Obligación 1

Realización de lecturas y primeras indicaciones de trabajo

1. Documento Conceptual: Modelo de Inclusión Laboral (Nov. 2025)

Este documento establece el marco estratégico para que el SPE transite hacia un modelo de "Cierre de Brechas".

- Enfoque de Promoción: Propone la adaptación de los servicios de gestión y colocación para responder a las realidades cambiantes del mercado, asegurando que los prestadores ofrezcan servicios de calidad que faciliten la permanencia en empleos formales.
- Gestión del Cambio: Utiliza la teoría de la gestión del cambio para transformar las dinámicas laborales, instando a los actores del ecosistema (especialmente prestadores autorizados) a evolucionar para mitigar barreras de acceso.
- Población Objetivo: Se centra en personas con mayores barreras (mujeres, jóvenes, víctimas, personas con discapacidad), exigiendo a la Subdirección de Promoción la identificación de necesidades sectoriales específicas para estos grupos.

2. Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)

Es el eje actual de la política de trabajo decente y formalización en Colombia.

- Incentivo "CREA EMPLEO": Crea un beneficio económico para empleadores que generen nuevos puestos de trabajo para mujeres, jóvenes y mayores de 50 años, consistente en un pago mensual de hasta el 25% de un SMLMV por 6 meses.
- Mandato al SPE: Ordena a la Unidad del SPE implementar acciones en 12 meses para eliminar barreras de acceso y propiciar la colocación sin discriminación, especialmente para migrantes y víctimas.
- Contrato de Aprendizaje: Se redefine como un contrato laboral especial, con pago del 75% del SMLMV en fase lectiva y 100% en fase práctica, lo que requiere una nueva estrategia de promoción hacia las empresas.

3. CONPES 4143: Política Nacional de Cuidado (2025)

Busca redistribuir la carga de cuidado para potenciar la autonomía económica de las personas cuidadoras.

- Promoción de Autonomía: La Subdirección de Promoción debe articularse con el Sistema Nacional de Cuidado para ofrecer rutas de empleo a mujeres cuidadoras que hoy están fuera del mercado laboral.
- Formalización: Incluye metas para formalizar y emplear a madres y padres comunitarios, integrándolos formalmente a la fuerza laboral.

4. Decreto 1072 de 2015 (Sector Trabajo)

Compila la regulación fundamental del Sector Trabajo y el funcionamiento operativo del SPE.

- Marco de Acción: Define las obligaciones de los prestadores y la estructura del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).
- Políticas Activas: Faculta la creación de programas de generación de empleo y la asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de políticas de trabajo decente.

5. Ley 1636 de 2013 (Mecanismo de Protección al Cesante)

Es la ley de origen del SPE tal como funciona hoy, integrando políticas activas y pasivas.

- Componentes Clave: Establece al SPE como la "herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo", junto con la capacitación y el ahorro de cesantías.
- Red de Prestadores: Define la articulación de la Red que la Subdirección de Promoción debe divulgar y fortalecer.

6. Ley 2043 de 2020 (Prácticas como Experiencia)

Herramienta clave para la promoción del empleo joven.

- Contenido: Obliga a reconocer las prácticas laborales, pasantías y judicaturas como experiencia profesional o relacionada.
- Uso Promocional: La Subdirección puede utilizar esta ley como argumento de venta con empleadores para facilitar la primera vinculación de recién graduados.

7. Ley 1496 de 2011 (Igualdad Salarial)

Establece mecanismos para erradicar la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

- Acción de Promoción: Obliga a que los procesos de colocación y las ofertas gestionadas por el SPE respeten el principio de "igualdad de trato y oportunidades", prohibiendo cualquier distinción por género en la remuneración.

8. Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas)

Dicta medidas de reparación integral que incluyen la estabilización socioeconómica.

- Ruta Diferencial: Exige al SPE el diseño de estrategias de empleo específicas para víctimas del conflicto armado.
- Priorización: Los programas de empleo estatal y las vacantes gestionadas deben dar prioridad a esta población en el marco de la reparación.

Resumen de Aplicación para la Subdirección de Promoción: Para cumplir sus funciones de divulgación y alianzas, la Subdirección debe integrar el incentivo CREA EMPLEO (Ley 2466) y el reconocimiento de experiencia por prácticas (Ley 2043) en su discurso hacia las empresas, mientras coordina con la Red de Prestadores la implementación del Modelo de Inclusión (Doc. Conceptual) y la atención a víctimas y cuidadoras (Leyes 1448 y CONPES 4143).

"Guía de gestión con empleadores: Promoción de la inclusión laboral", ha sido diseñado por la **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)**

1. Concepto y Alcance de la Gestión con Empleadores

La gestión con empleadores no es solo un proceso comercial; es un **macroproceso integral** dentro de la oferta y demanda laboral que busca asesorar a las empresas para impactar positivamente la colocación.

- **Transversalidad:** El éxito no depende solo del gestor empresarial, sino de la articulación con la orientación ocupacional (caracterización de buscadores) y la calidad de la intermediación.

- **Objetivo Estratégico:** Mitigar las **barreras de acceso** (individuales, organizacionales y del entorno) que impiden que poblaciones con mayores dificultades se vinculen al mercado laboral formal.

2. La Ruta de Gestión en Cuatro Módulos

La guía propone una estructura operativa dividida en cuatro momentos críticos para la gestión empresarial:

Módulo 1: Planeación y Preparación

Antes de contactar al empleador, el prestador debe realizar un diagnóstico interno y del entorno:

- **Análisis del Territorio:** Identificar sectores con proyección de crecimiento, empresas que más generan empleo y perfiles más requeridos.

- **Diagnóstico de Inclusión:** Evaluar qué tanto la agencia ha promovido la inclusión laboral en periodos anteriores utilizando datos del SISE (sexo, etnia, discapacidad, víctimas, etc.).

- **Capacitación del Equipo:** Formar a los gestores en habilidades blandas, legislación laboral vigente y el "Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas".

Módulo 2: Contacto y Sensibilización

Este módulo se centra en cómo abordar al empleador para convertirlo en un aliado de la inclusión:

- **Canales de Promoción:** Uso de páginas web, marketing de contenidos (blogs, newsletters), participación en ferias y networking sectorial.

- **Discurso Basado en Competencias:** La sensibilización debe enfocarse en la **productividad y el talento**, evitando discursos basados únicamente en la "vulnerabilidad" o la caridad.

- **Hoja de Ruta con el Empleador:** Construir un plan de trabajo conjunto que incluya el diagnóstico de barreras organizacionales (como estereotipos o sesgos en la selección) y compromisos de ambas partes.

Módulo 3: Entrega y Desarrollo del Servicio

Se enfoca en la operatividad de la intermediación:

- **Preselección de Calidad:** Utilizar herramientas como la "prueba Performance" para asegurar que los candidatos remitidos sean idóneos y cumplan con los perfiles requeridos.
- **Retroalimentación Dual:** Es vital obtener información tanto del empleador (razones de selección o rechazo) como del buscador de empleo sobre su percepción del proceso.
- **Acompañamiento Post-vinculación:** Estrategia para fidelizar al empleador y asegurar la sostenibilidad del trabajador en la empresa.

Módulo 4: Evaluación de Impacto

Establece la necesidad de medir los resultados para la mejora continua:

- **Indicadores de Gestión:** Número de empresas visitadas, sensibilizadas, y aquellas que efectivamente realizan ajustes en sus procesos de talento humano.
- **Indicadores de Resultados:** Tasa de colocación vs. vacantes, tasa de remisión y medición de la satisfacción del empleador.

3. Estrategias Clave para la Subdirección de Promoción

Para liderar estas estrategias desde su área, el documento destaca:

- **Alianzas Estratégicas:** Promover la articulación con actores que tengan conocimiento especializado (gremios como ANDI, fundaciones o cooperación internacional) para facilitar la entrada a las empresas.

- **Asistencia Técnica:** La Subdirección debe proveer las orientaciones y herramientas técnicas a los prestadores para que estos mejoren su efectividad en la colocación inclusiva.
- **Fomento de Acciones Afirmativas:** Incentivar que los empleadores implementen procesos de gestión de talento humano que eliminen barreras específicas para jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos.

"ABC de la Guía de Gestión con Empleadores: Promoción de la Inclusión Laboral", constituye una herramienta estratégica fundamental para la **Subdirección de Promoción del Servicio Público de Empleo (SPE)**. Su objetivo principal es brindar lineamientos técnicos a los prestadores para fortalecer el relacionamiento con las empresas y mejorar la efectividad en la colocación de empleo con un enfoque de inclusión.
A continuación, se presenta un resumen detallado de los pilares que debe conocer para el desarrollo de estrategias de gestión empresarial:

1. Definición y Enfoque de la Gestión con Empleadores

La gestión con empleadores se define como un proceso de **asesoría integral** que busca impactar positivamente la colocación a través del conocimiento profundo del mercado laboral y el cierre de brechas.

- **Enfoque de Competencias:** La estrategia debe centrarse en las competencias y habilidades de las personas, eliminando prejuicios o discursos basados en la "caridad" o "vulnerabilidad".
- **Mitigación de Barreras:** El rol del gestor es identificar y ayudar a reducir las **barreras organizacionales**, que son obstáculos o sesgos en las empresas que impiden la contratación de poblaciones de difícil inserción.

2. Acciones Estratégicas: Ruta de Gestión Empresarial

La gestión se divide en tres momentos críticos que la Subdirección de Promoción debe supervisar en la red de prestadores:

A. Planeación y Preparación (Antes del contacto)

- **Análisis del Territorio:** Es vital conocer qué sectores económicos están creciendo, cuáles generan más empleo y qué perfiles son los más requeridos.
- **Evaluación de la Agencia:** Los prestadores deben realizar un diagnóstico (matriz DOFA) sobre su propia capacidad para atender procesos de inclusión laboral antes de buscar a las empresas.
- **Definición de Metas:** Establecer objetivos claros de gestión y recursos antes de iniciar el contacto masivo o personalizado.

B. Contacto y Sensibilización (Durante el contacto)

- **Discurso de Ganancia Mutua:** La sensibilización debe presentar los beneficios de la inclusión laboral como una ventaja competitiva y de productividad para la empresa.
- **Diagnóstico Empresarial:** Apoyar al empleador en identificar sus propias barreras en procesos de selección y contratación.
- **Hoja de Ruta:** Es el instrumento clave de compromiso. Debe incluir objetivos, acciones de mitigación de barreras, tiempos, responsables y medios de verificación.

C. Entrega y Desarrollo del Servicio (Después del contacto)

- **Gestión de Vacantes y Matching:** Realizar una preselección técnica (intermediación) que asegure que los candidatos cumplen con el perfil, pero también asesorar al empleador sobre posibles ajustes al perfil para facilitar la inclusión.
- **Preparación de Candidatos:** Orientar a los buscadores sobre las funciones y competencias específicas que el empleador requiere.
- **Seguimiento Post-vinculación:** Verificar la continuidad del trabajador contratado hasta por 2 meses para garantizar la calidad del servicio y la fidelización de la empresa.

3. Seguimiento y Evaluación de Impacto

Para medir el éxito de la gestión desde la Subdirección de Promoción, se deben monitorear indicadores clave como:

- Número de empresas **sensibilizadas** y visitadas.
- Número de empresas que realizan **ajustes en sus procesos** de talento humano como resultado del acompañamiento.
- Número de empresas que efectivamente **vinculan población con mayores barreras**.
- Porcentaje de cumplimiento de las **Hojas de Ruta** concertadas.

4. Coordinación Interna Necesaria

El documento enfatiza que la gestión empresarial no es una tarea aislada, sino que debe estar articulada con:

1. **Orientación Ocupacional:** Para conocer el perfil real de los buscadores disponibles.
2. **Intermediación:** Para asegurar que la remisión de candidatos sea de alta calidad.
3. **Alianzas en el Territorio:** Con gremios, instituciones gubernamentales y fundaciones para ampliar el alcance de la oferta institucional.

Gustavo Adolfo Camelo Hurtado <gustavo.camelo@serviciode... lun, 16 feb, 9:13 (hace 9 días)
para mí, Leidy, Maritza, Kely

Hola Paula, buen día

Te damos la bienvenida al equipo. En el marco del contrato de la presente vigencia, lo establecido con la Subdirectora de Promoción, te comparto las indicaciones de inicio para el desarrollo de productos y el acompañamiento técnico y de gestión orientado a las estrategias de gestión empresarial del Servicio Público de Empleo (SPE).

1) Contexto y propósito de la estrategia

Desde 2025 se viene diseñando una estrategia para fortalecer capacidades de los prestadores del SPE, con énfasis en gestión empresarial y articulación con Cooperación Internacional, de manera que los prestadores cuenten con herramientas prácticas para robustecer su relacionamiento con empresas, su oferta de servicios y su operación.

Para esto, se consolidó un **documento base de estrategia** () que recoge el enfoque, líneas de acción, componentes y entregables esperados. Este documento debe ser tu referencia principal para orientar el plan de trabajo y la priorización de productos.

Link carpeta general: [https://drive.google.com/drive/folders/1OQ_KfJrQvhVz0HhiuXrBaKt7klamhM6J?usp=drive_link]
Link documento estrategia (2025): [https://docs.google.com/document/d/13Hg4FfevkxxXlGUnsFDVUWthkTofLpyd/edit?usp=drive_link&ouid=117627151241414260228&rtpof=true&sd=true]

> Nota: En la carpeta encontrarás un documento adicional que requiere ajustes, por favor tenlo en cuenta dentro del alistamiento inicial.

2) Herramientas existentes para articular (insumos ya desarrollados)

Es importante considerar que el SPE ya ha generado diferentes herramientas y metodologías con apoyo de terceros (p. ej., Fundación Corona, Interra, BID, entre otros), las cuales ya se encuentran listas y ejecutadas para ser entregadas y/o implementadas con los prestadores bajo esta estrategia.

Tu rol incluye revisar, organizar y proponer la articulación de estos insumos con el enfoque de la estrategia general, evitando duplicidades y potenciando su uso por parte de los prestadores.

Link herramientas existentes (Corona/Interra/BID): https://drive.google.com/drive/folders/13_xBa2wGvfWcggRTOm0qY4Dl0dx91Uf?usp=drive_link]

3) Campaña de difusión (Brief 2025 – Comunicaciones)

Adicionalmente a la articulación técnica, se pretende ejecutar una campaña de difusión para potencializar la consulta y apropiación de la(s) herramienta(s) de gestión empresarial por parte de los prestadores del SPE.

Para iniciar este proceso, se comparte el brief elaborado en 2025, el cual deberá ser implementado con el área de comunicaciones. El objetivo es poner en marcha la campaña de difusión de la herramienta de gestión empresarial creada en 2024, que será un componente fundamental dentro de la estrategia general.

Link brief campaña (2025): [https://docs.google.com/document/d/1ulaSr1POdDfDJRke_joSJ_codzvr9VB9/edit?usp=drive_link&ouid=117627151241414260228&rtpof=true&sd=true]

4) Indicaciones primeras acciones

Para asegurar un inicio ordenado, por favor prioriza:

1. **Lectura y comprensión del documento de estrategia**: identificando: objetivos, líneas de acción, productos esperados y públicos objetivo (prestadores/empresas).
2. **Inventario técnico de herramientas existentes**: qué es cada herramienta, para qué sirve, cómo se usa, a quién aplica, y en qué fase del acompañamiento encaja.
3. **Propuesta de articulación**: una ruta simple de implementación con prestadores (qué herramientas se entregan, en qué secuencia, con qué soporte técnico, y con qué evidencia).
4. **Activación con comunicaciones**: socialización del brief 2025 y definición de requerimientos mínimos para iniciar la campaña (piezas, mensajes, canales, cronograma, responsables).

5) Enlaces y criterios de entrega

En este correo dejamos listos los enlaces de consulta/descarga como insumo de referencia para tus productos. Te agradezco mantener la trazabilidad de versiones y soportes en la misma carpeta, conforme a los criterios de entrega del contrato.

Cualquier inquietud nos puedes consultar, al igual que con las profesionales Martiza Barrera y Johana Casallas, para coordinar el acompañamiento técnico inicial y resolver dudas sobre la ruta de trabajo, entregables y articulación con el área de comunicaciones.

Saludos,

Tabla inventarios Herramientas gestión empresarial

ID	Nombre de la Herramienta	Etapa de la Ruta	Formato	Versión/Fecha	Link de Acceso	Frecuencia de Evaluación	Estado (semáforo)
H-01	ABC Gestión Empresarial	Durante	PDF / Guía	mar-24	[Enlace]	Anual	
H-02	Guía Ampliada de Gestión con Empleadores		PDF / Guía				
H-03	Plan de Scouting de relacionamiento y atracción de empresarios		PDF / Guía	jun-21			
H-04	DIAGNÓSTICO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y LIMITACIONES DEL USO DE LOS SERVICIOS DEL SPE POR PARTE DEL SECTOR EMPRESARIAL, PARA LA		PDF / Guía	mar-21			

	COLOCACIÓN DE LA POBLACIÓN NACIONAL Y DE DIFÍCIL COLOCACIÓN						
H-05	Plan de Relacionamiento y Atracción de Empresarios		PDF / Guía	mar-21			
H-06	Guía para el Gestor Empresarial		Word	2023			
H-07	Herramientas Guia Gestión Empresarial (caracterización territorio y otras)		Excel				
H-08	Listado de Barreras 2025		Excel	2025			
H-09	Barreras organizacionales y su mitigación a partir de la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo		OVI	2025			
H-10	Impulsando la Inclusión Laboral: Beneficios Tributarios por Contratar a Poblaciones Prioritarias		OVI	2025			
H-11	Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC		OVI	2025			
H-12	Guías de servicios especializados		OVI	2025			

H-13	Guía Práctica: Estrategias Efectivas de Apoyo a la Gestión Empresarial (GE) desde el Servicio Público de Empleo (SPE)		OVI	2025			
H-14	Elaboración del proyecto de viabilidad - Guía para Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior		OVI	2025			
H-15	La ruta de la gestión empresarial		OVI	2025			
H-16	Modelo de Asistencia Técnica e Instrumento de Categorización de Prestadores		OVI	2025			
H-17	Buenas prácticas de articulación y gestión de empleo		OVI	2025			
H-18	Fundamentos para la mejora en la calidad de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo		CURSO	2025			
H-19	Gestión empresarial para profesionales del SPE		CURSO	2025			
H-20	Introducción a la Gestión Empresarial en el Servicio		CURSO	2025			

	Público de Empleo-SPE						
H-21	Pautas para la elaboración del proyecto de viabilidad y el reglamento de prestación de servicios		CURSO	2025			
H-22	Interpretación y uso de indicadores para la caracterización del territorio.		CURSO	2025			
H-23	Guía de ingreso a cursos virtuales (2025)		PDF / Guía	2025			