



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

{fiduprevisora}

GUÍA OPERATIVA
PROGRAMA EMPLÉATE

Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
Bogotá, D.C. julio 2020



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO DE LA GUÍA	6
2. ALCANCE DE LA GUÍA	6
3. SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	6
4. DEFINICIONES	7
5. REFERENCIAS NORMATIVAS	14
6. ANTECEDENTES	17
7. ASPECTOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	19
8. OBJETIVOS	19
8.1. Objetivo general	19
8.2. Objetivos específicos	20
9. CRITERIOS POBLACIONALES	20
9.1. Criterios de inclusión.....	20
9.2. Criterios de No Inclusión	21
9.3. Criterios de retiro.....	21
9.4. Criterios de retiro especial.....	22
9.5. Estados del participante	22
9.6. Corresponsabilidades de los Participantes.....	23
10. FOCALIZACIÓN TERRITORIAL.....	24
11. ACTORES, INSTANCIAS Y ROLES	24
12. ALCANCE OPERATIVO.....	28
12.1. Etapa de Presentación y Selección.....	29
12.2. Etapa de Ejecución	39
12.3. Etapa de Colocación y Retención Laboral	44
12.4. Etapa de Seguimiento y Lecciones Aprendidas.....	47
13. RESULTADOS ESPERADOS	49
14. ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN	51
15. REGISTRO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN	52
16. PARTICIPACIÓN CIUDADANA	54
17. CIERRE Y LIQUIDACIÓN.....	54
LISTA DE DOCUMENTOS	55



INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – **PROSPERIDAD SOCIAL** es la Entidad que encabeza el sector de la Inclusión social y la Reconciliación encargada de formular, dirigir coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos en términos la superación de la pobreza y la pobreza extrema, la atención grupos vulnerables, la atención integral a la primera infancia, infancia y adolescencia, y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado.

Dentro de la estructura interna de **PROSPERIDAD SOCIAL** se encuentra la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, que hace parte de la Subdirección General para la Superación de la Pobreza y, de conformidad con el artículo 18 del decreto 2094 de diciembre 22 del 2016, adelanta las acciones de articulación de la oferta social del Estado hacia las poblaciones sujeto del Sector de la Inclusión Social y Reconciliación, gestiona alianzas con el sector privado, organismos internacionales y organizaciones para la canalización de recursos para el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector, adelanta las acciones para la implementación de las estrategias de innovación social que permitan mejorar las condiciones de vida de la población, todo lo anterior, teniendo en cuenta los lineamientos de focalización y las consideraciones operativas para su implementación.

A su vez dentro de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, mediante Resolución No. 00213 del 5 de febrero de 2020, se estableció el Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad, que tiene dentro de sus funciones, *“Proponer e implementar metodologías, programas y acciones orientados a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, sujeto de atención por **PROSPERIDAD SOCIAL**”* y *“Articular con diferentes actores, públicos y privados, que intervienen en el proceso de inserción laboral para la operación de los programas definidos en la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social”*, con el propósito de lograr la *inclusión laboral de la población vulnerable*, entendiendo que el trabajo es uno de los elementos centrales para la inclusión social y un mecanismo fundamental de construcción de autonomía, dignidad personal y ampliación de ciudadanía, siempre que se trate de un trabajo decente, y como ha sido reafirmado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2018).

La estrategia que guía las acciones institucionales de Prosperidad Social para el cuatrienio 2019-2022 es la Ruta para la Superación de la Pobreza. La ruta coordina los programas y proyectos institucionales y orienta la oferta social del Estado hacia la atención integral de los hogares y comunidades en situación de: 1. Pobreza extrema y 2. Pobreza monetaria moderada y pobreza multidimensional.

En el Componente de Empleabilidad Prosperidad Social, tiene como propósito implementar estrategias que permitan lograr resultados en temas de inserción y retención laboral,



fortalecimiento de capacidades y cierre de brechas para la población en situación de pobreza extrema, vulnerabilidad y víctima del desplazamiento forzado por la violencia.

Como respuesta, Prosperidad Social ha puesto en marcha y ha venido estructurando distintos mecanismos que ayuden a la colocación y retención de la población, a través de las siguientes acciones:

i) ***Estructuración del Fondo de Pagos por Resultados:***

Prosperidad Social el 23 de diciembre de 2019 estructuró el Fideicomiso Fondo de Pagos por Resultados – Fideicomiso FPR, como un patrimonio autónomo de administración y pagos creado a partir de la suscripción del Contrato de Fiducia Mercantil 359 FIP de 2019 y cuya vocera y administradora será Fiduciaria La Previsora S.A., para la ejecución de proyectos bajo la forma de Bonos de Impacto Social y otros mecanismos de pago por resultados.

La creación de este Fondo se encuentra contemplado en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*", específicamente en su Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, donde se establece la posibilidad de explorar el desarrollo de un Fondo de Pago por Resultados como estrategia de sostenibilidad y escalabilidad de los Bonos de Impacto Social ("BIS") y otros esquemas de pago por resultados en Colombia, que fomente la gestión de desempeño y del gasto público.

El mecanismo de Pago por Resultados, representa una manera efectiva de financiar e implementar programas sociales, donde el gobierno, cooperantes u otro actor interesado condicionan todo el pago al logro de resultados medibles y pre-acordados, lo cual se consigue, entre otras, con la generación de alianzas público- privadas y entre sectores.

ii) ***Desarrollo de Proyectos de Pago por Resultados:***

Desde el 2012 Prosperidad Social ha venido desarrollando un conjunto de iniciativas tendientes a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, como estrategia de generación de ingresos y superación de pobreza. Estas intervenciones han dejado un conjunto de valiosas lecciones aprendidas, entre ellas, la transformación del esquema de intervención de actividades a resultados.

En concordancia con estas lecciones aprendidas, en 2018 se decidió realizar la implementación del primer piloto del *Programa Superando Barreras para la Inclusión Laboral* en Valle del Cauca cuyo objetivo principal fue promover y ejecutar proyectos de apoyo al empleo que contribuyeran a la eliminación y/o la mitigación de las barreras existentes, de la población sujeto de atención de Prosperidad Social.



Contó con la participación de 24 empresas, a través de las cuales se logró la vinculación laboral formal de 762 beneficiarios en Cali y Buenaventura, en el cierre de brechas no tradicionales, para obtener un empleo formal con servicios tales como: formación a la medida, certificaciones específicas, licencias de conducción, herramientas para el trabajo y acompañamiento psicosocial, entre otros.

Es importante destacar, que uno de los factores fundamentales para la superación de pobreza, especialmente de tipo monetaria es la generación de ingresos que contribuya en el mejoramiento integral de la calidad de vida de la población, siendo el empleo una de las alternativas más efectivas para alcanzar este logro. Sin embargo, la población en pobreza presenta barreras de acceso al mercado laboral formal: falta de formación acorde a las necesidades de las empresas, falta de experiencia, falta de habilidades para enfrentar las dinámicas del mercado laboral, entre otras, que se suman a las barreras institucionales y del entorno.

De acuerdo con lo anterior, y para este propósito, Prosperidad Social promoverá la inclusión laboral de la población en pobreza con mayores barreras para la empleabilidad, mediante acciones relacionadas con el diseño e implementación de un modelo de servicios para la inclusión laboral de personas y grupos poblacionales. Entre estos grupos podrán incluirse los jóvenes, las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, población de los sectores sociales LGBTI y población de grupos étnicos. También se articulará a escala territorial con los actores e instancias institucionales para la implementación del modelo y facilitarán el acercamiento con los sectores privado y público bajo el enfoque de cierre de brechas.

El presente documento se constituye en la guía operativa para la implementación del programa Empléate. Presenta y brinda los lineamientos para cada una de las etapas de ejecución encontrando dentro de esta: objetivos, alcance, criterios poblacionales, ciclo del programa, componentes transversales, actores, roles, sistema de información, entre otros.

El Programa busca desarrollar intervenciones en zonas con diferentes dinámicas laborales, incluidas ciudades intermedias, para probar mejoras identificadas relacionadas con el rediseño del esquema de costos de servicios con mayor flexibilidad, manteniendo la eficiencia en costos promedio por atendido, vincular a organizaciones empresariales y la Red de Prestadores autorizados por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, así como la incorporación de servicios especializados para seguimiento post vinculación y estrategias de retención.

Los resultados de este programa servirán de insumo para mejorar los programas de empleo para población de difícil colocación, generar insumos que contribuyan a la formulación de la política pública en el modelo de inclusión laboral y fortalecer el sistema público de empleo con un énfasis en retención a largo plazo.



1. OBJETIVO DE LA GUÍA

Establecer lineamientos técnicos y operativos del esquema de operación a los servidores públicos de Prosperidad Social, socios, operadores, entidades públicas y privadas, cooperantes, participantes del programa y entes de control, para la implementación del Programa Empléate.

2. ALCANCE DE LA GUÍA

Este documento va dirigido a los Servidores Públicos de Prosperidad Social, socios, operadores, las Entidades públicas y privadas, cooperantes, entes de control y terceros que participen de la ejecución del Programa, establece sus lineamientos, y considera el esquema de operación para su implementación.

3. SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Para facilitar la comprensión de la guía, a continuación, se explican los acrónimos, abreviaturas y siglas que se usan en su contenido:

CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DGAOS	Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social
DNP	Departamento Nacional de Planeación
GIT	Grupo Interno de Trabajo
IPC	Índice de Precios al Consumidor
JeA	Jóvenes en Acción
MIL	Modelo de Inclusión Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROSPERIDAD SOCIAL	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
RUV	Registro Único de Víctimas
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio de Empleo
SISBEN	Sistema de identificación y Selección de beneficiarios de Programas Sociales
SMMLV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
UARIV	Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas
UAESPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo



4. DEFINICIONES

Acompañamiento psicosocial

Proceso de intervención integral, interdisciplinaria, interinstitucional e intersectorial; con el fin de proporcionar herramientas a los individuos, la familia y la comunidad para restablecer su capacidad de afrontamiento y desarrollo psicológico, funcional y social, de tal manera que puedan retomar o recrear su proyecto de vida.¹

Agencias Privadas

Puntos donde encontrará entre otros, los servicios de registro de hojas de vida, preselección y remisión a empleadores. Para obtener más información sobre los servicios adicionales ofrecidos por cada una, dirigirse a la página web de cada agencia².

Barreras de Empleabilidad

Son factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo. Se presentan en el buscador de empleo (individuales), del entorno y de las empresas (organizaciones) y tienen distintos grados de intensidad.³

Barreras Individuales

Aquellas barreras que se presentan en el buscador de empleo y que son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o ante dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección. Pueden ser de tipo: personales (asociadas con la ausencia de habilidades o destrezas específicas para desempeñar un oficio por parte del buscador); educativas (tienen que ver con la falta de un conocimiento formal del buscador, que sea brindado y validado por una entidad educativa); laborales (se refieren a la falta o insuficiente experiencia en el mercado laboral, en un determinado sector u oficio); y documentales (relacionadas con la falta de documentos que son indispensables para iniciar procesos de aplicación o contratación como documento de identidad, licencias de conducción, etc.).⁴

Barreras del Entorno

Referente a aquellos obstáculos que enfrenta el buscador de empleo, determinados por factores externos y no relacionados con las condiciones del individuo. Se asocian a condiciones institucionales, sociales y geográficas propias del territorio. Pueden ser: institucionales (se refieren a temas como la ausencia de políticas públicas en materia de inclusión laboral, tanto de nivel central como de nivel local; débil coordinación entre el sector educativo y el sistema de empleo que afecta la pertinencia de la oferta de formación y por lo

¹ Ministerio de Salud, Dirección General de Salud Pública, Grupo de Control de la Gestión territorial e institucional del PAB, Lineamientos para la Atención Psicosocial de Población desplazada por la violencia en Colombia. Colombia

² Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

³ El Empleo, Una Puesta por la Inclusión y Autonomía de las Personas con Discapacidad. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, 2017.

⁴ Guía Operativa para la Presentación, selección, implementación y seguimiento a proyectos. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, 2019. Versión 2.0.



tanto la capacidad de proveer la mano de obra requerida en el territorio, entre otras que son explicadas por la baja presencia del estado para atender las principales necesidades en materia de empleabilidad); sociales (aspectos culturales y territoriales que pueden afectar a determinados grupos poblacionales); y geográficas (como vivir en municipios que se ubiquen a grandes distancias de los centros económicos de una región, disminuyen de manera importante en el potencial de empleo de un buscador)⁵.

Barreras Organizacionales

Aquellas barreras presentes en el empleador y que están asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos. Se clasifican en: barreras por desconocimiento (asociadas a información incompleta sobre los perfiles ocupacionales de los buscadores o sobre la posibilidad de reemplazar un requisito de formación formal por una certificación de competencias); y barreras de discriminación (en referencia a preferencias preestablecidas con el nombre o reputación de las instituciones educativas de las que provienen los candidatos a la vacante, así como la ciudad, edad, experiencia y el género).⁶

Bolsas de empleo

Brindan servicios de gestión y colocación de empleo para poblaciones específicas (por ejemplo: universidades, asociaciones) Para recibir los servicios de las bolsas de empleo, usted deberá hacer parte de estas poblaciones⁷.

Caracterización

Proceso posterior al de inscripción de los participantes, cuyo objetivo es identificar las condiciones iniciales del participante, acopiando datos relacionados con: información general, educación, composición familiar, condición de discapacidad, grupo étnico, nivel educativo, cobertura y estado de salud, ocupación y aspectos laborales, perfil socioeconómico e ingresos estimados, entre otras.

Certificación de competencia laboral

Es el reconocimiento de los saberes que tienen las personas por la experiencia lograda en el mundo laboral. Un certificado equivale a un “pasaporte” al mundo del trabajo porque acredita los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que la persona ha evidenciado con respecto a un estándar o a una Norma de Competencia⁸.

Comité de evaluación de iniciativas de apoyo al empleo

Con el fin de adelantar el proceso de verificación de requisitos mínimos habilitantes y aplicar los factores de ponderación cuando ello corresponda, el Comité Fiduciario, previo al cierre de los procesos de selección y atendiendo la delegación que provenga del Comité de

⁵ Ídem.

⁶ Ídem.

⁷ Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

⁸ Ídem.



Coordinación del Reto, designará los miembros del Comité de Evaluación para que adelante el respectivo proceso de verificación y ponderación de las ofertas presentadas en los componentes jurídico, técnico y financiero.

Competencias laborales generales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se requieren, para desempeño apropiado en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido⁹.

Competencias Básicas (competencias duras)

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

Competencias específicas (competencias duras)

Competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica.

Competencias genéricas (competencias blandas o transversales)

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

Contrato de trabajo

Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador¹⁰.

Desempleo

Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo¹¹.

⁹ Ministerio de Educación Nacional. Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales Generales. P. 6

¹⁰ Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

¹¹ Ídem.



Empleador

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.¹²

Enfoque de cierre de brechas

Enfoque que busca el reconocimiento de las características y barreras de empleabilidad de colectivos y personas con la finalidad de generar intervenciones focalizadas y pertinentes para mejorar sus niveles de empleabilidad y de generación de ingresos¹³.

Empleo

El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).¹⁴

Empleabilidad

“Es uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”¹⁵

Empleador

En un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado¹⁶.

Formación a la medida

Programas de formación y entrenamiento adaptados a las necesidades de las empresas que podrán ser prestados por terceros o por las mismas empresas y que no superen las 100 horas de instrucción, incluyendo tanto la parte teórica como la práctica.

Formación para el trabajo

Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares

¹² Ídem.

¹³ Ídem.

¹⁴ http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Resolución sobre la formación y el desarrollo

¹⁶ Tomado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/glosario-e.html>



donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación¹⁷.

Gestión Empresarial

Es la gestión estratégica mediante la cual se identifican y abordan gremios, federaciones, asociaciones, y empresas, previo un diagnóstico del territorio definido, para identificar las vacantes disponibles en cada empresa, los perfiles necesarios para cubrirlas, y los servicios integrales que necesitan los candidatos para superar y/o mitigar las barreras y poder acceder a un empleo formal.¹⁸

Incentivos

Medidas que promueven que promueven ciertos comportamientos esperados en un grupo de actores específico. Estas medidas consisten en condiciones y reglas de juego que permiten afectar el curso de acción de estos actores en la forma esperada.

Iniciativas de apoyo al empleo

Por iniciativas de empleo se entiende el conjunto de acciones dirigidas para mitigar o superar las barreras, tanto del empresario como de los participantes, para que los primeros ocupen sus vacantes de acuerdo con sus necesidades y los segundos logren acceder a un empleo formal.

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana.

Métrica de pago

Se entiende por el esquema de pago por resultados que se hace efectiva al verificar que los participantes sujetos de atención de Prosperidad Social elegibles, cuentan con los mínimos de intervención y con el hito de pago (empleo formal, retención, incentivos).

Modelo de Inclusión Laboral

Se entiende por modelo de inclusión laboral, aquel que agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE), para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral.¹⁹

¹⁷ Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

¹⁸ Definición elaborada por Prosperidad Social.

¹⁹ Ministerio del Trabajo. Proyecto de decreto por el cual se dictan medidas para fortalecer el Servicio Público de Empleo para la Inclusión Laboral.



Prestadores del Servicio Público de Empleo

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

Puestos de trabajo

Número de personas que un empleador demanda para una vacante.

Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, tiene por objetivo integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.

Salario

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Salario mínimo

El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior.

Seguridad laboral

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Servicio Público de Empleo

Iniciativa del Gobierno Nacional creado por la Ley 1636 de 2013. Tiene por función esencial lograr la mejor organización del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre oferta y demanda, para lo cual ayudará a los trabajadores a que tengan más y mejores oportunidades



de acceso al mercado de trabajo, en menor tiempo y reduciendo costos de desplazamiento. De igual manera el Servicio ayuda a que los empresarios puedan contratar trabajadores de acuerdo a sus necesidades, aumentando su productividad y competitividad.²⁰

Servicios básicos de gestión y colocación

Servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo dentro implementados a través de la Ruta Básica de atención establecida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo: registro, orientación ocupacional, preselección y remisión, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 3999 de 2015.

Servicios Especializados

Conjunto de servicios asociados, relacionados y adicionales establecidos en la resolución 3999 de 2015 y otros que se requieran, que se prestan a demandantes y oferentes de fuerza de trabajo, con el fin de atender barreras específicas que no son cubiertas en la ruta básica establecida por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

Sistema de información

Sistema de información que suministrará Prosperidad Social, para la implementación del Programa Empléate.

Subempleo

Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

Teletrabajo

Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el empleador y el trabajador sin requerirse la presencia física de éste en un sitio específico de trabajo²¹.

Trabajo

Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo²².

²⁰ Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

²¹ Ley 1221 de 2008, artículo 2.

²² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 5.



Trabajo decente

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.²³ El trabajo decente incluye cuatro dimensiones: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales de los trabajadores y el diálogo social.

Trabajador

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Vacante

Puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo. (Resolución 2605 de 2014).

Verificación

Proceso mediante el cual se comprueban los resultados a ser alcanzados en el marco de las iniciativas de apoyo al empleo.

5. REFERENCIAS NORMATIVAS

De conformidad con el **Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia**, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Así mismo el **inciso 2° del artículo 334**, el Estado Colombiano tiene el deber de intervenir en el mercado con el propósito de dar pleno empleo a los recursos humanos y promover la productividad y competitividad del sector laboral. Esta prerrogativa constitucional ha sido desarrollada a través de un régimen jurídico de orden nacional e internacional que se convierte en el sustento normativo del proyecto Superando Barreras para la Inclusión.

En tal sentido, el **artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, ratificado por el Estado Colombiano mediante Ley 74 de 1968, determina que los Estados adherentes están comprometidos a reconocer el derecho al trabajo a través de la orientación y formación técnico-profesional y la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva.

Más aun, según el **artículo 1° de la Ley 37 de 1967**, por medio de la cual se aprobó el Convenio número 88 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, es obligación del

²³ http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm



Estado Colombiano mantener o garantizar el desarrollo de un servicio público y gratuito del empleo con el objetivo de lograr la mejor organización posible del mercado laboral.

En el marco de la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1999, la OIT estableció que el Trabajo Decente abarca cuatro grandes dimensiones: el empleo (existencia de empleos suficientes), la protección social, los derechos fundamentales de los trabajadores (que incluye entre otros la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social; así mismo, que el Trabajo Decente es fuente de la dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad, actuando en beneficio de todos, en búsqueda del crecimiento económico, aumentando las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, para reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La Constitución Política establece en los **artículos 25, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 93** la obligación que tiene el Estado de desplegar todos sus esfuerzos para garantizar adecuadas condiciones de trabajo y calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional, así como la libertad sindical y gremial, la seguridad y protección social, la formación y la habilitación profesional y/o técnica de los trabajadores y las trabajadoras, igualmente el deber de promover la concertación para la solución pacífica de los conflictos colectivos.

Además, Colombia ha ratificado los ocho (8) convenios fundamentales en el trabajo, tres (3) de gobernanza y cincuenta (50) técnicos, en total sesenta y un (61) convenios internacionales del trabajo, que de acuerdo con la Constitución Política de Colombia forman parte de la legislación interna. En el caso de los convenios fundamentales en el trabajo, según sucesivos pronunciamientos de la Corte Constitucional, forman parte del denominado Bloque de Constitucionalidad, lo que obliga al Estado colombiano a incorporarlos en el marco de referencia de sus políticas públicas.

De otra parte, como antecedente normativo de la generación de ingresos, definida por los documentos **CONPES 102 de 2006 y 3616 de 2009**, se pretende promover la inserción de la población más vulnerable a los servicios sociales, dar una atención integral a este segmento de la población y brindar acompañamiento y herramientas que permitan a los hogares más pobres superar las barreras que les impiden generar ingresos de manera sostenible y salir definitivamente de su situación de pobreza.

De igual manera, se establecen los lineamientos de la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento a partir de los cuales Prosperidad Social ha diseñado e implementado el proyecto Superando barreras para la inclusión como contribución al desarrollo e incremento del potencial productivo de la población sujeto de atención, con intervenciones que buscan desarrollar las capacidades y gestionar oportunidades para que la población pueda acceder al mercado laboral.



En el marco de la superación de la pobreza extrema en Colombia la **Ley 1785 de 2016** establece como algunos de sus objetivos: ampliar y mejorar la provisión de servicios sociales del Estado, bajo una acción coordinada y articulada de las entidades nacionales, regionales y locales responsables de proveer estos servicios; garantizar el acceso preferente de los hogares en condición de pobreza extrema a la oferta de servicios sociales del Estado; propender por la focalización del gasto público social y aumentar su eficiencia para combatir la pobreza extrema; consolidar un modelo de gestión de los servicios sociales del Estado que fortalezca la institucionalidad regional y local a través de la articulación efectiva de los actores de la Red y promover a través del sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil, la estructuración e implementación de proyectos de innovación social, con el fin de complementar los servicios sociales del Estado que beneficien los hogares en condición de pobreza extrema y permitan trazar rutas de escalonamiento en el marco de la Estrategia Unidos.

En concordancia con la **Ley 1955 de 25 de mayo de 2019** por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “*Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*” en su artículo 195 referente a los procesos de Inclusión Laboral establece que “*todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable.*” Lo anterior, se encuentra reglado de conformidad con el Decreto 2852 de 2013, por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones.

De igual manera, el párrafo segundo del citado artículo establece que “*las personas jurídicas y naturales, nacionales o internacionales, que por su experiencia, representatividad o reconocimiento en modelos de inclusión laboral puedan aportar conocimientos y herramientas para aumentar el acceso de las personas al mercado laboral, especialmente de población vulnerable, lo podrán hacer a través de asesoría técnica y alianzas con los prestadores del servicio público de empleo, previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo*”.

Así mismo, es necesario tener en cuenta que el Programa cuenta con el financiamiento del Fondo de Inversiones para la Paz - FIP creado por la **Ley 487 de 1998**, como fondo cuenta especial creado con el objeto de financiar y cofinanciar, los programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz en el país.



Finalmente, Prosperidad Social el 23 de diciembre de 2019 estructuró el Fideicomiso Fondo de Pagos por Resultados – Fideicomiso FPR, como un patrimonio autónomo de administración y pagos creado a partir de la suscripción del Contrato de Fiducia Mercantil 359 FIP de 2019 y cuya vocera y administradora será Fiduciaria La Previsora S.A., para la ejecución de proyectos bajo la forma de Bonos de Impacto Social y otros mecanismos de pago por resultados. El Fideicomiso Fondo de Pago por Resultados, cuenta con sus propios manuales de contratación y operación bajo el régimen de contratación privada.

6. ANTECEDENTES

Desde el 2012 Prosperidad Social ha venido desarrollando un conjunto de iniciativas tendientes a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable. Estas intervenciones han dejado un conjunto de valiosas lecciones aprendidas, que se deben considerar en la ejecución de esta nueva intervención:

1. Excesiva rigidez en los requisitos de las vacantes ofrecidas por el sector empresarial.
2. Resistencia de las empresas para contratar población vulnerable.
3. Procesos de selección prolongados y complejos que desmotivan a la población.
4. Poco análisis y/o desconocimiento en las condiciones particulares del trabajo a desempeñar, que terminaban generando deserción del participante.
5. En algunas ocasiones, los procesos de formación no estaban completamente alineados con las necesidades de las empresas.
6. En los procesos de formación no se contemplaron apoyos temporales que le permitieran al participante asistir cumplidamente a todas las jornadas.
7. Se debe considerar que las barreras no solo existen en términos de formación, sino que existen otro tipo de barreras que pueden afectar la empleabilidad en el participante: carencia de soportes de experiencia y/o educación, ropa adecuada para la presentación de entrevistas y/o el desempeño de las funciones laborales, exámenes médicos, cuidado de los hijos para asistir a capacitaciones y herramientas de trabajo, entre otras.
8. Para el caso específico de la población víctima del desplazamiento forzado por la violencia, se encuentra que, si bien asistieron a los procesos de formación, presentan dificultades en temas como autoestima, capacidad para hablar en público, embarazo en adolescentes, cuidado de hijos, necesidad de ingresos inmediatos, bajas competencias para procesos de selección (i.e. hoja de vida, presentación personal, entrevistas etc.), entre otros.
9. Se debe considerar que los tiempos de ejecución de las diferentes fases de los programas, muchas veces no coincidían con la urgencia del participante para vincularse rápidamente.
10. La falta de articulación entre la oferta de cursos de formación y las necesidades reales del sector empresarial.



11. Las convocatorias realizadas por los operadores aliados no han sido eficientes, dado que de un amplio número de personas que asisten, muy pocas cumplen con los perfiles requeridos, generando muchos gastos administrativos.

En concordancia con estas lecciones aprendidas, en 2018 se decidió realizar la implementación del primer piloto del Programa Superando Barreras para la Inclusión en Valle del Cauca cuyo objetivo principal fue promover y ejecutar proyectos de apoyo al empleo que contribuyeran a la eliminación y/o la mitigación de las barreras existentes, de la población sujeto de atención de Prosperidad Social. Esta experiencia permitió obtener los siguientes aprendizajes para la implementación del programa:

1. El programa presentó una importante eficiencia presupuestal logrando superar las metas establecidas con menor inversión a la inicialmente presupuestada.
2. Se logró un destacado reconocimiento por parte del sector empresarial contribuyendo a la implementación de una cultura de inclusión laboral de las empresas participantes.
3. Los análisis posteriores a la intervención permitieron identificar un impacto positivo en la permanencia de los participantes por un periodo mayor al establecido en el convenio de asociación, generando contribuciones importantes en la generación de ingresos de los participantes.
4. El esquema de estructuración y presentación de proyectos requirió mayores tiempos y esfuerzos de gestión, que no se adaptaron completamente a la dinámica de contratación y cadena de aprobación en las empresas.
5. El trabajo con un único prestador autorizado para los servicios de gestión y colocación restringió la participación de los demás prestadores de la Red y, por tanto, la potencialidad de oportunidades laborales en diferentes territorios.
6. Los topes de costos por servicios prestados para la superación de barreras limitaron las alternativas de intervención.
7. Se evidenció la necesidad de mayor protagonismo del sector privado, en la identificación y definición de servicios para la superación de barreras de acuerdo con sus dinámicas empresariales.
8. Se hace necesario fortalecer los servicios de acompañamiento post vinculación a los participantes y las empresas para procurar mayor retención del empleo y generación de ingresos sostenibles.
9. La ejecución territorial del programa limitó explorar la efectividad de la intervención en contextos de menor dinámica laboral.
10. Necesidad de explorar la intervención en sectores económicos con vacantes no tradicionales para población vulnerable.

Las barreras de acceso al mercado laboral son factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo, y de las empresas de obtener mano de obra idónea y en el momento oportuno. Algunos de los programas ejecutados por



Prosperidad Social y por otras entidades, tanto públicas como privadas, han desarrollado acciones que buscan mitigar las barreras tradicionales de acceso al mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta la experiencia de programas anteriores de Prosperidad Social, los resultados y lecciones aprendidas se hace necesario implementar el Programa Empléate con enfoque territorial y poblacional para la superación de barreras no tradicionales que garanticen la vinculación laboral de una manera más eficiente y por resultados.

7. ASPECTOS GENERALES DEL PROGRAMA

En el Componente de Empleabilidad Prosperidad Social, tiene como propósito implementar estrategias que permitan lograr resultados en temas de inserción y retención laboral, fortalecimiento de capacidades y cierre de brechas para la población en situación de pobreza extrema, vulnerabilidad y víctima del desplazamiento forzado por la violencia.

El Programa Empléate, contempla los siguientes aspectos generales orientadores de su estructuración y ejecución:

- Tendrá como base la dinámica de las empresas y sus necesidades imperativas en términos de empleo.
- Tendrá en cuenta las barreras no tradicionales que enfrenta, tanto la población vulnerable, como los empresarios, para un efectivo inserción en el mercado laboral de la población vulnerable.
- Se regirá bajo un modelo de iniciativas de apoyo al empleo acordes con las necesidades del individuo y de las instituciones.
- Proyectará metas ajustadas a la realidad con inversiones orientadas al logro de los objetivos y/o pago por resultados.
- Trabjará de la mano con diversos actores locales tanto públicos como privados y de cooperación internacional que contribuyan al cumplimiento de los objetivos.

8. OBJETIVOS

8.1. Objetivo general

Promover iniciativas de apoyo al empleo, para eliminar y/o mitigar las barreras existentes que permitan el acceso efectivo y permanencia al mercado laboral de la población sujeto de atención de Prosperidad Social.



8.2. Objetivos específicos

- Analizar la dinámica del mercado laboral en los territorios de ejecución del Programa.
- Identificar vacantes en el sector empresarial, en alianza con la red de prestadores del Servicio Público de Empleo y demás actores involucrados.
- Gestionar iniciativas de apoyo al empleo en alianza con las empresas, de acuerdo con sus vacantes y las dinámicas territoriales y poblacionales.
- Identificar participantes que puedan completar el perfil de las vacantes identificadas, mediante la intervención del Programa y los bienes y servicios provistos.
- Promover la inclusión laboral en las empresas participantes, en las cuales además de vincular laboralmente a los participantes, se procure la incorporación de una cultura de inclusión.
- Procurar la permanencia de los participantes en los puestos de trabajo mediante la provisión de servicios post vinculación y de acompañamiento las empresas y participantes.

9. CRITERIOS POBLACIONALES

9.1. Criterios de inclusión

Iniciativas de apoyo al empleo que contemplen la atención de la población sujeto de atención de Prosperidad Social, que se define a continuación:

Participantes con cédula de ciudadanía colombiana, que se encuentren en situación de desempleo demostrado a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) por un periodo como mínimo de cuatro (4) meses previos al momento de la inscripción en el programa y que cumplan con al menos UNO de los siguientes requisitos:

- a) Registrados y reportados por la Subdirección General para la Superación de la Pobreza y la Estrategia UNIDOS.**
- b) Que se encuentren en los rangos del puntaje o categorías del SISBEN definidos en la Resolución 03903 de 2017²⁴ de Prosperidad Social.**

²⁴ Resolución que define los criterios de inclusión y priorización de los Programas de Inclusión Productiva.



DESAGREGACIÓN GEOGRÁFICA	PUNTAJE SISBEN III
Área 1: Principales ciudades sin sus áreas metropolitanas: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Cúcuta, Ibagué, Pereira, Villavicencio, Pasto, Montería, Manizales y Santa Marta.	De 0 hasta 41.74
Área 2: Resto urbano, compuesto por la zona urbana diferente a las 14 principales ciudades, centros poblados, y la zona rural dispersa de las 14 principales ciudades.	De 0 hasta 45.47
Área 3: Rural, conformada por la zona rural dispersa diferente a la zona rural dispersa de las 14 principales ciudades.	De 0 hasta 36.83

- c) **Jóvenes en Acción en estado “retirado – finalizó intervención del Programa Jóvenes en Acción de Prosperidad Social reportado por el GIT de Jóvenes en Acción de la Dirección de Transferencias Monetarias**

Nota: Para la población víctima del desplazamiento Prosperidad Social definirá unos criterios de priorización para las personas registradas en las bases de datos de la Estrategia UNIDOS y SISBEN.

Nota: Adicional a los criterios anteriormente establecidos, no podrán participar las personas que se encuentren definidas en los criterios de NO Inclusión de la Guía Operativa del Reto Empléate

En lo términos contractuales se podrá restringir o adicionar población de acuerdo con los procesos de focalización de Prosperidad Social.

9.2. Criterios de No Inclusión

- Haber participado y recibido beneficios a través de la gestión o intervención de alguno de los Programas de Empleabilidad de Prosperidad Social en los últimos tres (3) años.
- Estar siendo atendido durante la misma vigencia por otro programa de Prosperidad Social de Generación de Ingresos.

9.3. Criterios de retiro

A continuación, se describen las siguientes situaciones que podrían suceder a lo largo del Programa, donde el participante, si cumple con alguna de estas situaciones deberá firmar el documento **F-AO-49 FORMATO ACTA DE RETIRO DEL PARTICIPANTE**, en el que



especifique fecha de ingreso al programa, etapa hasta la que avanzó, servicios que recibió y razones por las cuales se retira, las cuales se listan a continuación:

- a) Por decisión voluntaria.
- b) No participar o desistir de los procesos de selección a los que sea postulado, siempre y cuando haya afirmado su disposición para participar en el proceso.
- c) Incumplir con las obligaciones previstas en el contrato laboral y las demás establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Incumplir con alguno de los compromisos asumidos en el acta de compromiso al inicio del Programa.

9.4. Criterios de retiro especial

A continuación, se describen las siguientes situaciones que podrían suceder a lo largo del Programa, donde el participante, si cumple con alguna de estas situaciones deberá firmar el documento **F-AO-49 FORMATOACTA DE RETIRO DEL PARTICIPANTE**, en el que especifique fecha de ingreso al programa, etapa hasta la que avanzó, servicios que recibió y razones por las cuales se retira, las cuales se listan a continuación:

- a) *Traslado de ciudad a Municipio sin Cobertura:* en este caso, se debe gestionar la firma del Formato de acta de retiro, y se deben tener todos los soportes de los servicios brindados y las gestiones realizadas para la vinculación laboral de la persona.
- b) *Personas fallecidas:* en este caso, se dejará constancia anexando como soporte el certificado de defunción, y se considerará como una causa justa de deserción y contará en las metas generales del proyecto en relación con la fase en donde se encontraba. Es decir, si estaba siendo atendido, contará como participante; y si estaba colocado laboralmente, contará como colocado.
- c) *Situaciones de fuerza mayor:* en este caso, se dejará constancia de la situación presentada entre las cuales se encuentran: incapacidad, privación de la libertad, entre otras, que serán puestas a consideración de la supervisión.

9.5. Estados del participante

En el Programa Empléate se identifican los siguientes estados de la población:

Tabla No. 1 Estado de los Participantes



ESTADO	DESCRIPCIÓN	ALTERNATIVAS DE RESULTADO
PREINSCRITO	Asiste a las convocatorias, se preinscribe y tiene interés de participar en el programa.	Elegible/No Elegible
INSCRITO	Persona que cumple con los criterios de inclusión al programa a través del sistema de información suministrado por Prosperidad Social y es registrado en una de las iniciativas de apoyo al empleo.	Activo: persona que se encuentra participando en el programa. Retirado: Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
ATENDIDO	Persona que se vincula al Programa mediante la firma del acta de compromiso y recibe beneficios establecidos en la ruta de intervención.	Activo: persona que se encuentra participando en el programa. Retirado: Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
COLOCADO	Persona que ingresó al Programa y logró una vinculación laboral a través de la gestión de este.	Activo: persona que se encuentra participando en el programa. Retirado: Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
RETENIDO	Persona que ingresó al Programa y logró una vinculación laboral a través de la gestión de este y permaneció en su puesto de trabajo el tiempo estipulado para retención de acuerdo con el Acuerdo específico de implementación.	Retenido Único Contrato: Logró la permanencia establecida en el Acuerdo a través de un solo contrato laboral formal. Retenido con Recolocación: Logró la permanencia establecida en el Acuerdo a través de más de un contrato laboral formal.

9.6. Corresponsabilidades de los Participantes

Las personas que ingresen al Programa deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Llevar cédula de ciudadanía el día, hora y lugar en el que sea citado, para la toma de foto con el Lector Óptico²⁵.
- Brindar información exacta sobre su ubicación de residencia.
- Firmar el documento **FORMATO F-AO-48ACTA DE COMPROMISO** bajo la cual se compromete a cumplir con todos los componentes del programa.
- Participar activamente en todas las etapas del Programa.
- Cuando el empresario solicite explícitamente un proceso puntual de formación a la medida, el participante se compromete a terminarlo.
- Participar en los procesos de selección en los que sean postulados, previa concertación entre el participante y el **Aliado** de la iniciativa de empleo.

²⁵ Los Lectores Ópticos serán proporcionados por Prosperidad Social al **Aliado** cuandoo aplique.



- Entregar de forma completa, veraz y oportuna, para el proceso de vinculación laboral, los documentos requeridos por el empleador para la formalización del contrato laboral.
- Cumplir con los requerimientos contractuales y otros exigidos por el empleador.
- Informar al Aliado o Prosperidad Social cualquier situación que afecte la normal participación en el Programa.

10. FOCALIZACIÓN TERRITORIAL

La focalización territorial deberá atender los criterios de pobreza y de atención a la población sujeto de Prosperidad Social, teniendo en cuenta que se trata de implementar un programa que busca la vinculación laboral a un empleo formal y la retención a largo plazo. Por ello, el programa debe ser implementado en ciudades en donde exista el tejido empresarial que facilite la absorción de los participantes al mercado laboral formal, con un entorno competitivo que favorezca la inversión del sector privado.

Podrán presentarse iniciativas de apoyo al empleo provenientes de todo el territorio nacional, siempre y cuando cumplen las anteriores condiciones.

Adicionalmente, podrá apoyarse la focalización territorial a través del Grupo Interno de Trabajo Focalización de la Subdirección General para la Superación de la Pobreza, el cual define con base en criterios técnicos, los municipios de las intervenciones de la Entidad que permitan optimizar la utilización de los recursos, como:

- Medición de Pobreza Municipal – MPM,
- Vacantes del Servicio público de Empleo,
- Población Económicamente Activa Ocupada -PEA Ocupada,
- Jóvenes en Acción en estado retirado-Finalizo intervención,
- Índice de Competitividad de Ciudades, y
- Tasa Global de Participación –TGP
- Entre otras

11. ACTORES, INSTANCIAS Y ROLES

Teniendo en cuenta la dinámica de la operación del Programa Empléate se debe contar con la participación de los siguientes actores y roles, dependiendo de las necesidades de convocatoria, socialización, implementación y seguimiento de la intervención:

Aliados, socios u operadores



- Realizar la ejecución del Programa de acuerdo con lo establecido en los documentos contractuales y los respectivos anexos. (Minuta, estudios previos, guías operativas, entre otros) que se definan en el marco de la intervención.

Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

- Integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.
- Apoyar la selección de los participantes que cumplen con el perfil para las vacantes. De igual forma, los prestadores establecen contacto directo con las empresas que tienen las vacantes disponibles para adelantar el proceso de registro (inscripción en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE), orientación ocupacional, remisión de los participantes que cumplen el perfil requerido.

Instituciones de Formación para el Trabajo

- Brindar cursos de formación a los participantes de acuerdo con la demanda de mercado laboral de los territorios y los potenciales enganches laborales que se identifiquen. La definición de los cursos está a cargo de los aliados, socios u operadores, previa aprobación de Prosperidad Social.

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

- Direccionamiento estratégico y operacional en la implementación y seguimiento del Programa Empléate.
- Participar y apoyar el proceso de convocatoria y preinscripción de la población de la Estrategia Unidos
- Participar y apoyar el proceso de convocatoria y preinscripción de los participantes de Jóvenes en Acción y Familias en Acción.
- Apoyar la difusión del Programa Empléate en los territorios.

Direcciones Regionales de Prosperidad Social

- Participar y apoyar las diversas actividades que se desarrollen en los territorios (convocatorias, comités, eventos), de acuerdo con solicitudes de la DGAOS.
- Realizar seguimiento a las actividades que se deriven de los Acuerdos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la supervisión y por la Dirección de Gestión y Articulación de la Gestión de la Oferta.



- Acompañar y apoyar a los aliados, socios u operadores en la gestión de potenciales vinculaciones laborales con el sector empresarial.
- Gestionar procesos de articulación entre los actores regionales y nacionales públicos o privados, que contribuyan al cumplimiento del objetivo del programa.
- Generar alertas tempranas e identificar barreras frente a las acciones que puedan afectar el correcto desarrollo de la intervención, y el logro de los objetivos, y reportarlas a todos los actores involucrados de manera oportuna, junto con un plan de recomendaciones para superar dichas alertas y barreras.
- Apoya los procesos de posicionamiento y visibilización del programa Empléate y la entidad.

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

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

Supervisor

La supervisión del contrato será DELEGADA por el Comité Fiduciario mediante memorando a quien se considere. Para esos efectos, el supervisor estará sujeto a lo dispuesto en el Manual de Contratación del FIDEICOMISO FONDO DE PAGO POR RESULTADOS - FIDEICOMISO FPR.

La función de supervisión estará sometida a los principios generales de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad,



responsabilidad y transparencia. Se ejercerá con plena autonomía en total coordinación con el Ordenador del Gasto y las demás instancias involucradas con el proceso contractual. Sus funciones estarán en relación con:

- Realizar la vigilancia y control para la correcta iniciación, ejecución y liquidación de un Acuerdo.
- Prevenir posibles riesgos que deba asumir la entidad frente al contratista
- Seguimiento a las condiciones técnicas, administrativas y financieras del Acuerdo
- Revisar y aprobar los informes presentados por el socio u operador, y realizar las acciones pertinentes de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo.
- Verificar los resultados a pagar de acuerdo en las condiciones establecidas en la forma de pago del Acuerdo.
- Verificar la vigencia de los mecanismos de cobertura del riesgo.
- Realizar seguimiento y control a la ejecución de las actividades establecidas en el Plan Operativo.
- Las demás que se deriven de la naturaleza del Acuerdo que sean indispensables para cumplir su objeto

El Acompañamiento a la supervisión, se llevará a cabo por parte del Equipo Técnico de Coordinación del Reto Empléate para verificación del cumplimiento y de los resultados presentados por el aliado.

Comité de evaluación

Con el fin de adelantar el proceso de verificación de requisitos mínimos habilitantes y aplicar los factores de ponderación cuando ello corresponda, el Comité Fiduciario, previo al cierre de los procesos de selección y atendiendo la delegación que provenga del Comité de Coordinación del Reto, designará los miembros del Comité de Evaluación para que adelante el respectivo proceso de verificación y ponderación de las ofertas presentadas en los componentes jurídico, técnico y financiero.

Funciones del Comité de Evaluación

1. Evaluar las propuestas, teniendo en cuenta los criterios objetivos establecidos en los documentos del proceso.
2. Emitir los correspondientes documentos de requerimiento de subsanables y de evaluación final.
3. Realizar la respectiva recomendación respecto de la contratación al Comité Fiduciario, previa presentación al Comité de Coordinación del Reto correspondiente.
4. Dar respuesta de fondo las observaciones que se presenten en el proceso de selección.

El Comité se reunirá al cierre del proceso para evaluar las propuestas recibidas, de acuerdo con el cronograma establecido. Dentro del ámbito de sus competencias, cada uno de los



componentes (jurídico, técnico y financiero) emitirá sus respectivos documentos e informes para que se proceda a la unificación de estos y se presenten para aprobación y publicación.

12. ALCANCE OPERATIVO

La operación del Programa Empléate se realizará a través de iniciativas de apoyo al empleo, las cuales buscan mitigar o superar las barreras existentes tanto del empresario como de los participantes, para que los primeros ocupen sus vacantes de acuerdo con sus necesidades y los segundos logren acceder a un empleo formal.

Para la operación del Programa, se suscribe Acuerdos de Colaboración Empresarial con aliados, socios u operadores, quienes son los encargados de realizar la ruta operativa, identificando la demanda laboral de las empresas de diferentes sectores en las ciudades para la potencial vinculación al mercado laboral formal de los participantes.

El ciclo operativo del programa dependerá de las dinámicas del mercado laboral, cobertura poblacional, focalización territorial, inversión presupuestal, entre otros.

Gráfico 1. Componentes de la Ruta Operativa Programa Empléate



* El proponente deberá asegurar la gestión y presentación de proyectos por parte de aliados en el territorio.

** Liderado por Prosperidad Social

Fuente: GIT Empleabilidad

Para el cumplimiento de los resultados esperados se desarrollarán las siguientes cuatro (4) etapas y siete (7) componentes, que se describen detalladamente a continuación:

ETAPA DE PRESENTACIÓN Y SELECCIÓN

- **Componente 1: Gestión empresarial e iniciativas de apoyo al empleo.**



ETAPA DE EJECUCIÓN

- **Componente 2: Servicios básicos Servicio Público de Empleo y perfilamiento especializado.**
- **Componente 3: Empoderamiento y Promoción del Talento Humano.**

ETAPA DE COLOCACIÓN Y RETENCIÓN LABORAL

- **Componente 4: Fomento de la Productividad Inclusiva.**
- **Componente 5: Servicios Post Vinculación.**

ETAPA DE SEGUIMIENTO Y LECCIONES APRENDIDAS

- **Componente Transversal de Seguimiento y Monitoreo.**
- **Componente Transversal de Lecciones Aprendidas.**

12.1. Etapa de Presentación y Selección

Componente 1: Gestión Empresarial e iniciativas de apoyo al empleo

En este componente, las entidades, aliados o prestadores autorizados interesados en ejecutar el Programa deben realizar la gestión e identificar potenciales vinculaciones laborales. Para ello se requiere el acercamiento con el sector empresarial, en diferentes sectores económicos, con el fin de identificar los perfiles de los potenciales puestos de trabajo y de esta manera determinar el perfil demandado, el número de personas a vincular y las condiciones laborales que permitan la formulación de la Iniciativa de apoyo al empleo.

El **aliado, socio u operador** tendrá en cuenta los análisis de la dinámica económica del territorio (principales actividades, empresas, tejido productivo, empleo por sectores, entre otros) en la zona de intervención. Con base en los estudios señalados, se debe realizar una gestión estratégica con empresas pequeñas, medianas y grandes, gremios, federaciones y asociaciones empresariales con mayores potencialidades; a las que se les sensibilizará para la generación de iniciativas de apoyo al empleo, que contribuyan a la colocación de la población sujeto de atención, a través de la creación de una propuesta de valor que favorezca tanto a los participantes (empleo) como a las empresas participantes (personas productivas y fortalecimiento de procesos internos para la gestión del talento humano).

Resultado: Identificación de empresas y vacantes potenciales.

- **Identificación de barreras personales e institucionales**



A través del acercamiento que el aliado, socio u operador realice con las empresas o gremios, se identificarán las barreras frecuentes de las personas e instituciones para la vinculación de población vulnerable a las vacantes formales del empleo. Esta información se deberá consignar en el formato dispuesto para la formulación de la iniciativa.

Resultado: Barreras personales e institucionales definidas de acuerdo con las vacantes identificadas.

➤ **Identificación de bienes y servicios propuestos a prestar a los participantes y empresas.**

Una vez identificadas las barreras frecuentes de las personas frente a las vacantes, el **aliado, socio u operador** deberá identificar los posibles servicios que permitan la eliminación y/o mitigación de dichas barreras con el fin de facilitar que la población sujeta de atención de Prosperidad Social acceda a las vacantes ciertas identificadas.

El **aliado, socio u operador** dispondrá de una serie de servicios que podrá seleccionar dependiendo de las necesidades de cada iniciativa de apoyo al empleo.

A continuación, se establecen los lineamientos relacionados con la operación de los bienes y servicios para la superación de barreras y las iniciativas de apoyo al empleo, definiendo las especificaciones técnicas relacionadas, así como los limitantes aplicables.

A manera enunciativa, sin limitarse a ellos, a continuación, se presentan varios **Tipos de Iniciativas de Apoyo al Empleo** que podría formular el aliado, socio u operador u otros aliados, de acuerdo con las necesidades identificadas y que permiten facilitar la inclusión laboral de los participantes del programa:

- a. Iniciativas con formación a la medida: son iniciativas de apoyo al empleo en los cuales, junto con las empresas que disponen de vacantes, se establece la formación específica necesaria para las personas que se vincularán a la respectiva compañía, esta formación puede ser desarrollada de forma previa o dual a la contratación, en un proceso con intensidad no mayor a 100 horas, diseñados de acuerdo con las necesidades identificadas y que buscan desarrollar habilidades específicas en un arte u oficio.
- b. Iniciativas con asesoría en inclusión laboral: en tales iniciativas de apoyo al empleo se brinda a la empresa que cuenta con vacantes disponibles, acompañamiento y asesoría en el proceso de gestión del cambio para la inclusión laboral, la flexibilización de perfiles y la valoración de la diversidad como estrategia para la competitividad y la generación de valor compartido. Lo anterior con el fin de facilitar el acceso a oportunidades laborales por parte de los participantes del programa.



- c. Iniciativas con asesorías especializadas: en los cuales se incluye una gestión para asesorar a las empresas que cuentan con vacantes en evaluaciones de desempeño y/o evaluaciones del clima organizacional, con el fin de propender por la identificación de factores determinantes para la inclusión laboral y propiciar un ambiente apropiado en la vinculación de nuevas personas participantes del programa.
- d. Iniciativas con Fortalecimiento de habilidades blandas: Son iniciativas de apoyo al empleo en las que los servicios para la superación de barreras se enfoca en implementar un conjunto de talleres, cuyo objetivo será el fortalecimiento de habilidades, tales como: trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, gestión de conflictos, creatividad, innovación entre otros, las temáticas de los talleres a desarrollar se definen de acuerdo con el análisis de necesidades realizado con la empresa vinculante, con el fin de mejorar la empleabilidad de los participantes, especialmente para vacantes donde tales habilidades son vitales en el desempeño de los cargos.
- e. Iniciativas Mixtas: son iniciativas de apoyo al empleo que, de acuerdo con las necesidades y barreras identificadas en la gestión empresarial y la identificación de candidatos, requieren la incorporación de servicios descritos en las tipologías de iniciativas anteriores, siempre y cuando su necesidad y pertinencia esté justificada y estén directamente orientados a lograr la efectiva colocación de los participantes del programa.

Descripción y alcance de los servicios: a continuación, se presenta la descripción y alcance correspondiente a cada uno de los *Servicios para la Superación de Barreras* que son aplicables a incorporar en las **Iniciativas de Apoyo al Empleo**, los cuales se dividen en los siguientes grupos:

- Mejoramiento de perfiles laborales
- Apoyos complementarios al participante
- Formación
- Consultorías y asesorías para barreras institucionales (servicios prestados a las empresas)
- Apoyo en procesos de selección
- Servicios Post Vinculación

Mejoramiento de perfiles laborales

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
----------------------	-------------	---------



<p>Reconstrucción de soportes para la hoja de vida.</p>	<p>El Aliado, socio u operador orienta y apoya al participante en la recolección de documentos que permiten validar la formación, habilidades, experiencia laboral o profesional que se registre en la hoja de vida. A saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Soportes y certificaciones de experiencia laboral. Esto beneficia en gran medida a quienes han estado en la informalidad, además a quienes han sido víctimas de desplazamiento las cuales tienen menos probabilidad de contar con la documentación requerida. ✓ Certificación de competencias laborales. ✓ Certificados de estudios. <p>Nota: Este servicio debe surgir como resultado de la identificación de las debilidades respecto del soporte documental en la fase de orientación ocupacional de la ruta básica o en el perfilamiento especializado.</p>	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona, antes de la remisión a la empresa.</p>
<p>Fortalecimiento de herramientas para la empleabilidad</p>	<p>Comprende la asesoría personalizada que se desarrolla de acuerdo con la necesidad, profundizando en los contenidos propuestos en la ruta básica orientando al participante en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Marketing personal: entendido como las estrategias de venta de su propia imagen, orientadas a mejorar la proyección en la vida personal y laboral. Lo anterior observando al participante desde su apariencia física, personalidad, metas y relaciones, entre otros. <p>Presentación de entrevistas y de pruebas de selección</p>	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según análisis del orientador.</p> <p>Este servicio se debe prestar una única vez por persona.</p>
<p>Apoyo para la gestión de documentación requisito para la remisión</p>	<p>Consiste en la provisión de uno o más documentos que requieran los candidatos para garantizar su vinculación, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tarjeta profesional ✓ Exámenes médicos requeridos para desempeñar una función específica. ✓ Licencia y exámenes de conducción. ✓ Libreta Militar 	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona y previo aval de selección de la empresa contratante.</p>
<p>Acompañamiento psicosocial</p>	<p>Consiste en fortalecer las habilidades profesionales y relacionales, de carácter socio-emotivo, que le permiten al buscador comportamientos adecuados que, en el ámbito laboral, pueden volver eficaz las propias competencias y habilidades técnicas.</p>	<p>De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial.</p> <p>Cada vez que sea necesario y se requiera,</p>



	<p>Este servicio puede prestarse de manera individual o grupal, a través de intervenciones o sesiones y talleres, con una duración máxima de 10 horas por participante.</p>	<p>según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar mínimo una vez por persona, antes de la remisión a la empresa. Podrá prestarse, adicionalmente en el proceso pos vinculación, según necesidad identificada.</p>
--	---	---

Apoyos complementarios al participante		
Servicios Integrales	Descripción	Alcance
<p>Suministro de herramientas y apoyo necesarios para la gestión en la ruta de empleabilidad</p>	<p>Instrumento que posibilita el suministro de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Suplementos como herramientas de trabajo (guantes, cascos, overoles, máscaras de protección, etc.) a los candidatos que lo requieran para su vinculación. 	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según vacante gestionada. Este servicio se debe prestar previo aval de selección y/o vinculación de la empresa contratante</p>
<p>Vestuario para entrevistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vestuario necesario para presentarse a las entrevistas y procesos de selección, y/o para el desarrollo de una o varias de las funciones laborales. ✓ Presentación personal (cortes de cabello, peinado, cepillados, entre otros). 	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona, preferiblemente antes de la remisión a la empresa según el caso.</p>
<p>Transportes</p>	<p>Transporte: Ayuda económica para que los candidatos en caso de carencia económica se puedan movilizar y participar de las entrevistas/pruebas de selección, capacitaciones a las cuales se remitido y/o primeros días de vinculación laboral.</p> <p>Este tipo de servicio también puede contemplar transporte autónomo para los participantes como: bicicleta, moto y otros medios.</p>	<p>Cada vez que sea necesario y se requiera, según análisis del orientador.</p>



Gestión de servicios de cuidado menores para terceros	Consiste en facilitar el cuidado infantil de menores entre los 0 y los 14 años y/o personas dependientes del beneficiario. Este servicio contempla los costos asociados al mantenimiento del cuidado, tales como: el pago se hará de manera directa al participante para subsidiar el cuidado de terceros. Este servicio se proveerá en el marco de la ruta de empleo para que candidatos de empleo participen en las actividades de orientación, capacitación, entrevistas de preselección y máximo el primer mes de vinculación laboral.	Cuando se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona.
Ayudas técnicas para personas con discapacidad	Las ayudas técnicas o dispositivos de apoyo son productos, instrumentos, equipos o sistemas utilizados por una persona con discapacidad, fabricados especialmente o disponibles en el mercado, para prevenir, compensar, disminuir o neutralizar una deficiencia, discapacidad o minusvalía. Estas ayudas deberán estar orientadas de acuerdo con los requerimientos y ajustes razonables realizados por la empresa para adaptación al puesto de trabajo.	Cuando se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona.
Apoyos para teletrabajo y herramientas digitales	Corresponde a bienes y servicios que faciliten la adaptación del participante a vacantes que contemplen como alternativa la modalidad de teletrabajo. Dentro de estas se encuentra: equipos y periféricos de cómputo, servicios de conectividad, dispositivos móviles, entre otros.	Cuando se requiera, según análisis del orientador. Este servicio se debe prestar una única vez por persona.

Formación

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
Formación a la medida	Cursos de intensidad con una duración máxima de 100 horas, diseñados de acuerdo con las necesidades identificadas en conjunto con el empresario, y que buscan desarrollar habilidades específicas en un arte u oficio.	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez por persona, preferiblemente una vez esta haya sido preseleccionada por el empresario.



Certificaciones y recertificaciones técnicas como requisito para la vinculación	Se refiere a las certificaciones requeridas para realizar una labor específica, como por ejemplo emisión o renovación del carné de manipulación de alimentos.	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez por persona, preferiblemente una vez esta haya sido preseleccionada por el empresario.
Fortalecimiento en Habilidades Específicas	Se refiere a proceso de formación en habilidades blandas u otras habilidades de acuerdo con los requisitos establecidos para la vacante, con los cuales se pretende el fortalecimiento del participante en los procesos de selección y desempeño de su cargo. Un ejemplo de estos es: fortalecimiento en habilidades de ventas, comunicación, redacción, habilidades digitales, entre otras.	Este servicio se debe prestar por persona de acuerdo con las recomendaciones del orientador. Se puede fortalecer una o más habilidades.

Consultorías y asesorías para barreras institucionales (servicios prestados a las empresas)

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
Acompañamiento y asesoría en el proceso de gestión del cambio para la inclusión laboral	Asesoría orientada al desarrollo de las siguientes acciones, con una duración máxima de 30 horas: 1. Análisis de experiencias previas orientadas al empleo inclusivo. 2. Análisis del entorno laboral: identificación de barreras organizacionales que impidan la inserción laboral (estereotipos, prácticas discriminatorias, entre otros). 3. Análisis de las vacantes y elaboración de perfiles: identificación de las necesidades del puesto de trabajo con enfoque de competencias. 4. Ajustes a procesos de selección: revisión y ajustes necesarios de los procesos de selección con enfoque de competencias, evitando prácticas discriminatorias en todas las etapas del proceso. 5. Acciones de sensibilización para el empleo inclusivo: planeación e implementación de	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez.



		actividades que promuevan el empleo inclusivo en la empresa.	
Fortalecimiento de equipos trabajo en habilidades blandas		<p>Diseñar e implementar un grupo de cuatro talleres de hasta 3 horas de duración cada uno, cuyo objetivo será el fortalecimiento de habilidades, tales como: trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, gestión de conflictos, creatividad, innovación entre otros.</p> <p>Las temáticas de los talleres a desarrollar se definen de acuerdo con la lectura de necesidades realizada con la empresa vinculante.</p>	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez.
Asesoría en evaluaciones de desempeño	en de	<p>Asesorías con una duración máxima de 20 horas en el diseño de estrategias de evaluación de carácter periódico y profundo, que permitan conocer y analizar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La satisfacción de los colaboradores vinculados con relación a las funciones que se encuentran desempeñando. 2. Las fortalezas, oportunidades de mejora y diseño de planes de trabajo de cada colaborador y de los equipos de trabajo. 3. El avance en los compromisos pactados. 	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez.
Asesoría en evaluaciones del clima organizacional	en del	<p>Asesoría con una duración máxima de 20 horas, orientada a la planeación y ejecución de estrategias para la evaluación del clima organizacional, la cual contendrá los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de experiencias previas orientadas al empleo inclusivo. 2. Infraestructura: percepción de los colaboradores frente a que las condiciones en su puesto de trabajo sean las adecuadas para la realización de sus labores. 3. Carga laboral: evalúa la percepción de los colaboradores con relación al tiempo para la realización de las labores asignadas y las responsabilidades de acuerdo con su cargo. 4. Gestión de la organización: percepción de los colaboradores con respecto al fomento del trabajo en equipo, la manera como se impulsa el cumplimiento de metas, y la valoración de jefes y supervisores con respecto a los subalternos. 	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez.



	5. Inclusión: evalúa la percepción de los colaboradores con relación a promoción de prácticas de empleo inclusivo	
Asesoría en ajustes razonables para empresas.	Consiste en asesorías que le permita a la empresa identificar los ajustes que requiere para la inclusión de población con discapacidad, con el fin de que pueda realizar un análisis adecuado para la implementación.	De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial. Este servicio se debe prestar una única vez.

Apoyo en Procesos de Selección

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
Visitas domiciliarias como apoyo a procesos de selección	<p>Consiste en visitar al buscador en su lugar de residencia para poder analizar el contexto donde reside e identificar más características de su perfil, conocer con mayor profundidad las barreras del entorno y la caracterización de su domicilio. Por lo general se realizan para garantizar unos aspectos mínimos de seguridad en el entorno del participante y por exigencia del empresario.</p> <p>Este servicio deberá contribuir a superar barreras de sesgos institucionales.</p>	<p>De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial.</p> <p>La visita como apoyo a procesos de selección se debe prestar una única vez por persona, una vez esta haya sido preseleccionada por el empresario.</p>
Entrevistas a profundidad	<p>Es un instrumento que permite evaluar aspectos de la persona en función de un puesto de trabajo. Esto le permitirá al entrevistador utilizar instrumentos que exploren mejor el perfil de los postulantes y evitar conclusiones basadas en su propia opinión, evitando así cualquier forma de sesgo, discriminación o subjetividad.</p> <p>Este servicio deberá contribuir a superar barreras de sesgos institucionales.</p>	<p>De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial.</p> <p>Este servicio se debe prestar una única vez por persona, una vez esta haya sido preseleccionada por el empresario.</p>
Valoración integral del participante a través de pruebas psicotécnicas	<p>De acuerdo con las características de la vacante y los requisitos solicitados por el potencial empleador, el Aliado, socio u operador o líder de la iniciativa pondrá a su disposición la valoración de los participantes a través de pruebas orientadas a evaluar: competencias, personalidad, valores, y habilidades cognitivas.</p>	<p>De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial.</p> <p>Este servicio se debe prestar una</p>



	<p>Este servicio responde a la fase de perfilamiento especializado de la ruta de intervención.</p> <p>Nota: Las pruebas que se aplicarán en este servicio deben ser diferentes a las utilizadas durante el proceso de orientación ocupacional de la ruta básica, de manera que representen un valor agregado</p> <p>Este servicio deberá contribuir a superar barreras de sesgos institucionales.</p>	<p>única vez por persona.</p>
<p>Pruebas orientadas a evaluar competencias laborales específicas</p>	<p>De acuerdo con las características de la vacante, se ofrece al empresario la posibilidad de evaluar los participantes en competencias laborales específicas (ofimáticas, comerciales, entre otras).</p> <p>Este servicio deberá contribuir a superar barreras de sesgos institucionales.</p>	<p>De acuerdo con lo acordado en el proceso de gestión empresarial.</p> <p>Este servicio se debe prestar una única vez por persona.</p>

Servicios Post Vinculación

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
<p>Acompañamiento psicosocial</p>	<p>Consiste en fortalecer las habilidades profesionales y relacionales, de carácter socio-emotivo, que le permiten al empleado comportamientos adecuados en el ámbito laboral.</p> <p>Este servicio puede prestarse de manera individual o grupal, a través de intervenciones o sesiones y talleres, con una duración máxima de 10 horas por participante.</p>	<p>De acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el proceso de seguimiento al participante y la interacción con la empresa.</p>
<p>Acompañamiento a la empresa en el proceso de inclusión laboral</p>	<p>Consiste en fortalecer los procesos de la empresa que se orienten a la incorporación de una cultura de inclusión laboral de población en pobreza.</p> <p>Este seguimiento debe estar orientado a lograr mayores periodos de permanencia, con el fin de generar mayor estabilidad en los ingresos de los participantes.</p>	<p>De acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el proceso de seguimiento al participante y la interacción con la empresa.</p>



Nota: En los bienes o servicios prestados a los participantes, no podrán incluirse aquellos que la empresa esté obligada por ley a brindar.

Si una iniciativa de apoyo al empleo cuenta con una necesidad que no se encuentre en los bienes o servicios anteriormente descritos, o con un alcance diferente al establecido, el Aliado, socio u operador de la iniciativa podrá presentarla a consideración del comité de evaluación. Esta solicitud debe tener una argumentación que evidencie la necesidad y pertinencia, así como la probabilidad que, al disponer del servicio, se logrará la colocación efectiva y retención a largo plazo de los participantes.

Los bienes y servicios deberán ser especializados y complementarios a los ofrecidos por la red de prestadores autorizados del Servicios Público de Empleo en su ruta básica de atención.

Resultado: Bienes y servicios identificados acordes a las barreras definidas.

Con base en lo anterior los interesados en participar del Programa presentan las **iniciativas de apoyo al empleo** en el documento **FORMATO F-AO-46 FICHA DE INICIATIVA DE APOYO AL EMPLEO**, para su evaluación y si cumple con los criterios habilitantes y de evaluación, su posterior adjudicación.

Las iniciativas de apoyo al empleo buscarán superar barreras personales e institucionales, con lo cual se facilite el acceso de la población sujeto de atención de Prosperidad Social a las oportunidades del mercado laboral formal.

12.2.Etapa de Ejecución

Esta etapa inicia con el perfeccionamiento del Acuerdo con el aliado, entidad o prestador autorizado y comprende las siguientes actividades en el alistamiento:

- Disponer del personal idóneo y necesario para la ejecución de las actividades requeridas, El rol establecido en el equipo dependerá del esquema de operación y cobertura territorial. Se recomienda para dar cumplimiento a los objetivos del programa, el equipo este conformado por perfiles profesionales y técnicos, con diferentes especialidades y experiencias específicas orientadas a los procesos del programa. A manera enunciativa se relacionan algunos roles: i) Coordinador de la Iniciativa, ii) Analista de reclutamiento y selección, iii) Gestor empresarial, iii) Técnico en gestión documental, iv) apoyo administrativo.
- Transferencia de conocimientos y lineamientos técnicos del Programa Empléate y de la ruta operativa. En esta transferencia de conocimiento se hará énfasis en los aspectos técnicos y estratégicos del Modelo de Inclusión Laboral. Prosperidad Social igualmente



podrá realizar transferencia de conocimientos y lineamientos técnicos a prestadores autorizados y/o aliados interesados en participar en las iniciativas de apoyo al empleo.

- Entrega de los documentos relacionados con el Manual de Identidad Corporativa del FIDEICOMISMO FPR y Prosperidad Social para uso del socio, aliado u operador en las diferentes actividades y productos a desarrollar en el marco del Acuerdo.
- Elaborar el Plan Operativo que contenga las actividades para la ejecución de la iniciativa de apoyo al empleo, el cual será presentado para aprobación del supervisor para iniciar la ejecución. Se presentará de manera mensual el avance y cualquier modificación del plan deberá ser sustentada y aprobada por la supervisión. Para la adecuación ejecución del plan operativo, debe realizar las actividades de alistamiento necesarias para garantizar el óptimo desarrollo del cumplimiento del objeto del Acuerdo.

Componente 2: Servicios Básicos Servicio Público de Empleo y perfilamiento especializado

➤ ***Convocatoria y verificación de elegibilidad***

El **aliado de la iniciativa de empleo**, deberá realizar el proceso de convocatoria a la población sujeto de atención de Prosperidad Social²⁶, verificando que cumplan con los criterios de elegibilidad²⁷ a partir del sistema de información dispuesto por Prosperidad Social para que se inscriban en el Programa Empléate.

Teniendo en cuenta el acuerdo de confidencialidad de la información, se podrán realizar:

- Llamadas telefónicas
- Mensajes de texto
- Puntos móviles en barrios o comunas
- Medios radiales
- Gestores sociales
- Otros medios de comunicación

Esta actividad siempre deberá realizarse en articulación con la red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo de acuerdo con la normatividad vigente, dando cumplimiento a la ruta básica de empleabilidad dispuesta por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

En esta fase, el aliado de la iniciativa con la red de prestadores realizará las siguientes acciones:

²⁶ Proceso que será acompañado desde Prosperidad Social - FIDEICOMISO FPR.

²⁷ Proceso que consiste en verificar los criterios de inclusión al Programa Empléate.



- a. Identificación de candidatos según la iniciativa de apoyo al empleo aprobado, de acuerdo con los registros de la red de prestadores
- b. Convocatoria a los participantes y control de asistencia, según el **F-AO-47 FORMATO LISTA DE ASISTENCIA**
- c. Realización del proceso de preinscripción al programa.
- d. Verificación del cumplimiento de requisitos de inclusión para acceder al programa.

Para validar el cumplimiento de los criterios de inclusión, el **aliado** de la iniciativa debe pedir autorización al participante por escrito mediante **F-AO-47 FORMATO LISTA DE ASISTENCIA**, para el manejo de datos y reportar en el Sistema de Información de Prosperidad Social el cumplimiento de los criterios requeridos para participar en el programa.

Adicionalmente, Prosperidad Social y/o el aliado podrá verificar en sus bases de datos, a través de un ejercicio de focalización, potenciales participantes del Programa y verificar de manera masiva los criterios de inclusión y no inclusión. Lo anterior, con el fin de convocar e incentivar a la población sujeto de atención de Prosperidad Social para la participación en el Programa Empléate.

Resultado: Participantes con verificación de criterios de inclusión.

➤ **Ruta Básica del Servicio Público de Empleo**

Una vez el participante, se encuentre con estado preinscrito - elegible, se prestarán los servicios de la ruta básica de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo (SPE), por parte del prestador autorizado del SPE, establecida en el Decreto 2852 de 2013, por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones, Artículo 18. Actividades básicas de gestión y colocación y en la resolución 3999 de 2015 del Ministerio de Trabajo, y/o el Aliado respecto a la orientación ocupacional, en los casos que aplique, que comprende:

- i) *Registro en el SISE o sistema de información autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo:* Registro del participante en el Sistema de Servicios Público de Empleo SISE, www.serviciodeempleo.gov.co. Esta inscripción podrá realizarse de manera virtual o presencial en el Sistema Informático autorizado al prestador. Sobre este proceso, se expedirá la certificación correspondiente con la fecha del día.
- ii) *Orientación Ocupacional:* Comprende el análisis del perfil del oferente, información general del mercado laboral, información sobre programas de empleabilidad y asesoría en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo a través de instrumentos como:



- Pruebas psicotécnicas asociadas a la orientación.
- Entrevista de orientación personalizada o grupal.
- Talleres de competencias básicas (claves y transversales).
- Talleres de herramientas para el autoempleo.
- Talleres de herramientas para la búsqueda de empleo

Mediante la *Entrevista Empleabilidad* se identifican las barreras personales e institucionales que frecuentemente dificultan el encuentro entre empleadores y buscadores en el mercado laboral. Para ello, se aplicará mediante el SISE. Aquellos prestadores que no tengan como sistema de información el SISE deberán entregar la información de los beneficiarios de la iniciativa en el formato establecido para tal fin por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo²⁸.

Con la aplicación de la *Prueba Psicotécnica* provistas por el contratante o en su defecto las que tenga disponible el prestador autorizado o aliado y que sean aprobadas por la supervisión, se realiza la identificación de las competencias transversales de los buscadores de empleo que participen del Programa Empléate y demás población sujeto de atención de Prosperidad Social que acudan a la Red de Prestadores autorizados por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo con el fin de potencializar la orientación ocupacional y la preselección, de acuerdo con las necesidades de los empleadores. El objetivo será evaluar de una manera técnica las habilidades del participante para desempeñar el cargo vacante y servir de insumo para establecer el *plan de desarrollo individual*. Estas pruebas se aplicarán en dos (2) momentos: el primero, a la inscripción en el SISE o sistema de información aprobado por la UAESPE y el segundo, una vez se de la prestación de los bienes y/o servicios personales. Estos harán parte del expediente del participante.

Resultados: Candidatos perfilados para las iniciativas de apoyo al empleo generadas con el sector empresarial.

- iii) *Preselección.* Es el proceso que permite identificar entre los oferentes inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante.
- iv) *Remisión.* Es el proceso por el cual se envían, o se ponen a disposición del empleador, los perfiles de los candidatos preseleccionados.

Con base en lo anterior, podrá contar con los insumos de perfilamiento y preselección de candidatos, que puedan ser inscritos a través de las iniciativas de apoyo al empleo.

²⁸ Formato que será entregado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo para el desarrollo del Programa Empléate.



➤ Inscripción en el Programa Empléate

En el proceso de Inscripción, el **aliado, socio u operador** de la iniciativa realizará la siguiente acción:

- a. Inscribir en el programa, mediante el **F-AO-48 FORMATO ACTA DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE**, a los candidatos que se acerquen al perfil requerido de las vacantes disponibles, a los cuales la provisión de bienes y servicios permita la superación de las barreras y que tengan interés en participar en el Programa.
- b. Realizar el proceso de caracterización en el sistema de información dispuesto por Prosperidad Social, el cual contiene información general del participante como datos de contacto, núcleo familiar, niveles de escolaridad, experiencia laboral, entre otras.

Resultado: Participantes con ruta básica e inscritos en el programa.

Componente 3: Empoderamiento y Promoción del Talento Humano

Con base en el plan de desarrollo individual resultante, mediante el cual se identifican como mínimo: habilidades por fortalecer, requisitos por cumplir frente a la vacante y finalmente servicios y estrategias para superar estas barreras, el **aliado, socio u operador de la iniciativa de empleo** definirá los bienes y servicios para la superación de barreras pertinentes para cada una de las personas y/o empresas que permitan una vinculación efectiva de la población sujeto de atención de Prosperidad Social en las oportunidades laborales gestionadas.

El **aliado, socio u operador** de la iniciativa de apoyo al empleo deberá garantizar que la prestación de estos servicios se realice a través de proveedores especializados que garanticen la calidad y validez del servicio, especialmente para el caso de las certificaciones y demás requisitos exigibles, de acuerdo con la normatividad aplicable. Los bienes y servicios personales podrían sumar a la contrapartida y deberán ser relacionados en la **F-AO-46 FICHA DE INICIATIVA APOYO AL EMPLEO** y registrados en el sistema de información que suministre Prosperidad Social.

El **aliado, socio u operador** de la iniciativa de apoyo al empleo deberá diligenciar el documento **F-AO-51 FORMATO BENEFICIOS ENTREGADOS**, **Todos los bienes y servicios integrales que se presten**, para superar barreras tanto personales como institucionales y deberán quedar cargados en el sistema de información suministrado por Prosperidad Social.

En el apartado anterior, se enuncian **categorías y tipos de bienes y servicios** que pueden ser incluidos dentro de este componente, sin embargo, el aliado, socio u operador de la



iniciativa podrá innovar en otros servicios justificando su pertinencia y necesidad, siempre orientado a lograr los resultados de colocación y retención a largo plazo.

Con la provisión de bienes y servicios y el fortalecimiento de habilidades se logrará el empoderamiento y la promoción del talento humano y el cumplimiento de los requisitos exigidos en la vacante.

12.3. Etapa de Colocación y Retención Laboral

Componente 4: Fomento de la Productividad Inclusiva

Con base en los perfiles definidos por las empresas entorno a la iniciativa generada, el **aliado, socio u operador** procederá a seleccionar los candidatos, según el proceso de selección que disponga, de acuerdo con las vacantes presentadas y aprobadas en la iniciativa de apoyo al empleo.

El **aliado, socio u operador de la iniciativa de empleo** deberá realizar la gestión que permita que las empresas relacionadas en las iniciativas de apoyo al empleo aprobadas vinculen laboralmente a los participantes a través de un contrato formal, es decir, contrato a término indefinido, término fijo, de obra o labor o contrato civil de prestación de servicios, por el cual el participante recibirá un salario o remuneración mensual correspondiente a por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente y contará con la protección y los beneficios establecidos en la ley laboral y de seguridad social, garantizando la permanencia mínima de tres (3) meses. Para el caso del contrato civil de prestación de servicios la remuneración deberá ser por lo menos el mínimo valorando las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social.

En esta etapa se proveerán los *bienes y servicios para la superación de barreras institucionales* que contribuyan a incorporar una cultura organizacional en pro de la inclusión laboral, con lo cual se facilite el ingreso y la permanencia en el trabajo de la población sujeto de atención de Prosperidad Social; así como los bienes y servicios para la superación de barreras personales, en los casos que se requieran y que promuevan la retención en el empleo y fortalecimiento de las capacidades.

El **aliado, socio u operador** de la iniciativa de apoyo al empleo deberá diligenciar el **documento F-AO-51 FORMATO BENEFICIOS ENTREGADOS**. ***Todos los bienes y servicios integrales que se presten, para superar barreras institucionales***, deberán quedar cargados en el sistema de información suministrado por Prosperidad Social.

En este componente el **aliado, socio u operador** de la iniciativa de apoyo al empleo deberá presentar los soportes de vinculación laboral exigidos por parte de Prosperidad Social para demostrar la vinculación efectiva, como certificaciones laborales, pagos de seguridad social, entre otros, como requisito para el pago de los resultados previstos en la convocatoria.



Componente 5: Servicios Post Vinculación

En esta etapa, se deben realizar acciones tendientes a procurar la retención en los puestos de trabajo y visibilizar la productividad de los equipos y empresas receptoras, con miras a consolidar una estrategia de posicionamiento de la inclusión laboral como enfoque que contribuye a la generación de valor compartido y objetivos estratégicos de las organizaciones.

Este componente incluirá los siguientes servicios que favorezcan la permanencia del participante en su trabajo:

- *Mínimo dos seguimientos de acompañamiento post vinculación con enfoque psicosocial a los participantes vinculados laboralmente.* El detalle del seguimiento se deberá registrar en el formato físico o digital de seguimiento post vinculación a los participantes y se podrá realizar de manera presencial, telefónico y/o virtual. La sostenibilidad del participante se determinará de acuerdo con la permanencia mínima establecida en los términos contractuales.
- *Mínimo un seguimiento a la empresa* presencial, telefónico y/o virtual, en la cual verifique las actividades desarrolladas en el componente de Fomento de la Productividad Inclusiva. Se revisará conjuntamente con la empresa la efectividad y pertinencia de los servicios prestados, así como los procesos de adaptación de la empresa a prácticas de inclusión laboral.
- *Otros servicios* que se consideren necesarios para procurar la permanencia del participante en el puesto de trabajo, los cuales podrían sumar a la contrapartida y deberán ser relacionados en la **F-AO-46 FICHA DE INICIATIVA DE APOYO AL EMPLEO** y registrados en el sistema de información que suministre Prosperidad Social.

Responsable: Aliado, socio u operador de la Iniciativa

Objetivo: comprende las actividades orientadas a atender las dificultades que puedan afectar al participante o reconocer los avances en el proceso de adaptación a la empresa.

Durante la etapa de vinculación laboral del participante, el Aliado, socio u operador de la iniciativa podrá realizar actividades de acompañamiento y seguimiento a los participantes que entran en la fase de vinculación laboral. Estas actividades están orientadas a apoyar al participante durante su proceso de adaptación al mundo laboral, ayudándole a superar las dificultades que se le presentan durante este proceso tales como rechazos familiares, dificultad para cumplir horarios y recibir instrucciones, trabajo en equipo, entre otros. Lo anterior, a su vez permite garantizar la permanencia del participante hasta el final de la intervención.



A continuación, se dan ejemplos de actividades a desarrollar según las particularidades de cada participante:

- *Sesiones personalizadas- mentorías:*

Espacios en los que, a través del diálogo, se acompaña al participante durante su proceso de adaptación a la empresa. Las sesiones, pueden ser de una hora, y se pueden desarrollar en el lugar de trabajo, de acuerdo con la disposición del empleador para facilitar el tiempo dentro de la jornada laboral. En caso de no ser posible, este se puede desarrollar en el domicilio del vinculado.

En la primera sesión se pueden identificar las fortalezas, oportunidades, dificultades y amenazas del participante para el proceso de adaptación al nuevo trabajo. Se puede diseñar un plan de desarrollo con acciones concretas, orientadas a potenciar las oportunidades y las fortalezas, a atender las dificultades identificadas y a mitigar las amenazas, fortaleciendo así el perfil laboral.

Adicionalmente, en este espacio se podrán nivelar las expectativas del participante, explicando brevemente los cambios que, de acuerdo con su vinculación laboral, se darán en su afiliación al sistema de seguridad social integral de acuerdo con la normatividad vigente, y se resolverán las inquietudes relacionadas con los diversos programas de atención integral a población en situación de vulnerabilidad – en pobreza – o víctima, de los que pueda estar participando.

Segunda sesión: El profesional responsable retroalimenta las acciones planteadas en el plan de desarrollo en el marco del proceso de adaptación del participante al ambiente laboral.

Tercera sesión: El profesional lleva a cabo la retroalimentación final y el cierre del proceso. En caso de que se hayan realizado remisiones a otras entidades, se realiza seguimiento al proceso del participante en este aspecto con el fin de garantizar que el participante reciba la atención necesaria y amplíe así sus posibilidades de acceder y mantenerse en el mercado laboral.

- *Seguimiento telefónico*

El profesional responsable del proceso realizará una llamada telefónica, a través de la cual se pretende hacer seguimiento al plan de acción definido en la primera visita y reconocer el avance en el proceso de adaptación del participante. En caso de haber remitido al participante a otra entidad, se hace seguimiento a la remisión.

La llamada estará orientada por las siguientes preguntas:



- ¿Cómo se ha sentido en su lugar de trabajo?
- ¿Cómo es la relación con su jefe inmediato y sus compañeros de trabajo? ¿se siente a gusto?
- ¿Cómo se siente con relación a las funciones que se encuentra desempeñando?
- ¿Ha pensado en retirarse del empleo? En caso de que responda que si ¿por qué motivo? ¿Qué estrategias ha implementado para resolver la situación? ¿Cómo podemos apoyarle?
- *Otras acciones*

El profesional responsable del proceso realizará otro tipo de acciones innovadoras, a través de la cual se pretende hacer seguimiento participante que permita reconocer el avance en el proceso de adaptación en su puesto de trabajo.

Los anteriores seguimientos, deberán estar documentados. Adicionalmente, el aliado, socio u operador podrá disponer de bienes o servicios especializados si contribuye a la retención a mayor tiempo.

En este componente el **aliado, socio u operador** de la iniciativa de apoyo al empleo deberá presentar los soportes de permanencia o retención laboral exigidos por parte de Prosperidad Social para demostrar la vinculación efectiva, como certificaciones laborales, pagos de seguridad social, planilla PILA entre otros.

12.4.Etapa de Seguimiento y Lecciones Aprendidas

Componente Transversal de Seguimiento y Monitoreo

Durante la ejecución del programa, el **Aliado, Socio u operador de la iniciativa de apoyo al empleo** debe implementar un mecanismo de seguimiento que le permita generar alertas tempranas e identificar dificultades en los procesos operativos, logísticos, técnicos y administrativos, con el objetivo de implementar acciones de mejora en la marcha o en posteriores intervenciones. El mecanismo de seguimiento también servirá para identificar lecciones aprendidas y documentar casos exitosos.

Corresponde a la entrega de resultados sobre la implementación de las iniciativas de apoyo al empleo, en sus etapas, componentes y actividades, destacando las lecciones aprendidas, oportunidades de mejora y recomendaciones, entre otros aspectos.

Paralelo al mecanismo que se implemente Prosperidad Social, podrá aplicar una herramienta de seguimiento a la ejecución del programa, cuando lo considere necesario.



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

Componente Transversal de Lecciones Aprendidas

Como ejercicio final de la transferencia de resultados, se podrá realizar talleres concertados con Prosperidad Social, en el que el **aliado, socio u operador** deberá apoyar la logística para adelantar dicha actividad²⁹. En el ejercicio participarán:

1. El equipo de profesionales del **aliado, socio u operador**.
2. El equipo de profesionales del equipo técnico y el Comité de Coordinación del Reto Empléate.
3. Los enlaces de Prosperidad Social en territorio que hayan participado en la ejecución del Acuerdo en los municipios de intervención.
4. Otras partes interesadas, acordadas con la supervisión.

El **aliado, socio u operador de la iniciativa de empleo** deberá participar en talleres o espacios concertados con Prosperidad Social, en la que se realizará, entre otros, un análisis de:

- Gestión realizada, resultados alcanzados, dificultades presentadas, experiencias exitosas y lecciones aprendidas por cada uno de los componentes del programa.
- Correlaciones de efectividad de servicios prestados respecto a la vinculación laboral.
- Identificación de barreras con enfoque poblacional y territorial a partir de la vacante.
- Conclusiones de la implementación de la iniciativa de apoyo al empleo
- Recomendaciones.
- Registro Fotográfico y videos.

El **aliado, operador u socio, de manera conjunta con Prosperidad Social**, realizará las acciones conducentes a divulgar y promocionar los avances y resultados de la implementación del programa de conformidad con las obligaciones específicas relacionadas con comunicaciones en la minuta del Acuerdo, lo que permita el posicionamiento y presentación de logros a nivel territorial con aliados y partes interesadas.

Este proceso se realizará en coordinación con Prosperidad Social, quienes podrán definir las especificaciones de los eventos como: fechas, materiales, piezas comunicativas, boletines de prensa, entre otros. El Programa Empléate y el aliado se comprometen a suministrar la información al Comité de Aprendizajes constituido en el Patrimonio Autónomo – Fideicomiso Fondo de Pago por resultados – FPR respecto de las lecciones aprendidas, buenas prácticas

²⁹ La logística incluye un espacio físico apropiado, todas las herramientas técnicas y tecnológicas necesarias como proyectores, computadores, papelógrafo, parlantes y micrófonos; alimentación como refrigerios.



y en general la retroalimentación de la ejecución del Programa, a través de la supervisión y Comité de Coordinación del Reto Empléate.

13. RESULTADOS ESPERADOS

Las iniciativas de apoyo al empleo deben incluir los resultados esperados como consecuencia de la intervención en términos de colocación y retención laboral efectiva de los participantes, así como de los incentivos adicionales propuestos.

Partiendo de la modalidad de operación que se enmarca en la figura de **PAGO POR RESULTADOS**, entendida como la compensación que se ofrece sólo cuando se alcanzan los **resultados** de rendimiento, los pagos del Acuerdo estarán sujetos al cumplimiento de los propósitos verificados del programa en los siguientes términos:

Los pagos de las iniciativas de apoyo al empleo se realizarán contra la verificación del cumplimiento de la ruta dispuesta en la guía operativa anexa a este proceso, incluida la provisión de servicios para la superación de barreras, de acuerdo con lo propuesto en la iniciativa presentada y el logro de los resultados que dé cumplimiento de los siguientes hitos, sin superar el monto máximo aprobado. No se pagará por actividad, ni prestación de los servicios básicos y/o especializados.

A) Colocación laboral de los participantes: Se pagará un valor correspondiente a la colocación o vinculación laboral de cada uno de los participantes, que hayan superado y verificado los componentes 2, 3 y 4 anteriormente descritos. Para ello, se reconocerá este resultado al aliado de la iniciativa de empleo en el momento que presente el soporte y sea verificado de la suscripción del contrato laboral formal, es decir, contrato a término indefinido, término fijo, de obra o labor o contrato civil de prestación de servicios, por el cual el participante recibe un salario o remuneración mensual correspondiente a por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente y cuenta con la protección y los beneficios establecidos en la ley laboral y de seguridad social, verificados a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Podrá presentar adicionalmente, soportes de vinculación laboral efectiva, como certificaciones laborales, contratos, comprobantes de pago de PILA, entre otros.

A.1) Incentivo adicional de colocación a mujeres mayores de 40 años: En caso de que la persona vinculada laboralmente sea una mujer mayor de 40 años, se reconocerá un valor adicional al valor de colocación general, señalado el numeral A). Para ello, se reconocerá este resultado al aliado de la iniciativa de empleo en el momento que presente el soporte de identificación y sea verificado. Estos incentivos están sujetos a lo que se establezca en los documentos del proceso contractual.

A.2) Incentivo adicional de colocación jóvenes en acción: En caso de que la persona vinculada laboralmente sea un joven en acción con estado retirado – finalizó intervención



reportado por el GIT de Jóvenes en Acción, vinculado a un trabajo cuya remuneración sea mayor a 1.5 salarios mínimo mensuales legales vigentes. Para ello, se reconocerá este resultado al aliado de la iniciativa de empleo en el momento que presente el soporte de vinculación que indique el salario mensual del contrato del participante y sea verificado. Estos incentivos están sujetos a lo que se establezca en los documentos del proceso contractual.

B) Retención a tres (3) meses: Se pagará un valor de retención a tres (3) meses por cada uno de los participantes con permanencia en su puesto de trabajo de al menos tres (3) meses continuos, al aliado de la iniciativa de empleo contra presentación y verificación del registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Podrá presentar adicionalmente, soportes de vinculación laboral efectiva, como certificaciones laborales, contratos, comprobantes de pago de PILA, entre otros, en la que conste la permanencia del participante en el puesto de trabajo. Se espera como mínimo una retención a tres (3) meses de al menos el 90% de las personas que se colocaron laboralmente.

B.1) Incentivo adicional de retención a personas con discapacidad: En caso de que la retención laboral de tres (3) meses, descrita en el numeral B) corresponda a una persona con discapacidad, se reconocerá al aliado de la iniciativa de empleo, un valor adicional al valor de retención general, señalado el numeral B), contra presentación y verificación de la acreditación de las personas con discapacidad en la planta de personal del empleador de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual debe estar vigente³⁰. Estos incentivos están sujetos a lo que se establezca en los documentos del proceso contractual.

B.2) Incentivo adicional de retención a cinco meses: En caso de que la retención laboral se logre a cinco (5) meses descrito en el numeral B), se reconocerá al aliado de la iniciativa de empleo, un valor adicional al valor de retención general, señalado el numeral B), contra presentación y verificación de la acreditación de las personas que hayan alcanzado dicha retención. Estos incentivos están sujetos a lo que se establezca en los documentos del proceso contractual.

Nota 1. Los participantes que no logren los anteriores hitos de resultados, no se reconocerán para efectos de pago, tampoco se pagará por ningún costo adicional de operación, administrativo, financiero, ni de ninguna índole, en el que incurran, para la operación del Programa. SOLO SE PAGARÁ POR LOS RESULTADOS DESCRITOS OBTENIDOS DE LOS PARTICIPANTES Y QUE SE HAYAN ESTABLECIDO EN LOS DOCUMENTOS CONTRACTUALES.

Nota 2. Por cada participante se pagará máximo un (1) incentivo adicional.

³⁰ Decreto No. 392 de 2018.



Nota 3. Para el reconocimiento del pago, es necesario demostrar que se cumplió con la intervención planteada en la ruta operativa, la cual incluye la entrega de bienes y servicios a los participantes de acuerdo con lo propuesto en la iniciativa de apoyo al empleo. Esta información se verifica a través de los formatos y soportes respectivos.

Nota 4. El valor para pagar por los resultados A) Colocación laboral de los participantes, en total no podrá ser superior al 75% del valor total del Pago por Resultados.

14. ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El manejo de la información que surge de la ejecución del programa es el punto central de la operación permitiendo la respuesta oportuna de los diferentes requerimientos de Prosperidad Social o las entidades que lo soliciten. Los principales puntos a tener en cuenta en este tema son:

Propiedad de Los Resultados: la propiedad de los resultados, informes y documentos que surjan del desarrollo del Acuerdo es exclusiva de Prosperidad Social, quien puede utilizarlos indefinidamente, difundirlos y divulgarlos cuando lo estime necesario, sin contraprestación alguna a favor del **aliado, socio u operador**. No obstante, las obras susceptibles de ser registradas como derecho de autor, así como los objetos, procedimientos, software o diseños técnicos que sean creados por las partes en cumplimiento del objeto del Acuerdo, tiene el reconocimiento de los derechos morales a favor del autor-creador de acuerdo con las disposiciones legales

Visibilización de las Partes: Todas las acciones desarrolladas en el marco del Acuerdo, visibilizan de manera directa y expresa la participación de Prosperidad Social mediante el uso responsable de logos, emblemas y distintivos oficiales de cada participante, por lo que es obligatorio el uso de la imagen de Prosperidad Social en todas las acciones de campo desarrolladas en el territorio objeto del Acuerdo, o cada vez que se haga una intervención. Para esto, Prosperidad Social entregará al **aliado, socio u operador** el Manual de Uso de Imagen Institucional de uso obligatorio.

Gestión de la Información: En el marco del objeto contractual, su alcance, compromisos y obligaciones, todos los procesos referentes a la gestión de la información, incluyendo la captura, recolección de datos, procesamiento y entrega, se deben realizar según los lineamientos impartidos por Prosperidad Social, los cuales incluyen la utilización de herramientas tecnológicas, el levantamiento de información según las variables mínimas definidas por cada programa o estrategia, la entrega de información de manera estructurada y según los motores de bases de datos con los que cuenta la entidad, y los controles y procedimientos para garantizar la seguridad de la información para esto es requisito indispensable el diligenciamiento y firma del Acuerdo de Confidencialidad con terceros emitido



por Prosperidad Social, en el cual se establece el tratamiento y gestión de los datos e información.

Uso de Dispositivos Tecnológicos: El **aliado, socio u operador de la iniciativa** es el encargado de proveer los dispositivos tecnológicos (computadores, tables, dispositivos móviles) y garantizar la correcta utilización de estos, según las necesidades en la ejecución del Acuerdo.

Prosperidad Social puede suministrar herramientas tecnológicas como bases de datos estructuradas de la población focalizada y herramientas de software para la recolección de información en modo desconectado o en línea, así como sistemas de información con los que cuenta la entidad. Es responsabilidad del **aliado, socio u operador** la puesta en operación y uso de dichas herramientas. En caso de requerirse desarrollos de software puntuales adicionales a los que podría suministrar Prosperidad Social para la ejecución del Acuerdo, son de responsabilidad del aliado, socio u operador y se deben seguir los lineamientos y políticas que para este fin tiene Prosperidad Social y garantizar la interoperabilidad de este software, con los de Prosperidad Social con el fin de tener la información recogida o utilizada. En todos los casos, el **aliado, socio u operador de la iniciativa** debe cumplir con los lineamientos de derechos de autor señalados por la Ley.

Prosperidad Social puede revisar el uso adecuado de sus recursos tales como: equipos, programas, servicios, software, entre otros, y tiene la autonomía para verificar archivos, dispositivos, máquinas, o hacer copias o imágenes, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Así, el **aliado, socio u operador** acepta que el uso indebido o ilegal de recursos, de tecnología de información y de comunicaciones, da lugar a las sanciones pertinentes.

15. REGISTRO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN

Prosperidad Social dispone de un sistema de información para apoyar los procesos misionales en territorio que permitan la obtención de datos, así como el acceso a la información de manera oportuna, confiable, en línea con un entorno colaborativo.

Los operadores o socios implementadores son la instancia encargada de asumir la carga operativa del programa. En este sentido sus labores se centran en la correcta ejecución del plan operativo.

Desde la perspectiva de la información, se debe resaltar que todas las actividades desarrolladas por los operadores o socios implementadores generan información de interés para PROSPERIDAD SOCIAL. Lo anterior, en virtud de que en cada momento en el cual



interactúan con los beneficiarios del programa o con los actores que participan en las intervenciones, se genera información clave que va a ser de utilidad y es de interés para el programa acceder de manera oportuna, confiable, ordenada y efectiva a la información la cual deberá reposar en el sistema dispuesto para el operador o socio implementador y será responsabilidad de este la calidad de la información.

Adicionalmente, el programa cuenta con supervisores quienes sirven de enlace entre los programas y los operadores o socios implementadores, con una visión que va desde lo estratégico hacia lo operativo. Es preocupación de los supervisores, disponer de esta información y ser veedores de las actuaciones de dichos operadores.

CONSIDERACIONES GENERALES

Con el fin de satisfacer las expectativas antes expuestas, se deben considerar los siguientes tres elementos para que las iniciativas que de acá se deriven puedan llegar a buen término.

Personas. El operador o socio implementador deberá disponer del personal exclusivo con capacidad de generar información en función de las expectativas planteadas.

Procesos. Se deben establecer procesos y procedimientos entre Prosperidad Social y los operadores o socio implementador.

Tecnología. Prosperidad social dispondrá un sistema de información que cumpla con las necesidades del programa el cual tendrá que estar debidamente documentado.

Actor	Personas	Procesos	Tecnología
Operador	Se debe disponer de: Líder Funcional Líder Técnico	Protocolos y procedimientos para el uso del sistema.	Sistema de información web
Prosperidad Social	Se debe disponer de: de: Líder Funcional (supervisor). Líder Técnico		

ELEMENTOS TÉCNICOS DE CONSIDERACIÓN

La construcción de los elementos técnicos va acompañada de una metodología.

Pasos	Actividad	Responsable
-------	-----------	-------------



1	Definir qué información satisface las expectativas expuestas. Puntos clave de control de calidad de la información	Supervisor
2	Se socializa con el operador la propuesta de trabajo	Supervisor Operador
3	Se realiza reunión técnica de los líderes técnicos de cada institución	Líderes técnicos
4	Entrega de documentación (Manuales de usuario)	Líderes Técnicos
7	Se capacita al operador o socio implementador en el uso del sistema	Líderes técnicos
8	Se dispone en producción las soluciones	Líderes técnicos
9	Se inicia la operación	Líderes funcionales

16. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Se abrirán espacios de diálogo entre Prosperidad Social y los ciudadanos que permite y facilita a la población intervenir de manera directa en la promoción, diseño, seguimiento y evaluación del programa Empléate, asimismo, estos espacios se configuran en una oportunidad para que los grupos de valor y de interés se involucren en las diferentes fases del programa, con el propósito de generar propuestas que incidan en la toma de decisiones de próximas intervenciones.

Sumado a lo anterior, de manera transversal, sistemática y constante se incluirá la retroalimentación de la atención recibida por los beneficiarios del programa Empléate, haciendo especial énfasis en las fases de vinculación laboral y retención a tres meses, lo anterior, con el fin de realizar los ajustes necesarios, en el marco de la presente guía, que permita mejorar la intervención en las fases previas.

Prosperidad Social informara a la opinión pública con quince días de antelación, los espacios definidos para este fin, mecanismos, herramientas y criterios de participación de la ciudadanía; los resultados de los diferentes ejercicios serán publicados en los canales institucionales dispuestos para ello.

17. CIERRE Y LIQUIDACIÓN

Una vez terminada la operación, se surten los procesos administrativos, financieros y jurídicos, definidos por el Fideicomiso – Fondo de Pago por Resultados – FPR para tal fin, garantizando el cierre y liquidación, conforme lo definido para cada Acuerdo según lo establecido en el Manual de Contratación del Fideicomiso FPR vigente. De igual manera, el



aliado, socio u operador entrega todos los soportes de su gestión documental, que evidencien las acciones de la intervención y permitan su análisis y trazabilidad posterior.

LISTA DE DOCUMENTOS

F-AO-46 Ficha de Iniciativa de Apoyo al Empleo

F-AO-47 Lista de asistencia

F-AP-48 Acta de compromiso del participante

F-AO-49 Acta de retiro del participante

F-AO-50 Acta de deserción del participante

F-AO-51 Beneficios entregados

CONTROL DE CAMBIOS Y VERSIONES		
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Mayo 2020	Creación del Documento
2	Julio 2020	Ajustes Metodológicos

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
<p>Nombre: Yineth Rodríguez y Wisther Cano</p> <p>Cargo: Profesional Especializado Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.</p>	<p>Nombre: Lida Eugenia Moreno Maldonado</p> <p>Cargo: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.</p>	<p>Nombre: Andrés Torres Rodríguez.</p> <p>Cargo: Director (e) de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.</p>