



La equidad  
es de todos

Prosperidad  
Social

{fiduprevisora}

# GUÍA OPERATIVA **PROGRAMA EMPLÉATE**

**Departamento Administrativo para la Prosperidad Social**  
**Bogotá, D.C. marzo 2021**



## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO DE LA GUÍA .....	7
2. ALCANCE DE LA GUÍA .....	7
3. SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS .....	7
4. DEFINICIONES .....	8
5. REFERENCIAS NORMATIVAS .....	15
6. ANTECEDENTES .....	18
7. ASPECTOS GENERALES DEL PROGRAMA .....	20
8. OBJETIVOS .....	21
8.1. Objetivo general .....	21
8.2. Objetivos específicos .....	21
9. CRITERIOS POBLACIONALES .....	21
9.1. Criterios de inclusión .....	21
9.2. Criterios de No Inclusión .....	22
9.3. Criterios de retiro .....	22
9.4. Criterios de retiro especial .....	22
9.5. Estados del participante .....	23
9.6. Corresponsabilidades de los Participantes .....	24
10. FOCALIZACIÓN TERRITORIAL .....	24
11. ACTORES, INSTANCIAS Y ROLES .....	25
12. ALCANCE OPERATIVO .....	28
12.1. Etapa de Presentación y Selección .....	30
12.2. Etapa de Ejecución .....	36
12.3. Etapa de Colocación y Retención Laboral .....	41
12.4. Etapa de Seguimiento y Lecciones Aprendidas .....	48
13. RESULTADOS ESPERADOS .....	50
14. ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	54
15. REGISTRO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN .....	56
16. PARTICIPACIÓN CIUDADANA .....	57
17. CIERRE Y LIQUIDACIÓN .....	58
LISTA DE DOCUMENTOS .....	58



## 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. 01986 del 3 de noviembre 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.

Así mismo en el año 2020, se implementó el Programa Empléate, el cual se viene desarrollando a través de 13 iniciativas de Apoyo al Empleo en 16 departamentos y 38 municipios con la cual se espera la vinculación laboral formal de 1.397 personas sujeto de atención de Prosperidad Social.

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, aliados, empresarios, 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, aliados, empresarios, 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.<sup>1</sup>

### **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 agencia<sup>2</sup>.

### **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.<sup>3</sup>

### **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.).<sup>4</sup>

### **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

<sup>1</sup> 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

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

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

<sup>4</sup> 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)<sup>5</sup>.

### **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 contruïdos 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).<sup>6</sup>

### **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 poblaciones<sup>7</sup>.

### **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 Competencia<sup>8</sup>.

### **Comité de evaluación de proyectos de empleo**

Es la instancia donde se da la evaluación de proyectos de empleo. Estará conformado por los designados de Prosperidad Social y otros miembros de acuerdo con lo establecido en los contratos o convenios suscritos para la implementación del Programa.

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Ídem.

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

<sup>8</sup> Ídem.



### **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 requerido<sup>9</sup>.

### **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 empleador<sup>10</sup>.

### **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 trabajo<sup>11</sup>.

### **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.<sup>12</sup>

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

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

<sup>11</sup> Ídem.

<sup>12</sup> Ídem.



### **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 ingresos<sup>13</sup>.

### **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).<sup>14</sup>.

### **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”<sup>15</sup>

### **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 empleado<sup>16</sup>.

### **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 donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación<sup>17</sup>.

### **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

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo, Resolución sobre la formación y el desarrollo

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

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



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.<sup>18</sup>

### **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.

### **Proyectos de empleo**

Por proyecto 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.<sup>19</sup>

### **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.

<sup>18</sup> Definición elaborada por Prosperidad Social.

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



## **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.<sup>20</sup>

---

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



### **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 trabajo<sup>21</sup>.

### **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 trabajo<sup>22</sup>.

### **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.<sup>23</sup> El trabajo decente incluye cuatro dimensiones: el

<sup>21</sup> Ley 1221 de 2008, artículo 2.

<sup>22</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 5.

<sup>23</sup> [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)





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 los proyectos de 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 de los proyectos de empleabilidad.

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 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 Empléate 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.

Teniendo en cuenta la situación económica generada por la pandemia el Gobierno Nacional estableció la Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia a través del **CONPES 4023 del 11 de febrero de 2021** que tiene como objetivo “desarrollar capacidades en los hogares, el aparato productivo el marco institucional y el desarrollo digital para que, en el corto plazo, el





país pueda retomar la ruta de desarrollo que estaba recorriendo cuando fue golpeado por el COVID-19 y que, en el largo plazo, transite hacia un crecimiento más sostenible e incluyente que además tenga la habilidad para responder adecuadamente a choques futuros de gran impacto”<sup>24</sup>

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 parágrafo 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*”.

---

<sup>24</sup> <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4023.pdf>



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. Se debe fortalecer las habilidades y competencias para el trabajo que permita empoderar a la población para desempeñarse adecuadamente, no solo en los procesos de selección, sino frente a la productividad en el puesto de trabajo.
9. Para el caso específico de la población víctima del desplazamiento forzado por el conflicto armado, se encuentra que, si bien asistieron a los procesos de formación, presentan dificultades en temas como autoestima, capacidad para hablar en público, embarazo en adolescentes, cuidado de hijos, necesidad de ingresos inmediatos, bajas



competencias para procesos de selección (i.e. hoja de vida, presentación personal, entrevistas etc.), entre otros.

10. 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.

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, generando contribuciones importantes en la generación de ingresos de los participantes.
4. El esquema de estructuración y presentación de proyectos requiere mayores tiempos y esfuerzos de gestión, en armonía a la dinámica de contratación y cadena de aprobación en las empresas.
5. Se requiere potenciar las oportunidades laborales en diferentes territorios, trabajando de manera alterna con los prestadores autorizados para los servicios de gestión y colocación.
6. Se requiere contar con servicios para la superación de barreras acorde con 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. Se requiere 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.

Actualmente la ejecución del programa Empléate en el año 2020, se viene desarrollando a través de 13 iniciativas de Apoyo al Empleo en 16 departamentos y 38 municipios con la cual se espera la vinculación laboral formal de 1.397 personas sujeto de atención de Prosperidad Social y para 2021 se lanza una nueva convocatoria.

## 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 que enfrenta, tanto la población vulnerable, como los empresarios, para una efectiva inserción en el mercado laboral de la población vulnerable.
- Se regirá bajo un modelo de proyectos de 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.
- Trabajarán de la mano con diversos actores locales tanto públicos como privados y de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos.



## 8. OBJETIVOS

### 8.1. Objetivo general

Implementar el programa EMPLÉATE, a través del acceso efectivo y permanente al mercado laboral de la población en pobreza y pobreza extrema, mediante la ejecución de proyectos de empleo que contribuyan a la reactivación económica del territorio y la generación de ingresos de la población.

### 8.2. Objetivos específicos

- Gestionar proyectos de empleo en alianza con las empresas, de acuerdo con sus vacantes y las dinámicas territoriales y poblacionales.
- 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.
- 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 a través de incentivos, 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

Proyectos de 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 preinscripción en el programa y que se encuentre registrado en SISBEN<sup>25</sup> de acuerdo con lo siguiente:

---

<sup>25</sup> El Sisbén es una encuesta que permite conocer las condiciones socioeconómicas de los hogares y los clasifica por su capacidad para generar ingresos y calidad de vida. Se utiliza desde 1997 para focalizar el gasto social hacia los más pobres y vulnerables. Actualmente, se cuenta con un esquema de transición de 16 meses desde marzo de 2021, entre SISBEN III y IV de acuerdo con lo contemplado en el CONPES 3877 de 2016.



- SISBEN III: Puntaje < 45,47 o
- SISBEN IV: Categorías A<sup>26</sup> y B<sup>27</sup>

## 9.2. Criterios de No Inclusión

Los criterios de NO Inclusión corresponden a personas atendidas en los siguientes programas de Prosperidad Social:

- Programa Superando Barreras para la Inclusión
- Programa Empléate vigencia 2020
- Bonos de Impacto Social
- Jóvenes en Acción activos
- Programas de Generación de Ingresos de la Dirección de Inclusión Productiva que estén siendo atendidas a la presente vigencia.

## 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 **FORMATO 3. 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 **FORMATO 3. ACTA DE RETIRO DEL PARTICIPANTE**, en el que especifique

<sup>26</sup> Grupo A: comprende a hogares en situación de pobreza extrema. En este grupo los hogares estarán clasificados en 5 subgrupos, desde A1 hasta A5.

<sup>27</sup> Grupo B: corresponde a hogares en condición de pobreza moderada. Este grupo tendrá 7 subgrupos desde el B1 hasta el B7.





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
<b>PREINSCRITO</b>	Asiste a las convocatorias, se preinscribe y tiene interés de participar en el programa.	<b>Elegible/No Elegible</b>
<b>INSCRITO</b>	Persona que cumple con los criterios de inclusión al programa a través del sistema de información suministrado por Prosperidad Social y es registrado en uno de los proyectos de empleo.	<b>Activo:</b> persona que se encuentra participando en el programa. <b>Retirado:</b> Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
<b>ATENDIDO</b>	Persona que se vincula al Programa mediante la firma del acta de compromiso y recibe beneficios establecidos en la ruta de intervención.	<b>Activo:</b> persona que se encuentra participando en el programa. <b>Retirado:</b> Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
<b>COLOCADO</b>	Persona que ingresó al Programa y logró una vinculación laboral a través de la gestión de este.	<b>Activo:</b> persona que se encuentra participando en el programa. <b>Retirado:</b> Persona a la que se le aplica uno de los criterios de retiro.
<b>RETENIDO</b>	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	<b>Retenido Único Contrato:</b> Logró la permanencia establecida en el



ESTADO	DESCRIPCIÓN	ALTERNATIVAS DE RESULTADO
	estipulado para retención de acuerdo con el acuerdo específico de implementación.	contrato o convenio a través de un solo contrato laboral formal.  <b>Retenido con Recolocación:</b> 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 Óptico<sup>28</sup>.
- Brindar información exacta sobre su ubicación de residencia.
- Firmar el documento **FORMATO 2. ACTA DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE** 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** del proyecto de empleo.
- 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.

<sup>28</sup> Los Lectores Ópticos serán proporcionados por Prosperidad Social al **Aliado** cuando aplique.





Podrán presentarse proyectos de empleo provenientes de todo el territorio nacional, siempre y cuando cumplan 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
- 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

- Ejecutar el Programa Empléate 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.



### **Prestadores de Servicios Especializados**

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

### **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 sujeto de atención de Prosperidad Social como: Jóvenes en Acción, Familias en Acción, Ingreso Solidario, Devolución de IVA.
- 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 contratos y/o convenios, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la supervisión y por la Dirección de Gestión y Articulación de la Gestión de la Oferta.
- Acompañar y apoyar a los aliados 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.
- Brindar asesoría técnica específica durante la implementación de cada componente



- Elaborar los documentos técnicos exigidos por Prosperidad Social para la suscripción de los acuerdos, convenios y/o contratos con los aliados 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 convenios y/o contratos a cargo del Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad.
- Disponer de los recursos técnicos, tecnológicos, financieros y administrativos necesarios para la puesta en marcha y desarrollo de la intervención.

### **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 contrato / convenio.
- Prevenir posibles riesgos que deba asumir la entidad frente al contratista
- Seguimiento a las condiciones técnicas, administrativas y financieras del contrato/ convenio.
- Revisar y aprobar los informes presentados por el aliado, y realizar las acciones pertinentes de acuerdo con lo establecido en el convenio/contrato.
- Verificar los resultados a pagar de acuerdo en las condiciones establecidas en la forma de pago del convenio /contrato.
- 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 convenio/contrato 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.
5. 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.
6. 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 proyectos de empleo, los cuales buscan promover el acceso efectivo y permanencia al mercado laboral de la población en

pobreza y pobreza extrema que contribuya a la reactivación económica del territorio y la generación de ingresos de la población que permita 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 con aliados quienes son los encargados de realizar la ruta operativa, suministrando sus propias vacantes o identificando la demanda laboral de las empresas representadas o con las cuales realice acercamientos en los diferentes sectores económicos 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. Etapas y componentes de la Ruta Operativa Programa Empléate**



Fuente: GIT Empleabilidad

Para el cumplimiento de los resultados esperados se desarrollarán las siguientes cuatro (4) etapas y ocho (8) componentes, que se describen detalladamente a continuación:



## **ETAPA DE PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE EMPLEO**

- Componente 1: Presentación y evaluación de proyectos de empleo

## **ETAPA DE EJECUCIÓN**

- Componente 2: Gestión Empresarial
- Componente 3: Servicios básicos Servicio Público de Empleo y Perfilamiento especializado

## **ETAPA DE COLOCACIÓN Y RETENCIÓN LABORAL**

- Componente 4: Fomento de la Productividad Inclusiva
- Componente 5: Empoderamiento y Promoción del Talento Humano
- Componente 6: Servicios Post Vinculación

## **ETAPA DE SEGUIMIENTO Y LECCIONES APRENDIDAS**

- Componente Transversal de Seguimiento y Monitoreo
  - Componente Transversal de Gestión de Conocimientos: Lecciones Aprendidas
- 

# **12.1. Etapa de Presentación y Selección**

## **Componente 1: Presentación de proyectos de empleo**

En este componente, los interesados en participar del programa deben realizar un análisis de los sectores que demandan mano de obra en la zona de influencia donde se pretende desarrollar el proyecto de empleo, que les permita una identificación de clústeres, empresas y demás actores que brindan oportunidades laborales de acuerdo con los perfiles de la población sujeto de atención de Prosperidad Social.

Con base en lo anterior los interesados en participar del programa presentan los proyectos de empleo en el formato dispuesto, para su evaluación y posterior adjudicación. El proyecto deberá identificar como mínimo: descripción del proyecto, justificación e impacto, metas a alcanzar en términos de colocación y retención de población, presupuesto de pago por resultados, aportes de contrapartida, definición de los departamentos a intervenir, prestador autorizado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que apoyará el proyecto de empleo y descripción de sectores económicos para implementar el proyecto.

Para la presentación del Proyecto de Empleo deberá diligenciar el formato **ANEXO.2 FICHA PROYECTO DE EMPLEO** para lo cual deberá tener en cuenta los siguiente:





### a) Datos Generales del Proyecto

**Nombre Del Proyecto De Empleo:** Deberá proponer el nombre del Proyecto de Empleo

**Cobertura Geográfica:** Deberá indicar los departamentos y municipios en los cuales propone implementar el proyecto de empleo. Deberá tener en cuenta que el prestador o prestadores autorizados del Servicios Público de Empleo, con los cuales se articule para su propuesta, cuenten con cobertura en los municipios propuestos.

### b) Entidades participantes que presentan el proyecto de empleo

En esta sección, **en primer lugar**, el aliado deberá diligencia **los datos del proponente del proyecto de empleo** que corresponde al aliado que presenta se presenta a la convocatoria y quien el acuerdo y asume la responsabilidad de la implementación de la ruta del Programa Empléate.

Para este caso el Programa Empléate se podrá ejecutar bajo la estructura de dos modalidades: (i) Articulador o (ii) Empresa, de acuerdo con los siguiente:

**Modalidad 1.** Articulador. Aquellas personas jurídicas sin ánimo de lucro, cuyas actividades estén relacionadas con el impulso y/o promoción de actividades empresariales formales de desarrollo económico (asociaciones, agremiaciones, cajas de compensación, cámaras de comercio, federaciones), que serán articuladoras con las empresas que disponen de las vacantes para la ejecución del proyecto de empleo y se encargan del desarrollo de la ruta de intervención con los participantes; el articulador no necesariamente dispone de las vacantes por sí mismo como empleador. El articulador es quien suscribe el acuerdo de colaboración empresarial y asume las responsabilidades contenidas en las obligaciones establecidas.

**Modalidad 2.** Empresa. Son aquellas personas jurídicas y/o grupos empresariales de derecho privado que directamente disponen de las vacantes para el proyecto de empleo, siendo autogestores de las mismas, que desarrollen actividades empresariales formales. La empresa privada es quien suscribe el acuerdo de colaboración empresarial y asume las responsabilidades contenidas en las obligaciones establecidas (empresas, grupos empresariales o las estructuras plurales de derecho privado)

Para cualquiera de los dos casos: Articulador o Empresa, deberá formular el proyecto de empleo para presentarse a la convocatoria.

**En segundo lugar**, deberá diligenciar la entidad aliada prestadora autorizada del Servicio Público de Empleo, con la cual haya hecho alianza para la prestación de los servicios de la ruta básica, que como mínimo deberá estar autorizada para los servicios de registro y remisión y contar con cobertura en los municipios propuestos.



En este apartado se deberá diligenciar la totalidad de los datos solicitados.

### c) Pago por Resultados

Esta sección responde a las metas establecidas en términos de población a atender y de ejecución de recursos de Pago por Resultados de acuerdo con los valores establecidos en el documento de la convocatoria:

**En primer lugar**, deberá definir el alcance de la intervención en términos de personas a vincular laboralmente con un contrato formal, para esto diligenciará el espacio denominado “VINCULACIONES LABORALES ESPERADAS” teniendo en cuenta los límites establecidos en la convocatoria los cuales se mencionan a continuación:

Para el caso de la Modalidad 1. El proyecto deberá contemplar una intervención mínima de 100 participantes y máxima de 250 participantes.

Para el caso de la Modalidad 2. El proyecto deberá contemplar una intervención mínima 50 participantes y máxima de 250 participantes.

**En segundo lugar**, deberá plantear las metas establecidas en términos de Retenciones Laborales Esperadas a 5 meses, para esto diligenciará el espacio denominado “RETENCIONES LABORALES ESPERADAS” teniendo en cuenta los límites establecidos en la convocatoria los cuales deberán contemplar una retención no menor del 60%, ni mayor del 90% de las colocaciones propuestas.

Ejemplo: Si se propone un proyecto de empleo de 120 vinculaciones laborales esperadas, deberá contemplar una retención laboral a 5 meses como mínimo de 72 (60%) personas o máximo de 108 (90%) personas.

Resultado de la propuesta en términos de colocación y retención: se realiza el cálculo del valor máximo de pago por resultados, el cual resulta de la multiplicación del número de participantes previstos para colocación y retención por el valor de pago por resultados unitario establecido en la convocatoria, como se presenta en el siguiente ejemplo:

#### Ejemplo: Valor Máximo de Pago por Resultados

Ítem de Pago	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Colocación	120	\$1.061.460	\$127.375.200
Retención a 5 meses	108	\$1.391.507	\$150.282.756
Total			\$277.657.956





**En tercer lugar**, el aliado deberá plantear los bienes y servicios que aportará como contrapartida en el marco de la ejecución del acuerdo de colaboración empresarial y que deberá corresponder a mínimo el 10% del valor de pago por resultados propuesto y estará representada en términos de mínimo dos (2) de las siguientes alternativas: i) apoyo al empresario en dotación (ropa y calzado), ii) apoyo al empresario en subsidio de transporte, iii) formación especializada, iv) vinculaciones laborales adicionales y/o v) apoyos complementarios al participante acompañamiento post vinculación, de acuerdo con la modalidad de proponente.

BIEN Y/O SERVICIO PROPUESTO	DESCRIPCIÓN	ALCANCE
<b>APOYO A LA(S) EMPRESA(S) EN DOTACIÓN (ROPA Y CALZADO)</b>  <b>EXCLUSIVO PARA MODALIDAD 1</b>	<p>El valor de apoyo de la dotación deberá ser de \$200.000 por cada uno de los participantes vinculados con contrato laboral formal en el marco del proyecto de empleo y se entregará de acuerdo con las características que solicite el empresario.</p> <p>La entrega de la dotación debe realizarse como mínimo una (1) vez durante la ejecución del acuerdo.</p> <p>El dinero del apoyo de la dotación deberá entregarse al empleador para que este realice la compra y entrega al empleado.</p> <p>El aliado deberá diligenciar el soporte de entrega en el formato entrega de beneficios firmado por la(s) empresa(s) correspondiente.</p>	<p>De acuerdo con la propuesta de contrapartida presentada por el aliado y a las necesidades del participante y la empresa que faciliten la retención laboral.</p> <p>Este incentivo sólo podrá ser presentado en la modalidad 1.</p> <p><u>De ninguna manera el empresario podrá presentar ítem como contrapartida</u> ya que hace parte de sus obligaciones al momento de la vinculación laboral.</p>
<b>APOYO A LA(S) EMPRESA(S) EN SUBSIDIO DE TRANSPORTE</b>  <b>EXCLUSIVO PARA MODALIDAD 1</b>	<p>El valor de apoyo del subsidio de transporte será de \$100.000 por cada uno de los participantes vinculados con contrato formal en el marco del proyecto de empleo y se entregará el dinero al empleador para que este realice el pago al participante.</p> <p>La entrega del subsidio debe realizarse como mínimo una (1) vez durante la ejecución del acuerdo.</p> <p>El aliado deberá diligenciar el soporte de entrega en el formato entrega de beneficios firmado por la(s) empresa(s) correspondiente.</p>	<p>De acuerdo con la propuesta de contrapartida presentada por el aliado y a las necesidades del participante y la empresa que faciliten la retención laboral.</p> <p>Este incentivo sólo podrá ser presentado en la modalidad 1.</p> <p><u>De ninguna manera la(s) empresa(s) podrá este ítem como contrapartida</u> ya que hace parte de sus obligaciones al momento de la vinculación laboral.</p>



BIEN Y/O SERVICIO PROPUESTO	DESCRIPCIÓN	ALCANCE
<b>FORMACIÓN ESPECIALIZADA</b>  <b>MODALIDAD 1 Y 2</b>	<p>Certificaciones acordadas con el empresario para el desarrollo de las labores del empleo, las cuales deben ser emitidas por entidades autorizadas para la certificación que corresponda.</p> <p>El certificado deberá ser entregado al participante y a la empresa. El valor máximo para proponer por certificación será de \$30.000 costo/hora hasta un máximo total de \$300.000 por participante. La capacitación no podrá ser menor a 8 horas.</p> <p>El aliado será el encargado de gestionar la capacitación del participante y entregar el soporte para la validación en el proceso de pago por el resultado de retención. El aliado deberá diligenciar el soporte de entrega en el formato entrega de beneficios por el participante.</p>	<p>De acuerdo con la propuesta de contrapartida presentada por el Aliado y a las necesidades del participante y la(s) empresa(s) que faciliten la retención laboral.</p>
<b>VINCULACIONES LABORALES ADICIONALES</b>  <b>MODALIDAD 1 Y 2</b>	<p>Este aporte estará representado en colocaciones adicionales propuestas por el aliado. Por ejemplo, si un aliado propone por pago por resultados 100 colocaciones podrá estimar 10 colocaciones adicionales como contrapartida, entonces su meta en el proyecto de empleo será de 110 colocaciones.</p> <p>El valor por cada colocación adicional será del valor establecido para este hito de pago, el cual corresponde a \$1.061.460.</p> <p>En el momento del pago por resultados se descontará de manera proporcional la contrapartida.</p>	<p>De acuerdo con la propuesta de contrapartida presentada por el aliado y estará enfocada a la contribución en resultados de procesos de inclusión laboral</p>
<b>APOYOS COMPLEMENTARIOS AL PARTICIPANTE</b>	<p>Como parte de las estrategias para el acompañamiento post vinculación podrá implementar estrategias que favorezcan la retención laboral de las personas, y que de acuerdo con el proceso de perfilamiento ocupacional se brinde el apoyo correspondiente, como contrapartida, con un valor de</p>	<p>De acuerdo con la propuesta de contrapartida presentada por el Aliado y estará enfocada a la contribución en resultados de retención laboral.</p>



BIEN Y/O SERVICIO PROPUESTO	DESCRIPCIÓN	ALCANCE
<b>ACOMPANIAMIENTO POST VINCULACIÓN</b>  <b>MODALIDAD 1 Y 2</b>	<p>mínimo \$100.000 y máximo de \$200.000 por una única vez por participante para al menos uno de los siguientes apoyos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transporte para el primer mes de vinculación laboral de los participantes.</li> <li>- Cuidado de terceros (niños o adultos mayores), para el primer mes de vinculación laboral de los participantes.</li> <li>- Bono para alimentación para el primer mes de vinculación laboral de los participantes.</li> </ul> <p>El aliado <b>podrá</b> entregar al beneficiario este apoyo, <b>una vez este haya sido colocado</b>, y en el primer mes y deberá diligenciar el soporte de entrega en el formato entrega de beneficios.</p>	

Para finalizar esta sección se calculará **el valor total del proyecto de empleo**, el cual corresponde al valor a pagar por resultados más el valor de contrapartida propuesto.

#### d) Información del Proyecto de Empleo

Esta sección responde a la información en términos cualitativos del proyecto de empleo, en el cual se deberá diligenciar los siguientes ítems de la siguiente manera:

**Descripción del Proyecto de Empleo:** Se deberá describir las características principales del proyecto presentado, si se orienta a un segmento específico de la población, cobertura geográfica, alcance esperado y otros aspectos que considere importantes del proyecto.

**Justificación e Impacto del Proyecto de Empleo:** Se deberá indicar cuál es la motivación principal para la presentación del proyecto y el impacto que se espera obtener de su implementación.

**Descripción de Sectores Económicos y Gestión Empresarial e Institucional para Apoyo del Proyecto de Empleo:** Se deberá indicar los sectores económicos identificados para la vinculación laboral de los participantes del programa y cuáles son las características de las vacantes más frecuentes buscadas en estos sectores.



**Potenciales Empresas:** Este apartado deberá ser diligenciado por los aliados que se presenten en la Modalidad 1 y se deberá indicar las empresas con las cuales se haya realizado un acercamiento para la participación en el Programa Empléate y que sean potenciales para la vinculación la población participante del Programa. Con estas empresas se podrán suscribir cartas de intención de la empresa y adjuntar al proyecto de empleo en el momento de la presentación en el **FORMATO 6. CARTA DE INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL.**

#### e) Firma del Proponente

Se deberá diligenciar firma, nombre y cédula del representante legal del aliado que presenta el proyecto de empleo.

**Producto:** Proyecto de empleo presentado y evaluado.

Una vez el proyecto sea APROBADO por el Comité Evaluador, se dará continuidad a las siguientes etapas.

## 12.2.Etapa de Ejecución

Esta etapa inicia con el perfeccionamiento del acuerdo con el aliado 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 del Proyecto de Empleo, ii) Analista de reclutamiento y selección, iii) Gestor empresarial, iii) Técnico en gestión documental, iv) apoyo administrativo. El tamaño del equipo dependerá del alcance y tamaño de la intervención propuesta y sus costos estarán a cargo del aliado.
- 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 los proyectos de empleo.
- Entrega de los documentos relacionados con el Manual de Identidad Corporativa del FIDEICOMISMO FPR y Prosperidad Social para uso del aliado en las diferentes actividades y productos a desarrollar en el marco del acuerdo.



- Elaborar el Plan Operativo (POA) en el formato dispuesto por Prosperidad Social, que contenga las actividades para la ejecución del proyecto de empleo, el cual será presentado para aprobación del supervisor para iniciar la ejecución. Se presentará de manera mensual el avance indicando las metas a cumplir semanalmente por cada actividad relacionada con el respectivo indicador que facilite el seguimiento. Cualquier modificación del plan deberá ser sustentada y aprobada por la supervisión. Para la adecuada ejecución del plan operativo, debe realizar las actividades de alistamiento necesarias para garantizar el óptimo desarrollo del cumplimiento del objeto del acuerdo.

## Componente 2: Gestión Empresarial

Con la gestión empresarial se deberá **identificar potenciales vacantes laborales**. Para ello, en caso de la modalidad 1 de articulador, 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 ejecución del proyecto de empleo. Como parte del compromiso de las empresas se deberá diligenciar el **FORMATO 6. CARTA DE INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL**.

Así mismo, deberá tener en cuenta los **perfiles de la población en pobreza y pobreza extrema**, los cuales presentan múltiples barreras para el acceso a las oportunidades laborales formales, por lo que la gestión empresarial deberá abordar procesos de flexibilización y/o la incorporación de servicios especializados para el cumplimiento de los requisitos.

Los **perfiles de la población en pobreza y pobreza extrema** se caracterizan principalmente por la existencia de brechas estructurales derivadas de las falencias en su proceso educativo, así como brechas friccionales relacionadas con los canales de búsqueda de empleo y la poca disponibilidad de recursos para participar en procesos de selección y mantener en su puesto de trabajo:

1. Deficientes activos relacionados con la educación, las habilidades para el trabajo y la experiencia laboral (brechas estructurales en competencias técnicas y blandas).
2. Falta de información relacionada con el mercado laboral que distancia a la población de las oportunidades de trabajo (canales de búsqueda).
3. Ausencia de recursos económicos para solventar los gastos correspondientes a los procesos de selección y primer mes de vinculación laboral (costes de transacción).
4. Débiles redes de apoyo para cuidado de terceros a cargo.

Lo anterior implica que las vacantes y sus requisitos deben tener en cuenta el bajo nivel de escolaridad, la nula o baja experiencia laboral formal y en general débiles habilidades para el trabajo que deberán ser fortalecidas en el desarrollo del Programa.



Para finalizar y como parte de la gestión desarrollada por el aliado se firma el **FORMATO 6. CARTA DE INTENCIÓN DE PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL** donde se relacionan las vacantes gestionadas y los compromisos adquiridos en el marco de la participación del Programa Empléate.

Se entiende que en la modalidad 2, no es necesaria la gestión empresarial dado que las vacantes serán las que se dispongan de manera directa desde la(s) empresa(s). Sin embargo, sí deberán 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 ejecución del proyecto de empleo.

**Producto:** Vacantes disponibles para la vinculación de la población sujeto de atención de Prosperidad Social.

### **Componente 3: Servicios Básicos Servicio Público de Empleo y perfilamiento especializado**

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

El **aliado del proyecto de empleo**, deberá realizar el proceso de convocatoria a la población sujeto de atención de Prosperidad Social<sup>29</sup>, 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 convocatoria es fundamental dado que la población objeto del programa generalmente no acude a los centros de empleo y no utiliza canales formales de búsqueda y tiene limitado acceso a conectividad, por lo que es necesario utilizar estrategias que les permitan conocer y acercarse al programa. Estas estrategias deberán contemplar acciones que motiven a la población a inscribirse y mantenerse en el programa, con un enfoque dirigido a que el aliado sea activo en la búsqueda de participantes y asuma un rol de mentor en los procesos de vinculación del participante a un empleo formal.

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

---

<sup>29</sup> Proceso que será acompañado desde Prosperidad Social - FIDEICOMISO FPR.





a la ruta básica de empleabilidad dispuesta por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

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

- a. Identificación de candidatos según las vacantes gestionadas de acuerdo con gestión empresarial realizada.
- b. Convocatoria a los potenciales participantes.
- 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 preinscribe al participante en el sistema de información dispuesto por PROSPERIDAD SOCIAL, a través del cual se verificará que cumpla con los criterios de elegibilidad<sup>30</sup>.

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.

Una vez el participante sea elegible, el aliado podrá tener un primer contacto personal, virtual o telefónico, en el cual podrá identificar:

- Interés del participante de participar en el programa.
- Características sociodemográficas como edad, nivel de escolaridad, lugar de residencia, experiencia laboral.

A partir de esta información, el aliado identifica si la persona es potencial de participar en el programa, de acuerdo con los requisitos de las vacantes dispuestas.

Con aquellas personas con las cuales se realice encuentros personales se deberá diligenciar el **FORMATO 1. LISTA DE ASISTENCIA**.

**Producto:** Población convocada y con verificación de criterios de inclusión.

### ➤ Inscripción en el Programa Empléate

Con base en lo anterior, se inscribe al participante en el Programa Empléate en el sistema de información dispuesto por PROSPERIDAD SOCIAL.

---

<sup>30</sup> Proceso que consiste en verificar los criterios de inclusión al Programa Empléate.



En el proceso de Inscripción, el **aliado** del proyecto de empleo realizará la siguiente acción:

- a. Inscribir en el programa, mediante el **FORMATO 2. ACTA DE COMPROMISO DEL PARTICIPANTE**, a los candidatos a postular a las vacantes disponibles 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.

**Producto:** Población inscrita en el Sistema de Información del Programa Empléate.

➤ ***Ruta Básica del Servicio Público de Empleo y Perfilamiento Especializado***

Una vez el participante, se encuentre con estado inscrito, se prestarán los servicios de la ruta básica de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo (SPE), con apoyo 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, como parte de su atención recurrente en registro y orientación ocupacional, 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](http://www.serviciodeempleo.gov.co). Esta inscripción podrá realizarse de manera virtual o presencial en el Sistema Informático autorizado al prestador. Sobre este proceso, de creación o actualización de la hoja de vida se expedirá la certificación correspondiente.
- 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

Como parte de la Orientación Ocupacional, se deberá realizar el perfilamiento especializado apoyado en pruebas psicotécnicas provistas por PROSPERIDAD





SOCIAL de acuerdo con la disponibilidad. Una vez agotadas las de Prosperidad Social, el aliado o el prestador autorizado previa verificación y aprobación por parte del Supervisor del Acuerdo deberá suministrar las pruebas necesarias para la intervención. Con base en las pruebas se generará un plan de fortalecimiento individual del participante.

Con la aplicación de la *Prueba Psicotécnica* provista 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*.

- 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.

Una vez el proceso de remisión al empleador, el aliado deberá gestionar un **concepto del resultado de la entrevista realizada al participante**. Este resultado le permitirá identificar si el candidato cumple con los requisitos para el cargo.

Con base en lo anterior, podrá contar con los insumos de perfilamiento y preselección de candidatos, que puedan ser remitidos a las oportunidades laborales gestionadas en el componente de gestión empresarial.

**Producto:** Población registrada en el Servicio Público de Empleo, y perfilada.

## 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 al proyecto de empleo, el **aliado** procederá a seleccionar los candidatos de acuerdo con las vacantes gestionadas en el componente de gestión empresarial.

El **Aliado** deberá realizar la gestión que permita que las empresas resultado de su gestión empresarial o la empresa misma vinculen laboralmente a los participantes a través de un **contrato laboral formal con una duración de al menos cinco (5 meses)**, es decir, contrato a término indefinido, término fijo, de obra o labor o 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 cinco (5) meses.

Para la verificación de la retención, se debe tener en cuenta que en caso de que el participante pierda el empleo antes de ciento cincuenta (150) días y sea recolocado en otra empresa, los participantes podrán ser contados para la métrica de pago de retención laboral, siempre y cuando no exceda la fecha de terminación del acuerdo. **Solamente puede haber una (1) recolocación con estas condiciones y el nuevo contrato no será tenido en cuenta para la métrica de colocación.**

Respecto a **recolocación se entiende la posibilidad de cumplir la métrica de permanencia de retención, con dos contratos laborales no simultáneos**. Esto en casos en los que el participante no logró tener la continuidad de los meses requeridos en una sola empresa.

Lo anterior se deberá realizar en el marco de un proceso que fomente una cultura de inclusión laboral al interior de las empresas, promoviendo la productividad basada en el talento humano con competencias y el **compromiso de los empresarios con los procesos de inclusión laboral** con lo cual se facilite el ingreso y la permanencia en el trabajo de la población sujeto de atención de Prosperidad Social.

En este componente el **aliado** del proyecto de 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.

**Producto:** Población seleccionada y con contrato laboral formal firmado, cuya duración sea de mínimo cinco (5 meses).

## **Componente 5: Empoderamiento y Promoción del Talento Humano**

Con base en el plan de fortalecimiento individual del participante 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 del proyecto de



empleo brindará a los participantes por lo menos 16 horas de formación que pueden orientarse a habilidades transversales o habilidades básicas.

### **Habilidades Transversales:**

Habilidades transversales: son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo. Las competencias transversales sirven para desarrollar cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos (laborales o no). Algunas competencias transversales son: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, etc.

Partiendo de la consultoría desarrollada por Eurosocial a los Programas Jóvenes en Acción, Ingreso Social y Trabajemos Unidos de Prosperidad Social durante el 2014 y los lineamientos del Ministerio de Trabajo sobre este tema, las habilidades transversales sobre las cuales se deben enfocar los talleres de formación son:

- Autoconciencia emocional: Capacidad de reconocer la manera en que las emociones afectan a las acciones, además de saber utilizar adecuadamente los valores para que sirvan de guía en el momento que se toman las decisiones.
- Autoconfianza: Capacidad o habilidad de una persona para creer en sí mismo y en su capacidad para el logro de una tarea, logrando mantener, aún en caso de fracaso, autoestima y seguridad en sí mismo.
- Comunicación asertiva: Capacidad para transmitir un mensaje de manera clara, incisiva y comprensible, tanto en su formulación como en el contenido, sabiendo elegir los medios de expresión más acorde con los interlocutores, para mantener su atención e interactuar dialécticamente y facilitar el intercambio de informaciones.
- Gestión de conflictos: Capacidad para hacer frente a los conflictos, lo que implica la estimulación, regulación y resolución de los conflictos producidos entre dos o más partes.
- Liderazgo: Capacidad para guiar a los demás hacia las metas, asegurando su motivación y desarrollo, reconociendo los méritos y proporcionando retroalimentación (positiva y negativa), solicitando el compromiso de las personas hacia el logro de un alto rendimiento. Delegar deberes, con una adecuada distribución de tareas y responsabilidades.
- Resiliencia: Capacidad de enfrentarse a la adversidad y sobreponerse a la misma en forma exitosa.
- Responsabilidad: Capacidad para cumplir con las obligaciones en el tiempo y momento oportuno, cumpliendo con las condiciones acordadas.



- Trabajo en equipo: Capacidad de incorporar el aporte de los demás para lograr resultados, estableciendo relaciones basadas en el intercambio y valoración de los aportes, colaborando activamente para alcanzar metas comunes.

**Habilidades Básicas:** son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo. Algunos ejemplos de estas competencias son el conocimiento y dominio de la lengua materna, el conocimiento de una lengua extranjera, competencias básicas en matemáticas, competencias básicas en el uso de las TIC o técnicas para la búsqueda de empleo.

De otra parte, por concepto de contrapartida, el aliado podrá brindar al participante el fortalecimiento **en Habilidades Técnicas** que hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Por ejemplo, manipulación de alimentos, trabajo en alturas, vigilancia.

### Formación

Servicios Integrales	Descripción	Alcance
<b>Formación a la medida</b>	Cursos con una duración mínima de 8 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.
<b>Certificaciones y recertificaciones técnicas como requisito para la vinculación</b>	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.

Estas competencias son diferentes en cada trabajo y normalmente se adquieren realizando una formación específica.

El **aliado** 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.

Las empresas empleadoras deberán apoyar las actividades que se programen por Prosperidad Social, facilitando el tiempo para el desarrollo de las capacitaciones dirigidas a las personas contratadas en el marco del programa y que propendan por el fortalecimiento de sus habilidades para el trabajo.

El **aliado** del proyecto de empleo deberá diligenciar el documento **FORMATO 5. 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.

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.

**Producto:** Población con fortalecimiento de habilidades blandas, duras y/o bienes y/o servicios adicionales para el cierre de brechas y entrega de las contrapartidas correspondiente en formación especializada.

## Componente 6: Servicios Post Vinculación

En este componente se busca generar actividades orientadas a atender las dificultades que puedan afectar al participante o reconocer los avances en el proceso de adaptación a la empresa, con miras a promover la permanencia y 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.

Durante la etapa de vinculación laboral del participante, el Aliado deberá realizar actividades de acompañamiento y seguimiento, de la siguiente manera

- Mínimo dos seguimientos de acompañamiento post vinculación con enfoque psicosocial a los participantes vinculados laboralmente. El detalle del seguimiento se deberá registrarse en el formato físico o digital de **FORMATO 7. SEGUIMIENTO POST VINCULACIÓN** y se deberá diligenciar la Batería de Riesgo Psicosocial en cada uno de los encuentros, la cual corresponde al **FORMATO 8. BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL**
- 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 propuesta en el **ANEXO 2. FICHA PROYECTO DE**



**EMPLEO** dentro de los cuales se encuentran los apoyos complementarios al participante post vinculación: transporte para el primer mes de vinculación laboral de los participantes, cuidado de terceros (niños o adultos mayores) para el primer mes de vinculación laboral de los participantes, bono para alimentación para el primer mes de vinculación laboral de los participantes, apoyo a la empresa para el subsidio de transporte o para la dotación y formación especializada.

Con el fin de promover la permanencia del participante en su trabajo, se sugiere que el diligenciamiento de los formatos se enmarque en un ejercicio de acompañamiento al participante (mentorías), basado en el diálogo constante, que permitan la identificación temprana de dificultades que puedan conducir a la desvinculación, así como el establecimiento de acciones que permitan superar dichas dificultades. Se propone que este ejercicio de acompañamiento se realice como mínimo a través de dos (2) seguimientos al participante que pueden ser desarrollados de manera presencial, telefónica y/o virtual de acuerdo con las posibilidades del aliado.

### Seguimiento 1

Se recomienda que este espacio tenga una duración de una (1) hora y se realice al menos con un mes de posterioridad a la vinculación con el fin de poder recolectar información referente a la adaptación del participante a su puesto de trabajo. El desarrollo de este espacio se orientará al diligenciamiento del **FORMATO 8. BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL**. Con este instrumento se busca identificar aquellos factores de riesgo, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, que pueden llegar a incidir en la permanencia del participante en su puesto de trabajo.

Este instrumento contiene 26 preguntas del ámbito intralaboral y 11 preguntas del ámbito extralaboral, debe ser diligenciado en su totalidad por el participante de acuerdo con su percepción con el acompañamiento del profesional del aliado. Cabe anotar que el instrumento en su versión digital cuenta con una formulación que permite ponderar cada variable y arrojar una semaforización para identificar aquellos factores de riesgo sobre los cuales se deben generar intervenciones tendientes a su mitigación o eliminación. Estos factores de riesgo son aquellos que obtengan una puntuación igual o mayor a 4 y que serán resaltados en rojo y naranja.

Luego de finalizar con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se deberá solicitar los datos y la firma del participante y del profesional.

Como parte de este seguimiento se deberá contar con un espacio con el empleador en el cual se diligencie el **FORMATO 9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**, en el cual el empleador deberá diligenciar la información general del participante, evaluación de desempeño laboral y factores actitudinales.





A partir de estos instrumentos y de su sistematización el profesional contará con los insumos para iniciar el diligenciamiento del formato físico o digital del **FORMATO 7. SEGUIMIENTO POST VINCULACIÓN** en el cual se deben anotar en el espacio de “Seguimiento 1” aquellos factores de riesgo identificados con la batería y que deben ser intervenidos. A partir de esta identificación el profesional deberá construir una ruta que le permita mitigar o eliminar dichos factores de riesgo. Esta ruta deberá ser plasmada a continuación en el mismo formato.

A partir de esta ruta el aliado del proyecto de empleo deberá iniciar un ejercicio de gestión y articulación, principalmente con el apoyo de la ARL y el empresario, que permita el tratamiento de los factores de riesgo.

## Seguimiento 2

Se sugiere que este espacio tenga una duración de dos (2) horas y que se realice al menos tres meses posteriores de la vinculación y luego de haber realizado las gestiones para la implementación de la ruta. En este espacio el profesional teniendo como base el formato físico o digital **FORMATO 7. SEGUIMIENTO POST VINCULACIÓN** deberá preguntar al participante la evolución sobre esos factores de riesgo para identificar los avances o la prevalencia de los mismos. En todo caso deberá diligenciarse nuevamente el **FORMATO 8. BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL**.

En caso de detectarse nuevamente factores de riesgo se deben anotar en el espacio Seguimiento 2 y proponer una ruta para su tratamiento. Luego de finalizar este ejercicio se da por finalizado el seguimiento y se solicita la firma del participante en el formato.

En caso de que prevalezcan factores de riesgo se sugiere al aliado del proyecto de empleo volver a activar la ruta con el fin de generar acciones tendientes a prevenir la desvinculación del participante.

Al igual que en el primer seguimiento, se deberá contar con un espacio con el empleador en el cual se diligencie el **FORMATO 9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**, en el cual el empleador deberá diligenciar la información general del participante, evaluación de desempeño laboral y factores actitudinales.

## Otras acciones

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

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





El desarrollo de estas actividades es de **obligatorio cumplimiento y deberán ser soportadas en el momento del pago por retención**. Todos los beneficios que se le entreguen al participante se deberán registrar en el **FORMATO 5. BENEFICIOS ENTREGADOS**.

En este componente la participación del empresario es fundamental en los procesos de retención de los participantes, dado que deberá participar con su equipo de talento humano, enfocándose en que el participante alcance una retención mínima de cinco (5) meses.

Producto: Población con seguimiento post-vinculación, y con prestación de bienes y/o servicios.

## 12.4.Etapa de Seguimiento y Lecciones Aprendidas

### Componente Transversal de Seguimiento y Monitoreo

Durante la ejecución del programa, el Aliado 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.

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

Nombre del indicador	Definición del Indicador y unidades de medida	Métodos y fuentes para la adquisición de datos	Frecuencia y cronología de toma de datos	Destinatarios y utilización de la información.
Eficiencia de la convocatoria	(No. de personas elegibles) / (No. de preinscripciones)	Sistema de información	Mensual Durante toda la vigencia del Acuerdo	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Cumplimiento del Perfil	(No. de personas inscritos) / (No. de elegibles)	Sistema de información	Mensual Durante toda la vigencia del Acuerdo	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Razón de atención	(No. de personas atendidas) / (No. de inscritos)	Sistema de información	Mensual Durante toda la vigencia del Acuerdo	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Eficiencia de colocación	(No. de personas colocados) / (No. de atendidos)	Sistema de información	Mensual Durante toda la vigencia del Acuerdo	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.



Avance Colocaciones	(No. contrataciones laborales) / (No. contrataciones laborales esperadas)	Copias de los contratos o certificados laborales.	Durante toda la vigencia del Acuerdo	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Razón Permanencia	(No. contrataciones vigentes a los "X" meses) / (No. contrataciones laborales)	Copias de certificados laborales y Planilla Integrada de Liquidación y Aporte (PILA)	Cierre del Acuerdo.	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Razón de deserción	(No. de renunciaciones) / (No. de contrataciones laborales)	Acta de retiro o deserción o certificación del empresario.	Cierre del Acuerdo.	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.
Razón de despidos	(No. de despidos) / (No. contrataciones laborales)	Acta de retiro o deserción o certificación del empresario.	Cierre del Acuerdo.	Prosperidad Social – Parámetro de evaluación del éxito del programa.

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 de la ejecución del acuerdo, el Aliado deberá participar en talleres o espacios concertados con PROSPERIDAD SOCIAL. En el ejercicio podrán participar:

1. El equipo de profesionales del **aliado**.
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 convenio y/o contrato en los municipios de intervención.
4. Otras partes interesadas, acordadas con la supervisión.

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

- El balance de la gestión, resultados alcanzados, dificultades presentadas, experiencias exitosas y lecciones aprendidas por cada uno de los componentes del programa.
- Las lecciones aprendidas deben ser específicas y prácticas, y fundamentadas con evidencias. Es importante tener la oportunidad de llegar a un consenso con los participantes.
- La identificación de barreras para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo con enfoque poblacional y territorial, entre otros.



- Correlaciones de efectividad de servicios prestados respecto a la vinculación laboral.
- Conclusiones y recomendaciones de la implementación del proyecto de empleo.
- Anexar evidencias del registro fotográfico, videos y multimedia, entre otros.

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

1. Análisis de Datos: Cuantitativo utilizando los reportes mensuales con base en la batería de indicadores de monitoreo; y cualitativo de acuerdo con los lineamientos que brinde Prosperidad Social.
2. Resultados de la ejecución del proyecto de empleo, mediante cinco criterios: pertinencia, efectividad, eficiencia, impacto y sustentabilidad.

El **aliado 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 el 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 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

Los proyectos de empleo deben incluir los resultados esperados como consecuencia de la intervención en términos de colocación y retención laboral efectiva de los participantes.

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 los proyectos de empleo se realizarán contra la verificación del cumplimiento de la ruta dispuesta, de acuerdo con lo propuesto en el proyecto de empleo presentado y el logro de los resultados que dé cumplimiento de los siguientes hitos. No se pagará por actividad, ni prestación de los servicios básicos y/o especializados.



**A) Colocación laboral de los participantes: El contrato laboral del participante contará con un término mínimo de cinco meses.** Se espera la colocación o vinculación laboral de cada uno de los participantes, que hayan superado y verificado los componentes 3 y 4 anteriormente descritos. Para ello, se reconocerá este resultado al aliado del proyecto de empleo en el momento que presente el soporte y sea verificada la suscripción del contrato laboral formal con una duración mínima de cinco meses; es decir, contrato a término indefinido, término fijo, de obra o labor o 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). Los soportes de vinculación laboral efectiva serán: certificaciones laborales, contratos y/o comprobantes de pago de PILA.

Basados en los principios de formalidad laboral que se deben garantizar en el marco de ejecución del proyecto, la normatividad en la materia es vinculante y de obligatorio cumplimiento por parte de los Aliados.

Documentos verificables para el pago de este hito:

- a. Preinscripción, elegibilidad e inscripción en el programa Empléate en el sistema de información.
- b. Acta de compromiso del participante
- c. Registro en el Sistema de Información autorizado por el Servicio Público de Empleo.
- d. Prueba psicotécnica y resultado de la entrevista de selección.
- e. Contrato laboral formal o certificación que permita identificar: la fecha de suscripción, duración (término mínimo de cinco (5) meses), 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.
- f. Reporte del Ministerio de Trabajo de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), el cual será gestionado y verificado por Prosperidad Social.

**Recibe el pago:**

- Para la modalidad 1, este pago lo recibe el articulador en un 100%.
- Para la modalidad 2, este pago lo recibe la empresa en un 100%.

**B) Retención a tres (3) meses:** Se espera un valor de retención a tres (3) meses por cada uno de los participantes con permanencia en su puesto de trabajo, devengando como mínimo un salario mínimo legal vigente mensual, que se verificará por parte de Prosperidad Social



contra el registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) aportada por el Ministerio del Trabajo. Podrá presentar adicionalmente, soportes de vinculación laboral efectiva, como certificaciones laborales, contratos, comprobantes de pago de PILA, en la que conste la permanencia del participante en el puesto de trabajo.

Documentos verificables para el pago de este hito:

- a. Formato de entrega de beneficios relacionados con los bienes y/o servicios para el fortalecimiento de habilidades blandas y/o duras para el cierre de brechas, y/o servicios post vinculación propuestos como contrapartida, de acuerdo con la Guía Operativa.
- b. Diligenciamiento de la Batería de Riesgo Psicosocial y Primer Seguimiento Post Vinculación, de acuerdo con la Guía Operativa.
- c. Reporte del Ministerio de Trabajo de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), donde conste la permanencia a tres (3) meses, el cual será gestionado y verificado por Prosperidad Social y desprendible de nómina.

#### Recibe el pago:

- Para la modalidad 1, este pago se distribuye entre el articulador y la(s) empresa(s) que brindaron las vacantes objeto de la retención. La(s) empresa(s) recibe el pago definido y en las proporciones establecidas en el numeral 7. “Imputación presupuestal y forma de pago” del presente documento. **El responsable de la distribución de los recursos a la(s) empresa(s) es el Articulador y deberá presentar soporte a Prosperidad Social de dicha transferencia a la(s) empresa(s).**

#### NOTAS

**Nota 1:** Siendo el articulador quien suscribe el acuerdo de colaboración, será a quien se le realice la totalidad de los pagos pactados, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos. En el marco de la operación, el articulador asume la responsabilidad de realizar los desembolsos que correspondan a las empresas que brindan las vacantes de acuerdo con las condiciones estipuladas, los cuales deberá soportar ante el Fideicomiso.

El articulador deberá garantizar que los desembolsos a las empresas no serán objeto de retenciones, demoras o solicitud de soportes adicionales a los ya presentados ante el Fideicomiso y que el mismo se realizará dentro de los (10) días siguientes al ingreso de los recursos a sus cuentas.

**Nota 2:** Para la modalidad 2, este pago lo recibe la(s) empresa(s) en un 100%.



**C) Retención a cuatro (4) meses:** Se espera un valor de retención a cuatro (4) meses por cada uno de los participantes devengando como mínimo un salario mínimo legal vigente mensual, que se verificará por parte de Prosperidad Social contra el registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) aportada por el Ministerio del Trabajo. Podrá presentar adicionalmente, soportes de vinculación laboral efectiva, como certificaciones laborales, contratos, comprobantes de pago de PILA, en la que conste la permanencia del participante en el puesto de trabajo.

Documentos verificables para el pago de este hito:

- a. Formato de entrega de beneficios relacionados con los bienes y/o servicios para el fortalecimiento de habilidades blandas y/o duras para el cierre de brechas, y/o servicios post vinculación propuestos como contrapartida, de acuerdo con la guía operativa.
- b. Diligenciamiento de la Batería de Riesgo Psicosocial y segundo seguimiento Post Vinculación, de acuerdo con la guía operativa.
- c. Reporte del Ministerio de Trabajo de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), donde conste la permanencia a cuatro (4) meses, el cual será gestionado y verificado por Prosperidad Social y desprendible de nómina.

**Recibe el pago:**

- Para la modalidad 1, este pago lo recibe(n) la(s) empresa(s) en un 100%. El responsable de la distribución de los recursos es el Articulador y deberá presentar soporte a Prosperidad Social de dicha transferencia a la(s) empresa(s), definido en el numeral 7. “Imputación presupuestal y forma de pago” del presente documento.
- Para la modalidad 2, este pago lo recibe(n) la(s) empresa(s) en un 100%.

**D) Retención a cinco (5) meses:** El contrato laboral del participante contará con un **término mínimo de cinco meses**. Se espera el compromiso y la obligación de la gestión del aliado para la permanencia de los participantes hasta por lo menos cinco (5) meses en su puesto de trabajo devengando como mínimo un salario mínimo legal vigente mensual, que se verificará por parte de Prosperidad Social contra el registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) aportada por el Ministerio del Trabajo. Podrá presentar adicionalmente, soportes de vinculación laboral efectiva, como certificaciones laborales, contratos, comprobantes de pago de PILA, en la que conste la permanencia del participante en el puesto de trabajo.

Documentos verificables para el cumplimiento de este hito:





- a. Reporte del Ministerio de Trabajo de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), donde conste la permanencia a cinco (5) meses, el cual será gestionado y verificado por PROSPERIDAD SOCIAL.
- b. En caso de presentarse una desvinculación en este periodo, es necesario que el aliado reporte la novedad y soporte las condiciones en las que se dio por terminada la relación laboral.

#### NOTAS:

**Nota 1.** Si no se cumple de manera estricta con los requisitos para cada métrica de pago, así como la presentación de los soportes para cada una de ellas, **NO** se pagará al Aliado, independientemente de la causa, razón o circunstancia por la cual no se logra el resultado; 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 OBTENIDOS POR EL ALIADO CORRESPONDIENTES A CADA UNA DE LAS MÉTRICAS.**

**Nota 2.** Para el reconocimiento del pago, es necesario **demostrar que se cumplió con la intervención planteada en la ruta operativa** a los participantes, así como la entrega de bienes y/o servicios ofrecidos en la contrapartida, de acuerdo con lo propuesto en el proyecto de empleo. Esta información se verifica a través de los formatos y soportes respectivos.

**Nota 3.** El Aliado se compromete a realizar las gestiones correspondientes buscando garantizar el quinto mes de retención del participante.

## 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 convenio/contrato es exclusiva de Prosperidad Social, quien puede utilizarlos indefinidamente, difundirlos y divulgarlos cuando lo estime necesario, sin contraprestación alguna a favor del **aliado**. 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 convenio/contrato, 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** 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** 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 convenio/contrato.

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** 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 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** 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** 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 aliados 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 aliados 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 aliado 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 aliados, 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 aliados.

### CONSIDERACIONES GENERALES

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

**Personas.** El aliado 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 aliados.

**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
<b>Aliado</b>	Se debe disponer de: Líder Funcional Líder Técnico	Protocolos y procedimientos para el uso del sistema.	Sistema de información web



<b>Prosperidad Social</b>	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 aliado la propuesta de trabajo	Supervisor Aliado
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 aliado 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 cinco 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 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

- Formato 1. Lista de asistencia
- Formato 2. Acta de compromiso del participante
- Formato 3. Acta de retiro del participante
- Formato 4. Acta de deserción del participante
- Formato 5. Beneficios entregados
- Formato 6. Carta de intención de participación empresarial
- Formato 7. Seguimiento Post Vinculación
- Formato 8. Batería de Riesgo Psicosocial
- Formato 9. Evaluación de Desempeño Laboral

CONTROL DE CAMBIOS Y VERSIONES		
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Mayo 2020	Creación del Documento
2	Julio 2020	Ajustes Metodológicos
3	Marzo 2021	Ajustes Metodológicos



ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
<b>Nombre:</b> Yineth Rodríguez y Wisther Cano  <b>Cargo:</b> Profesional Especializado Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.	<b>Nombre:</b> Lida Eugenia Moreno Maldonado  <b>Cargo:</b> Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.	<b>Nombre:</b> Mónica Viviana Peinado Aponte  <b>Cargo:</b> Directora de Gestión y Articulación de la Oferta Social.