIENTO Y MONITORIO				Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio	
				Mes 1		Mes 2		Mes 3		Mes 4		Mes 5		Mes 6		Mes 7		Mes 8	
Indicador	Descripción		% avance	1_Q1	1_Q2	2_Q1	2_Q2	3_Q1	3_Q2	3_Q1	3_Q2	3_Q1	3_Q2	3_Q1	3_Q2	3_Q3	3_Q4	3_Q5	3_Q6
Gestión de Vacantes	No. de vacantes gestionadas	52	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	44%	0%	0%	3%	23%	13%
	No. de vinculaciones propuestas	52																	
Eficiencia de la convocatoria	No. de personas elegibles	563	66%	0%	4%	25%	7%	0%	0%	8%	0%	0%	12%	0%	8%	0%	1%	0%	1%
	No. de preinscripciones	849																	
Cumplimiento del Perfil	No. de personas inscritos	200	36%	0%	0%	0%	0%	3%	4%	4%	9%	11%	4%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
	No. de elegibles	563																	
Razón de atención	No. de personas atendidas	200	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	44%	0%	0%	3%	23%	13%
	No. de inscritos	200																	
Razón de servicios personales integrales prestados	No. de personas atendidas con dos servicios	200	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	44%	0%	0%	3%	23%	13%
	No. de personas inscritas	200																	
Razón de servicios organizacionales integrales	No. de empleadores con un (1) servicio	52	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	40%	10%
	No. de potenciales empleadores	52																	
Eficiencia de colocación	No. de personas colocados	52	26%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	3%	0%	0%	4%	4%	0%	0%	7%	7%	0%
	No. de atendidos	200																	
Avance Colocaciones	No. de contrataciones laborales	52	100%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	17%	0%	0%	29%	0%	10%	31%	0%	10%	0%
	No. de contrataciones laborales esperadas	52																	
Razón de deserción	No. de renuncias	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	No. de contrataciones laborales	52		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Razón de despidos	No. de despidos	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	No. de contrataciones laborales	52		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A continuación, se detalla el análisis por indicador:

Gestión de Vacantes:

- Avance:100 %
- De las 52 vacantes se ha realizado gestión de contratación con la empresa GIN GREEN (32) colocaciones y (20) colocaciones con el aliado estratégico SEPPI S.A.S

Eficiencia de la Convocatoria:

- Avance: 66 %
- De las 500 pre- inscripciones propuestas, a la fecha se han hecho 849 preinscripciones, para lo cual se ha alcanzado el 66% que indican que son personas viables para Inscribir al programa. mostrando un avance en la etapa inicial de convocatoria y preinscripción.

Cumplimiento del Perfil:

- Avance: 36%
- Se han inscrito 200 personas

Razón de Atención:

- Avance: 100%
- Se atendieron 200 personas con 5 beneficios para un total de 1.000 beneficios personales entregados.

Razón de Servicios Personales e Integrales Prestados:

- Avance: 100%
- Se han entregado 1000 servicios individuales.

Eficiencia de Colocación:

- Avance: 100 %
- Se reportan 52 colocaciones laborales de personas al corte 15 de junio, todas vinculadas con contrato por obra o labor y otras por prestación de servicios.

Avance en Colocaciones:

- Avance: 100%
- De las 52 colocaciones laborales previstas, se logró la vinculación formal de la totalidad de los 52 participantes, distribuidos así: 32 colocaciones en la empresa GIN GREEN **y** 20 colocaciones en la empresa aliada SEPPI S.A.S.Las contrataciones se realizaron bajo las modalidades de contrato laboral **y** prestación de servicios, según el perfil y función asignada. Para el 100% de los vinculados se cuenta con cartas de compromiso, que garantizan una contratación sostenida por un mínimo de tres meses, conforme a lo establecido en el proyecto.

Razón de Deserción:

- Avance: 0%
- No se presentan datos de deserción.

Razón de Despidos:

- Avance: 0%
- No se presentan datos despidos dado que no hay contrataciones laborales reportadas.

Conclusiones:

- Los resultados reportados en la batería de indicadores evidencian que el proyecto avanza de manera favorable en su implementación, con cumplimiento del 100% en los componentes operativos fundamentales como atención con beneficios, gestión de vacantes y colocaciones laborales. A pesar de que algunos indicadores, como la eficiencia de convocatoria y el cumplimiento del perfil, reflejan avances parciales, se cuenta con información consolidada y suficiente para sustentar el desarrollo técnico de la ruta operativa.

1. LECCIONES APRENDIDAS

a. COMPONENTE - ATENCIÓN Y CIERRE DE BRECHAS

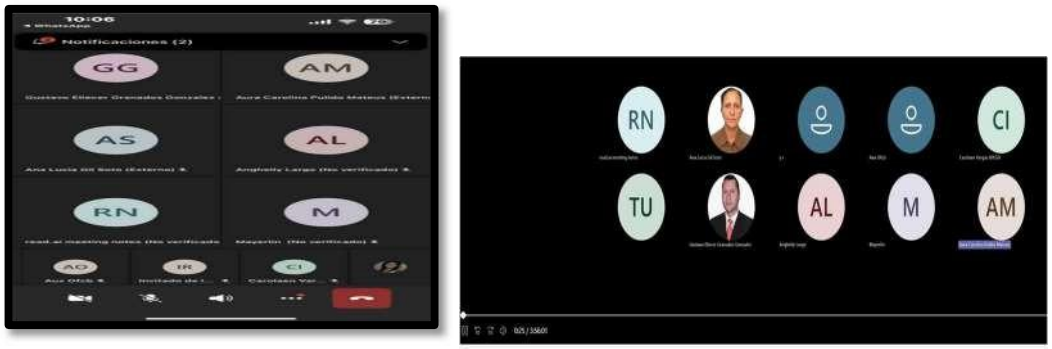
Lecciones Aprendidas Fase - Gestión de Vinculación al Programa:

- La convocatoria para la socialización y preinscripción de participantes contó, en los diferentes municipios de la intervención, con la activa participación de Prosperidad Social **y el** SENA, **lo** que puede decirse propició una participación motivada y de credibilidad por parte de la población.
- En las jornadas de preinscripción de Leticia (Amazonas) y de Puerto Carreño (Vichada), la totalidad de las personas asistentes fueron preinscritas, lo que da cuenta de la motivación que el proyecto **Empléate para el Cambio** logró despertar en dichos territorios.

Lecciones Aprendidas Fase - Cierre de Brechas

Para finalizar diciembre se planificó el equipo técnico para la aplicación de la metodología cierre de brechas y se dio inicio a la gestión Documental con cada uno de los participantes. Así mismo, se asistió a una reunión con la Agencia Pública SENA de empleo de la regional Cundinamarca con él fin de dar seguimiento a las inscripciones y registros Ocupacionales del personal asistente a la Jornada preinscripción de Cundinamarca.

- Se debe resaltar que el diseño y aplicación de un instrumento metodológico para la identificación de brechas personales y organizacionales se constituye en fortaleza de la gestión de estas actividades de la ruta operativa, en búsqueda de eficiencia en el esfuerzo por mitigar y cerrar aquellas situaciones que impiden u obstaculizan la vinculación laboral formal.
- La aplicación del instrumento metodológico (encuesta) permite evidenciar niveles significativos de precariedad y vulnerabilidad en la población participante, conclusión derivada, por ejemplo, del peso alto relativo que tienen aspectos como el alimento, el vestido, la conexión a internet, sobre otros incluidos en la indagación a través de la encuesta aplicada para la identificación de las brechas personales.



Fuente fotográfica reunión Gestión Documental.





ACTA No. 1

NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: Reunión con Prosperidad Social "GREEN" y Districons requerimiento de certificados de inscripción APE SENA			
CIUDAD Y FECHA:	**28 enero 2025**	**HORA INICIO:** 9:00 am	**HORA FIN:** 10:40 am
LUGAR Y/O ENLACE:	**Centro de Desarrollo Agroempresarial APE Chía**	**DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO: Centro de Desarrollo Agroempresarial**	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Información sobre certificados de registro APE
2. Reactivación de vacantes publicadas en la APE
3. Base de datos de Egresados SENA perfiles de: Contabilidad y Construcción – para el programa de prosperidad social "Empléate para el cambio"
4. Socialización de los beneficios y requisitos para la postulación a estos perfiles
5. Vacantes para el programa "Cerrar Brechas"

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

1. Identificar cuáles aspirantes requieren realizar la actualización de datos en la APE SENA
2. Capacitar a los aspirantes colocados contratados por la empresa Green
3. Realizar las certificaciones de registro de inscripción APE, esto como parte de los requisitos para la postulación a las vacantes ofrecidas por prosperidad social.



Registros reunión Agencia Pública del Sena sede Cundinamarca.

- La identificación de las brechas personales, a través de la metodología, permite visualizar y consolidar información importante de cada participante, la cual es útil para la asignación de recursos del proyecto. Estos recursos se entregaron dependiendo de la priorización de las barreras cuantificadas y analizadas en el contexto del mercado laboral en los municipios de intervención.

b. COMPONENTE – COLOCACIÓN LABORAL

Lecciones Aprendidas Fase - Colocación

- La implementación del modelo de cierre de brechas encuentra obstáculos de mayor impacto en aquellos territorios carentes de tejido empresarial, donde, aunque se logre cerrar muchas barreras y brechas personales, lo que continúa en la ruta operativa puede perder efectividad debido a la ausencia de procesos de vinculación laboral formal y generación de ingresos.

c. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO:

- El proyecto Empléate para el Cambio alcanzó logros importantes en el proceso de cierre de brechas (200) y en la vinculación laboral formal de 52 participantes.
- La búsqueda y consolidación de alianzas estratégicas permitió el logro de los objetivos propuestos.
- Posiblemente, en territorios con baja presencia empresarial, algunos participantes optaron, como uno de los beneficios, por la entrega de herramientas de trabajo, ya sea para utilizarlas en sus pequeños emprendimientos o en el desarrollo de actividades independientes orientadas a la generación de ingresos.

2. CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES CONTRACTUALES

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA	DESCRIPCIÓN DE COMO SE REALIZÓ O EJECUTÓ EL CUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN.
A. OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA	
1. Cumplir con el objeto del contrato, de acuerdo con todas y cada una de las obligaciones establecidas en el mismo, los estudios previos, la invitación a participar, los anexos del proceso y la propuesta presentada, haciendo seguimiento permanente a la ejecución del contrato y disponer de lo necesario para que el objeto del contrato se cumpla a cabalidad	La ejecución del cumplimiento de esta obligación se llevó a cabo mediante un seguimiento constante y riguroso de todas las actividades previstas en el contrato. Se garantizó que todas las acciones se alinearan con los requisitos establecidos en el objeto del contrato, los estudios previos, la invitación a participar, los anexos del proceso y la propuesta presentada; para ello se designaron los recursos necesarios tanto humanos, técnico, como administrativos, asegurando que estuvieran disponibles en todo momento para cumplir con las actividades programadas. Además, se realizó un monitoreo continuo de los avances a través de la supervisora Ana Lucia Gil Soto asignada por Prosperidad Social, lo que permitió detectar posibles desviaciones y corregirlas oportunamente, asegurando así que el cumplimiento del objeto del contrato se llevara a cabo de manera efectiva y conforme a lo establecido.
2. Ejecutar con plena autonomía técnica y administrativa el objeto contractual.	El cumplimiento de la obligación de ejecutar el objeto contractual con plena autonomía técnica y administrativa se llevó a cabo por GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S garantizando que todas las actividades fueran desarrolladas de manera independiente y conforme a los lineamientos establecidos en el contrato.
3. Prestar sus actividades cumpliendo con los lineamientos estratégicos determinados por la entidad, de manera que estén dirigidos a satisfacer a los ciudadanos e instituciones clientes, asegurando la excelencia, la calidad y la calidez en la atención, que debe brindar PROSPERIDAD SOCIAL.	El cumplimiento de esta obligación se realizó asegurando que todas las actividades ejecutadas se desarrollaran en cumplimiento del anexo técnico, con los lineamientos estratégicos impartidos por PROSPERIDAD SOCIAL y teniendo en cuenta las características y necesidades particulares de los participantes, como sujetos de atención.
4. Atender las instrucciones y lineamientos que durante el desarrollo del contrato sean impartidas por Prosperidad Social y/o la supervisión del contrato y corregir de forma inmediata cualquier falla o error que se cometa en la ejecución de este.	Durante el desarrollo del proyecto se mantuvo una comunicación directa y asertiva con la supervisora Ana Lucía Gil Soto, informando por escrito cualquier situación que pudiera afectar el desarrollo de este. Se identificaron y reportaron de manera proactiva los inconvenientes surgidos, permitiendo su pronta evaluación y solución para evitar retrasos en las actividades programadas. Se realizaron, durante la totalidad de los meses en la ejecución del proyecto, mesas de seguimiento con la supervisión y Prosperidad Social, para monitorear oportunamente el desarrollo de la ruta operativa y de las actividades del POA aprobado, según lo previsto en el contrato y anexo técnico.
5. Informar oportunamente, por escrito al supervisor del contrato sobre los inconvenientes que afecten el desarrollo de este.	Durante el desarrollo del proyecto se mantuvo una comunicación directa y asertiva con la supervisora Ana Lucía Gil Soto, informando por escrito cualquier situación que pudiera afectar el desarrollo de las actividades en ruta operativa.
6. Constituir el mecanismo de cobertura correspondiente de conformidad con lo establecido en la cláusula novena del presente contrato.	Se emitieron pólizas de acuerdo con lo establecido en la cláusula novena del contrato así: CLAUSULA N O V E N A MECANISMOS DE COBERTURA DEL RIESGO: EL CONTRATISTA se compromete a constituir a favor DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - FONDO DE INVERSIÓN PARA LA PAZ -"PROSPERIDAD SOCIAL – FIP" identificado con NIT 900.039.533-8, cualquiera de los mecanismos de cobertura de riesgos contemplados, a favor de Entidades Públicas con Régimen Privado de Contratación, y con los requisitos de ley establecidos para cada uno de ellos (contrato de seguro contenido en una póliza, patrimonio autónomo o garantía bancaria) con los siguientes amparos. Teniendo en cuenta la solicitud de prórroga del contrato se adquirió la póliza correspondiente. Así mismo se garantiza la cobertura de riesgos para el otrosí número 1 que amplió el plazo de ejecución del contrato hasta el 30 de abril de 2025.


SOLICITUD EXPEDICION POLIZAS A LA PRORROGA DEL CONT 862 FIP DE 2024

deisy.villa@greeningenieria.com.co

Para: "Carlos Garzón"

CC: "Ana Lucia Gil Soto"; "facturacion@greeningenieria.com.co"; "Maria Paula Chacon Torres"; "Lida Eugenia Moreno Maldonado"; "Manuel Aca"

Responder | Responder a todos | Reenviar

Respondió a este mensaje el 30/12/2024 7:42 a. m.

OTROSI GREEN.pdf 156 KB | SOLICITUD DE PRORROGA.pdf 582 KB

Buen dia Carlos:

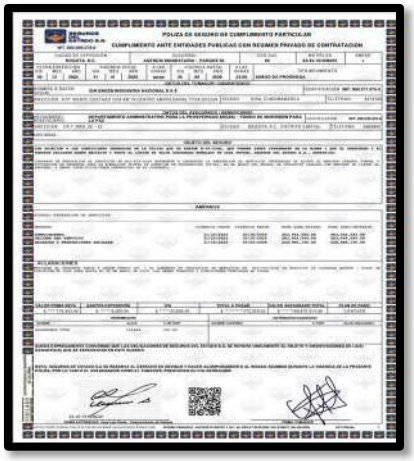
De acuerdo a conversación telefónica me permito solicitar de manera urgente el ajuste de las polizas al contrato 862FIP2024 de acuerdo a lo establecido en el otrosi adjunto, como lo manifeste tenemos plazo hasta el dia 30 de diciembre para adjuntar dichas modificaciones en el secop.

En espera de sus comentarios.

Cordialmente,

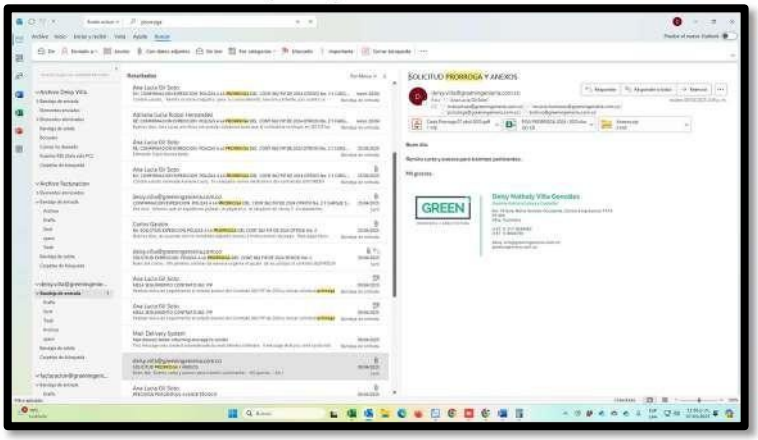
GREEN INGENIERIA + ARQUITECTURA

Deisy Nathaly Villa González
Gerente Administrativa y Contable
Km 19 Auto-Norte Sendas Occidente, Centro Empresarial TYFA
Of.304,
Chía, Colombia.
(+57 1) 317 4044460
(+57 1) 8842750
deisy.villa@greeningenieria.com.co
greeningenieria.com.co


POLIZA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO PARTICULAR

CUMPLIMIENTO ANTE ENTIDADES PUBLICAS CON REGIMEN PRIVADO DE CONTRATACION

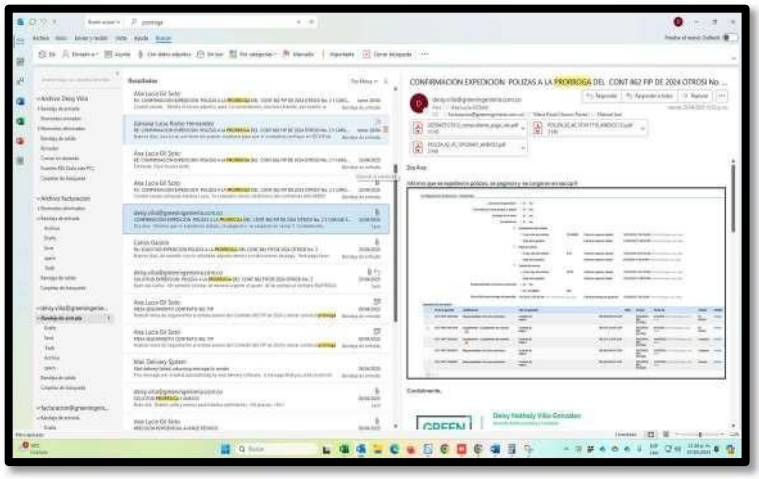
Se realizo solicitud de prorroga pues el proyecto se tenía pensado para el 30 de abril de 2025, y por diferentes situaciones no se lograba cumplir con el tiempo, se solicitó prórroga hasta el día 15/06/2025.


SOLICITUD PRORROGA Y ANEXOS

GREEN

Deisy Nathaly Villa González

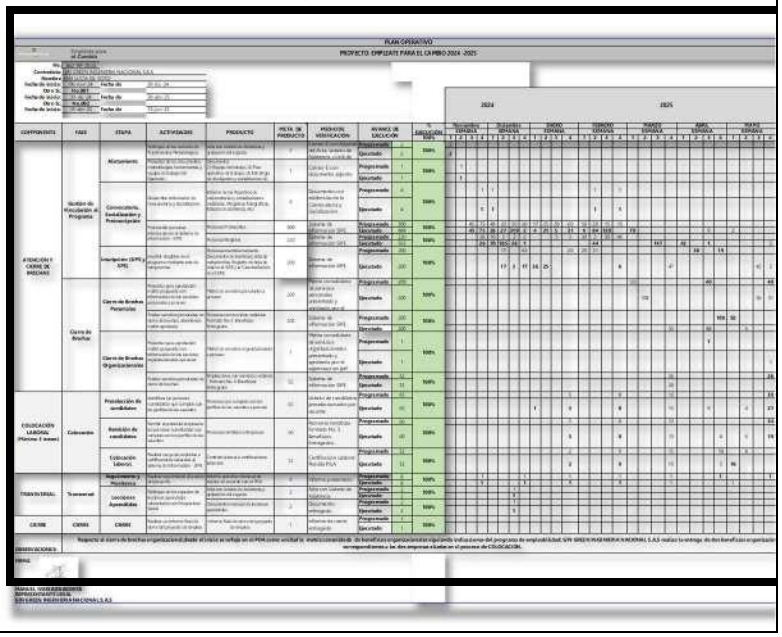
Se expiden pólizas y se cargan a la plataforma

	 
7. Guardar absoluta reserva en relación con toda la información que maneje con ocasión de las actividades propias, que le sea dada a conocer con ocasión del contrato. El contratista deberá cuidar la información a la que tenga acceso, evitando su destrucción o utilización indebida. Así mismo le está prohibido dar acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S, estableció junto a su equipo de trabajo medidas estrictas buscando guardar absoluta reserva sobre toda la información relacionada con las actividades propias del proyecto. Todo el equipo de trabajo se capacitó para mantener la confidencialidad de los expedientes, documentos y archivos, asegurando el manejo responsable y seguro de los datos y la información del proyecto.

8. Cumplir las demás obligaciones a su cargo que se deriven de la naturaleza del contrato y de las exigencias legales.	Se dio cumplimiento a todas las obligaciones derivadas del contrato y de las exigencias legales aplicables. Se actuó conforme a las normativas vigentes, garantizando la correcta planeación, ejecución y seguimiento de las actividades.
9. Abstenerse de acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho, informando inmediatamente a PROSPERIDAD SOCIAL y demás autoridades competentes cuando se presenten este tipo de situaciones.	Durante la ejecución del contrato no se presentaron situaciones relacionadas con peticiones o amenazas de personas que actúen por fuera de la ley. Sin embargo, GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S mantuvo un compromiso firme de no acceder a cualquier presión indebida.

10. Cumplir con las obligaciones de seguridad social y aportes parafiscales contenidas en el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y artículo 50 de la Ley 789 de 2002.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S,A,S dio cumplimiento a la obligación del pago de seguridad social y aportes parafiscales, como se evidencia en la certificación emitida por el revisor fiscal.  CERTIFICACIÓN DE PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES MONICA FERNANDA MORA CHARFUELAN, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.089.652.962 DE GUACHUCAL-NARIÑO, en mi condición de REVISOR FISCAL de GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S identificada con Nit 900.271.375-3; certifico que; la empresa ha realizado el pago de salarios, aportes al sistema de seguridad social y parafiscales exigidos por la ley y se encuentra al día y a paz y salvo por todo concepto relacionado con dichos aportes a fecha corte 28 DE FEBRERODE 2025. Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 Y LEY 1562 DE 2012. Dada en Bogotá, a los 20 días del mes de Marzo de 2025. Monica Mora MONICA FERNANDA MORA CHARFUELAN REVISOR FISCAL TP 295437-T
11. Suscribir los documentos contractuales necesarios para la ejecución y el acta de liquidación, si hubiere lugar.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S. confirma que se suscribieron todos los documentos contractuales necesarios para garantizar el desarrollo adecuado de las actividades previstas.
12. Cumplir con las exigencias legales de carácter tributario, en caso de que se generen	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S, ha cumplido las exigencias legales de carácter tributario que se han generado hasta la fecha, garantizando el pago oportuno y la correcta aplicación de las disposiciones fiscales vigentes. En caso de presentarse nuevas obligaciones tributarias durante la ejecución, estas serán atendidas conforme a la normativa aplicable y en los plazos establecidos por la ley.

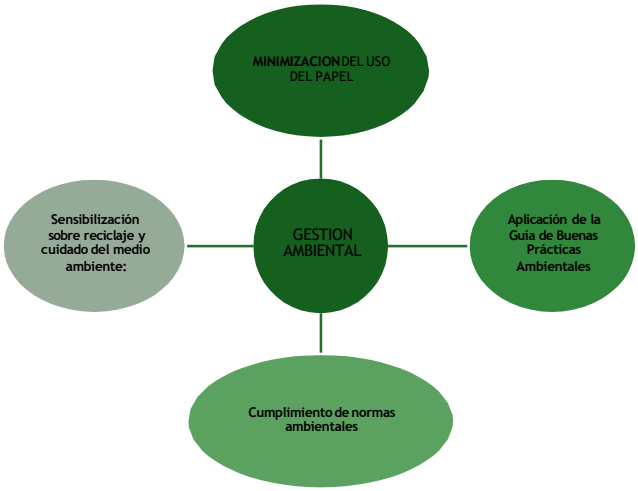
B. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS	
DE CONTENIDO TÉCNICO OPERATIVO	
1. Disponer del personal idóneo y necesario para la ejecución de las actividades requeridas de acuerdo con lo establecido en el presente documento y Anexo técnico.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S dispuso del equipo técnico, que desde inicio del proyecto aprobó PROSPERIDAD SOCIAL, como equipo idóneo y necesario. El equipo estuvo conformado por: **Equipo de Trabajo** / **Nombre** Coordinador de Proyecto — Maria Paula Chacón Torres Gestor Empresarial — Deisy Nathaly Villa Gonzalez Profesional social — Martha Rodriguez Robayo Técnico Sistemas — William Giovanny Lopez Técnico de Archivo — Yody Rodriguez Robayo Cada integrante desarrolló sus funciones de acuerdo con el rol asignado, asegurando el total cumplimiento contractual de las actividades previstas y contribuyendo al de avance del contrato según lo estipulado en el Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA).

2. Ejecutar la ruta operativa del Proyecto, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Anexo técnico de Prosperidad Social y la propuesta presentada.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S dio cumplimiento al 100% de las actividades de la ruta operativa del proyecto Empléate para el Cambio, siguiendo los lineamientos establecidos en el Anexo Técnico de Prosperidad Social y la propuesta presentada. La ruta operativa contempla las siguientes fases clave: 1. Identificación e inscripción participantes: 200 2. Aplicación de Herramientas de Diagnóstico y entrega beneficios personales:200 3. **Colocación laboral de los participantes: 52** 4. **Identificación Cierre Brechas Organizacionales: Empresas GINGREEN INGENIERIA NACIONAL SAS Y SEPPI.** A la fecha se reporta un 100% porcentaje ejecución y cumplimiento ruta operativa del proyecto Empléate para el Cambio 2024. La totalidad de soportes actualizados en el aplicativo SIPE de Prosperidad Social.
3. Diligenciar el plan operativo que contenga los componentes para la ejecución del proyecto según el formato establecido. Se presentará de manera mensual el avance y cualquier modificación del plan deberá ser sustentada y aprobada por la Supervisión. Para la adecuada ejecución del plan operativo, debe realizar las actividades de alistamiento necesarias para garantizar el óptimo desarrollo del cumplimiento del objeto del Proyecto.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.AS diligenció y reportó oportunamente con frecuencia mensual Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA), siguiendo el formato establecido y alineado con los componentes definidos para la ejecución del proyecto. Este plan fue presentado oportunamente, detallando el avance logrado, el cual alcanza un 100%, según el reporto acumulado. Para garantizar el desarrollo óptimo del proyecto, se llevaron a cabo las actividades de alistamiento necesarias, tales como: -Conformación y organización del equipo de trabajo. - Identificación inicial de beneficiarios y gestión de bases de datos. - Programación y desarrollo jornadas de socialización, formalización e inscripción. - Preinscripción e inscripción de participantes. - Registro actualización hoja de vida en el Sistema Público de Empleo, Orientación Ocupacional. - Identificación y entrega de brechas y entrega bienes, servicios personales, para la vinculación laboral de los participantes. - Avance en la colocación de participantes en el mercado laboral formal. - Identificación y cierre brechas organizacionales. Se presento segunda solicitud de prórroga al contrato 862 FIP a la supervisión, debidamente justificada, con el propósito de ampliar el tiempo de ejecución del contrato hasta el 15 de junio de 2025.
4. Proporcionar a cada uno de los participantes, los bienes y/o servicios comprometidos en la propuesta	Se hizo entrega de bienes y/o servicios a 200 personas debidamente inscritos en SIPE. Esta ruta operativa permitió establecer las necesidades específicas de cada beneficiario y proceder a la entrega de acuerdo con lo aprobación por supervisión. 

5. Garantizar el reporte en el sistema de información suministrado por Prosperidad Social de las actividades relacionadas con la intervención, así como de los documentos soporte de atención de los participantes.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S, garantizó el reporte en el SIPE de las actividades relacionadas con la intervención y los documentos soporte correspondientes. se registraron los datos de inscripción de 200 participantes, la entrega de bienes y servicios a 200 participantes, la colocación de 52 participantes y la entrega de servicios organizacionales a dos empresas que vincularon formalmente a 52 participantes.
6. Asistir a comités, procesos de gestión de conocimientos, transferencia metodológica, y demás eventos, que programe Prosperidad Social.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S, participó en la transferencia metodológica, las mesas de seguimiento y en espacios de reunión convocados por la supervisión y por Prosperidad Social. La asistencia a las mesas de seguimiento y otros espacios de reunión convocados por prosperidad social, permitió recibir los lineamientos necesarios para la ejecución eficiente de las actividades contempladas en el Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA).
7. Presentar informes periódicos (mensuales) sobre la ejecución del proyecto de acuerdo con los requerimientos del Supervisor.	En cumplimiento de esta obligación se presentó mensualmente un informe técnico de avance y el plan operativo correspondiente; este es el octavo y último informe técnico, con el cual se reporta el cumplimiento al 100% de la ruta operativa y las actividades previstas en el anexo técnico del proyecto EMPLÉATE PARA EL CAMBIO. Este informe detalla las actividades realizadas, los avances logrados hasta la fecha, que corresponden al 100 % según el Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA), y demás aspectos relevantes en desarrollo de la ruta operativa en la ejecución del proyecto. El informe se elabora conforme a los requerimientos establecidos por la supervisión, garantizando claridad, precisión y trazabilidad en la ejecución del objeto contractual.

8. Permitir y facilitar las revisiones técnicas que en cualquier momento determine realizar Prosperidad Social u órganos de control, relacionadas con la ejecución del Proyecto. Así como, facilitar el cumplimiento de las obligaciones del (los) Supervisor del Proyecto y en consecuencia entregar la documentación e informes que se requiera(n) en los términos en que lo(s) solicite(n), realizar los correctivos inmediatos que le recomienden y permitir el acceso a la documentación propia del mismo.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S garantizó la disponibilidad que permitió y facilitó las revisiones técnicas que Prosperidad Social. Los órganos de control no presentaron requerimiento alguno. Se facilitó el cumplimiento de las funciones de la supervisora del contrato, Ana Lucía Gil Soto, mediante la entrega oportuna de la documentación e informes requeridos en los términos solicitados. Se mantuvo organizada y disponible toda la documentación del proyecto para garantizar la trazabilidad y transparencia en la ejecución. Cualquier observación recibida fue atendida con la implementación de correctivos inmediatos cuando fue sido necesario.
9. Presentar un informe final de cierre, el cual debe contener el desarrollo de las actividades establecidas presentando el cumplimiento de cada una de las obligaciones; así como, la información que dé cuenta del proceso realizado con cada uno de los participantes. Este informe deberá contener un capítulo de las lecciones aprendidas, oportunidades de mejora y recomendaciones por etapas y componentes, con enfoque territorial y poblacional.	Se realizó la entrega del informe final, el cual incluyó el desarrollo de las actividades ejecutadas, el cumplimiento de las obligaciones contractuales, el proceso llevado a cabo con cada participante y un capítulo de lecciones aprendidas, oportunidades de mejora y recomendaciones con enfoque territorial y poblacional, conforme a lo establecido en los lineamientos del contrato.
10. Las demás que se deriven de la naturaleza del Proyecto y garanticen el cabal y oportuno cumplimiento de su objeto.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S cumplió todas las actividades derivadas de la naturaleza del proyecto, garantizando el avance del 100% del Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA).

DE CONTENIDO ADMINISTRATIVO	
1. Dar respuesta oportuna a los requerimientos de la supervisión relacionados con la ejecución del proyecto.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S dio respuesta oportuna a los requerimientos realizados por la supervisión del contrato Ana Lucía Gil Soto, en relación con la ejecución del proyecto. Se mantuvo una comunicación constante y eficiente, atendiendo de manera diligente las solicitudes, lineamientos y observaciones emitidas, lo que ha permitido asegurar el desarrollo adecuado y el avance del 100% del Plan Operativo
2. Entregar a la finalización del plazo de ejecución del contrato, los archivos en físico y digital de todos los soportes de la ejecución del proyecto de empleo, que se encuentran a su cargo. El archivo dispondrá de una carpeta individual por cada participante con toda la documentación soporte, actas de reuniones de seguimiento técnico y operativo, entre otras, de conformidad con los lineamientos de Gestión Documental.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S adelanta la consolidación archivos gestión documental físicos y digitales en cumplimiento de los lineamientos establecidos por gestión documental de prosperidad social.
3. Cumplir con el derecho fundamental del Habeas Data establecido en el Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, Desarrollado por la Ley 1266 de 2008.) e implementar políticas de seguridad, los procedimientos y políticas para el manejo de la información.	Todo el equipo de trabajo fue instruido sobre las prácticas de protección de datos, asegurando su aplicación en la recolección, tratamiento y almacenamiento de la información y la compañía ha garantizado el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, Desarrollado por la Ley 1266 de 2008.
4. Las demás que se deriven de la naturaleza del Proyecto Empléate para el Cambio que garanticen el cabal y oportuno cumplimiento de su objeto.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S dio cumplimiento a todas las actividades derivadas de la naturaleza del proyecto, garantizando el avance del 100% del Plan Operativo Empléate para el Cambio (POA).
DE CONTENIDO FINANCIERO	
1. Suministrar un número de cuenta para consignar los recursos producto del contrato.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S remitió la certificación bancaria para la consignación de los pagos del contrato así:  DAVIVIENDA CERTIFICACION CHIA, CUNDINAMARCA; 04/12/2024 Por medio de la presente hacemos constar que nuestro cliente GIN GREEN INGENIERIA NACIONALSAS con NIT 900.271.375-3 posee en el Banco Davivienda: CUENTA DE AHORROS DAMAS Numero 009600166955 Cordialmente, BANCO DAVIVIENDA

2. Realizar los pagos a los empleados, contratistas, proveedores y aliados relacionados con la ejecución del proyecto Empléate para el Cambio. Prosperidad Social podrá solicitar paz y salvo de cualquiera de ellos.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S realizo los pagos correspondientes a los empleados y contratistas vinculados al proyecto Empléate para el Cambio, garantizando la compensación oportuna por las actividades desarrolladas. En esta etapa inicial, no se han generado pagos a proveedores ni aliados, dado que el proceso aún se encuentra en fase de alistamiento e identificación de necesidades.
3. Presentar cualquier otro tipo de información pertinente que sea solicitada por la Supervisión y facilitarle a Prosperidad Social la información requerida por cualquier ente de control.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S garantizo la entrega de toda información, solicitada por la supervisora del contrato Ana Lucía Gil Soto, y por Prosperidad Social. Hasta la fecha, no se ha recibido solicitud adicional por parte de la supervisión o de algún ente de control
DE ORDEN AMBIENTAL Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	
El contratista, sin perjuicio de la obligación de cumplir con las disposiciones legales asociadas con la gestión ambiental, debe acatar las disposiciones de tipo ambiental que le fije Prosperidad Social, en especial las siguientes: 1. Minimizar el uso innecesario de papel, lo cual se logra a través de la maximización del uso de documentos electrónicos. 2. Aplicar la Guía de Buenas Prácticas Ambientales de PROSPERIDAD SOCIAL, la cual, deberá ser entregada por el supervisor del contrato al inicio de la ejecución contractual. 3. Realizar en todas sus actividades acciones de sensibilización sobre reciclaje y cuidado del medio ambiente. Cumplir con las normas de índole ambiental consagradas en el Código Nacional de Tránsito y demás normas expedidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S implemento acciones para dar cumplimiento a las disposiciones ambientales fijadas por Prosperidad Social, de la siguiente manera:  Estas acciones reflejan el compromiso de GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S con la sostenibilidad y el cumplimiento de las obligaciones ambientales establecidas en el contrato Se maximizo el uso de documentos electrónicos para la elaboración, gestión y envío de información, contribuyendo así a la reducción del consumo innecesario de papel.; en el marco del proyecto, se realizaron acciones de sensibilización interna con el equipo de trabajo sobre prácticas de reciclaje y cuidado del medio ambiente, promoviendo una cultura de responsabilidad ambiental, también la compañía se ha asegurado el cumplimiento de las normas ambientales vigentes, incluidas las disposiciones del Código Nacional de Tránsito y las directrices establecidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en todas las actividades del proyecto.

El contratista, sin perjuicio de la obligación de cumplir con las disposiciones legales asociadas con la gestión de seguridad y salud en el trabajo, debe acatar las disposiciones de este tema que le fije PROSPERIDAD SOCIAL, en especial las siguientes: 1. Aplicar la Guía de Controles Operacionales de Seguridad y Salud y en Trabajo de PROSPERIDAD SOCIAL. 2. Conocer y aplicar los Planes de Emergencias establecidos por PROSPERIDAD SOCIAL. 3. Conocer y aplicar el Protocolo de Seguridad de PROSPERIDAD SOCIAL Documentos%202019/Talento Humano/Protocolo-de-Seguridad-ProsperidadSocial-Dic4-2018.pdf Desarrollar actividades de pausas activas con su personal a cargo	GIN GREEN INGENIERIA NACIONAL S.A.S implemento acciones para dar cumplimiento a las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidas por Prosperidad Social, de la siguiente manera: La compañía tiene su plan de emergencia actualizada.  

Anexos:

-Formato Plan Operativo Empléate para el Cambio (actualizado)
-Informe Ejecutivo Bienes, Servicios entregados y colocaciones

MANUEL IVAN AZA ACOSTA	**MARIA PAULA CHACON TORRES**	**DEISY NATHALY VILLA GONZALEZ**
REPRESENTANTE LEGAL	**COORDINADOR PROYECTO**	**GESTOR EMPRESARIAL**