

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS

El Salvador – Colombia – Sesión 2, 01/10/2024



Servicio Público
de Empleo



RUTA DE NAVEGACIÓN

SESIÓN No. 2

1. Brechas y barreras para la inclusión laboral

- ¿Qué son las barreras de acceso al mercado laboral?
- Brechas de empleabilidad
- Líneas de acción del modelo de inclusión laboral del SPE
- Políticas, principios e institucionalidad: la ruta de empleabilidad del SPE
- Adaptaciones a los servicios de de gestión y colocación

2. Instrumentos

- Sitio web del SPE
- Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE)
- Visor de Empleo
- Estudios e investigaciones, anexos estadísticos y otros: ejemplos 8M y Boletín de víctimas

3. Herramientas

- Alianzas interinstitucionales
- Promoción del SPE: Herramientas de Gestión empresarial



1. Brechas y barreras para la inclusión laboral



¿Qué son las barreras de acceso al mercado laboral?

Las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas circunstancias o características particulares que tienen **impacto negativo** en las **posibilidades de vinculación laboral** de los buscadores de empleo.

Causas de las barreras

- Restricciones de acceso a la información.
- Canales de búsqueda deficientes.
- Otros factores que afectan la empleabilidad.

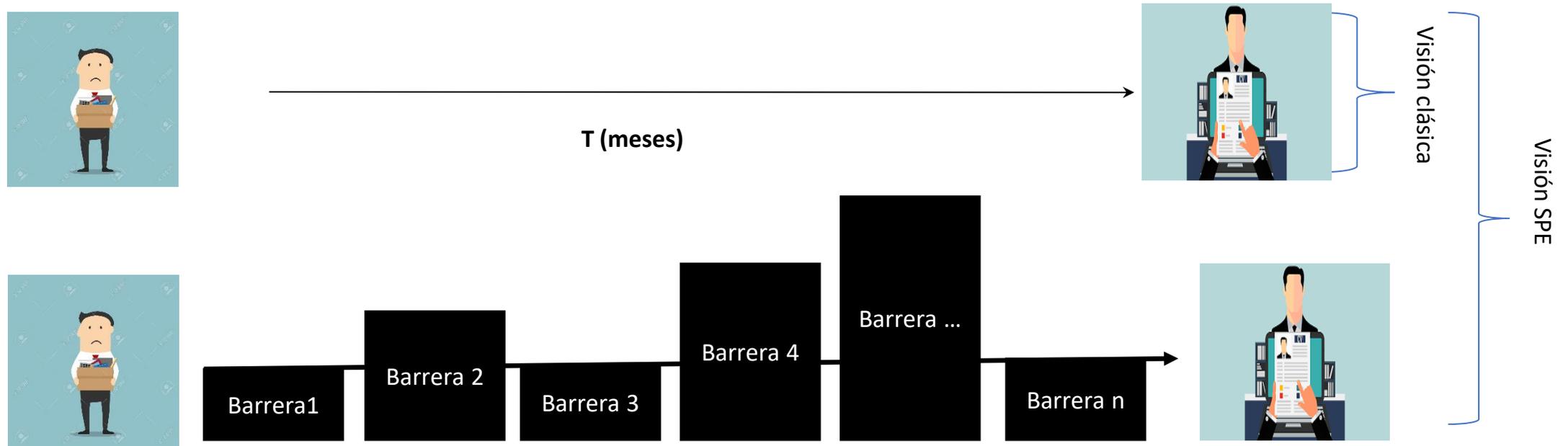
Identificación en el Sistema Público de Empleo (SPE)

- Barreras relacionadas con el buscador de empleo.
- Barreras impuestas por el empleador.
- Barreras específicas del territorio.
- Barreras que enfrentan las empresas.



Las brechas de empleabilidad

Distancia que separa el encuentro entre oferta y demanda laboral. Entre un **buscador de empleo** y un **empleo formal y estable**, compuesta por las barreras presentadas en el buscador, el empleador y/o en el territorio .



Las brechas son generadas por barreras de acceso al mercado laboral

Clasificación de las barreras



Barreras personales y familiares

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos para cumplir procesos de selección.



Barreras organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de los perfiles y a mitos y estereotipos contruidos por los mismos.



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancia o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, que afectan la inclusión laboral de los buscadores.



Fuente: Equipos técnicos del SPE

BARRERAS PERSONALES Y FAMILIARES



Personales y familiares

- Creencias autolimitantes
- Estereotipos asociados a los roles del hogar
- sobrecargas y responsabilidades en el ámbito doméstico
- Diferentes tipos de violencia en el ámbito doméstico

“la mujer debe quedarse cuidando a los niños”

Laborales

- Ausencia o bajo nivel de experiencia laboral.
- Carencia de herramientas para el desempeño de una labor.

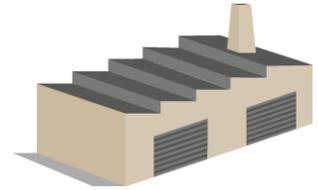
Documentales

- Carencia de:
 - Documento de identidad.
 - Homologación de títulos.
 - Licencias de conducción.
 - Tarjeta profesional.
 - Certificados de experiencia laboral.
 - Libreta militar (comprensión ley 1780/16).

Educativas

- Ausencia de formación académica y/o técnica.
- Estudios incompletos.
- Bajo conocimiento de otros idiomas, lenguas o dialectos.
- Ausencia de certificaciones de competencias laborales.

BARRERAS ORGANIZACIONALES



Discriminatorias

Sesgos o prejuicios

- Sesgos durante los procesos de selección de candidatos.
 - Preferencias por universidad.
 - Preferencias por ciudad.
 - Experiencia laboral.
 - Edad.
 - Género.

Estereotipos

- Estereotipos y exclusión laboral.
 - Mujeres.
 - Étnicos
 - Reincorporados.
 - Víctimas.
 - Discapacidad.
 - Afrocolombianos
 - LGBTI

Desconocimiento

- De perfiles ocupacionales.
- De certificaciones de competencias.
- De legislación laboral.
- De normatividad.
- De servicios de gestión y colocación de empleo.

BARRERAS DEL ENTORNO



Institucionales

- Ausencia de políticas públicas de inclusión laboral en el territorio.
- Débil coordinación institucional entre sector educativo y sistema de empleo.
- Ausencia de instituciones de formación u otras requeridas para mitigar barreras.
- Pocas condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad
- Debilidad en la Red de Prestadores (p.e. Sesgos en procesos de intermediación)
- Mecanismos informales de búsqueda de empleo.

Sociales

- Presiones sociales.
- Valoración de roles en el hogar.
- Incidencia de cultura patriarcal.
- Baja comprensión de usos y costumbres de grupos especiales (por ej. Indígenas).

Geográficas

- Condiciones del territorio (zonas desérticas, selváticas etc).
- Delimitaciones geográficas (p.e fronteras y accesibilidad).
- Baja integración del territorio (concentración de demanda, concentración de oferta).

Clasificación de las barreras



Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

- Personales
- Educativas
- Laborales
- Documentales



Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruados por los mismos

- Discriminatorias
 - Sesgos de Selección
 - Prejuicios e Imaginarios
- Desconocimiento.



Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusión laboral de los buscadores

- Institucionales
- Sociales
- Geográficas

Brechas de acceso:

Reflejan la distancia de un buscador al empleo formal, compuestas por diversas barreras.

Incidencia de actores del SPE:

- Importante evaluar el impacto en cada tipo de barrera.

Barreras individuales y organizacionales:

- Herramientas y metodologías disponibles para prestadores.
- Enfoque en mejorar habilidades y competencias de las personas.
- Abordar discriminación y desconocimiento en empleadores.

Barreras del entorno:

- Asociadas a factores externos.

Contribución institucional

- El Ministerio del Trabajo y Unidad del SPE pueden articular acciones para reducir impactos.

Líneas de Aplicación de líneas de acción del SPE en el modelo

Se plantean pactos transversales, de los cuales destacamos aquellos que permea las acciones de inclusión laboral que se están realizando desde el Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE:

- Pacto por la construcción de paz: cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas.
- Pacto por la equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rrom.
- Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad.
- Pacto por la equidad para las mujeres.



Las acciones dirigidas a poblaciones específicas no limitan el compromiso de ofrecer servicios de empleo a todos los buscadores, conforme a los principios de Universalidad y Enfoque Diferencial. La Unidad del SPE utiliza la INTERSECCIONALIDAD para estudiar la interacción de categorías como género, etnia y discapacidad en la Inclusión Laboral. En lugar de crear “Rutas” separadas, se ajusta la Ruta de Empleabilidad para asegurar una atención adecuada.

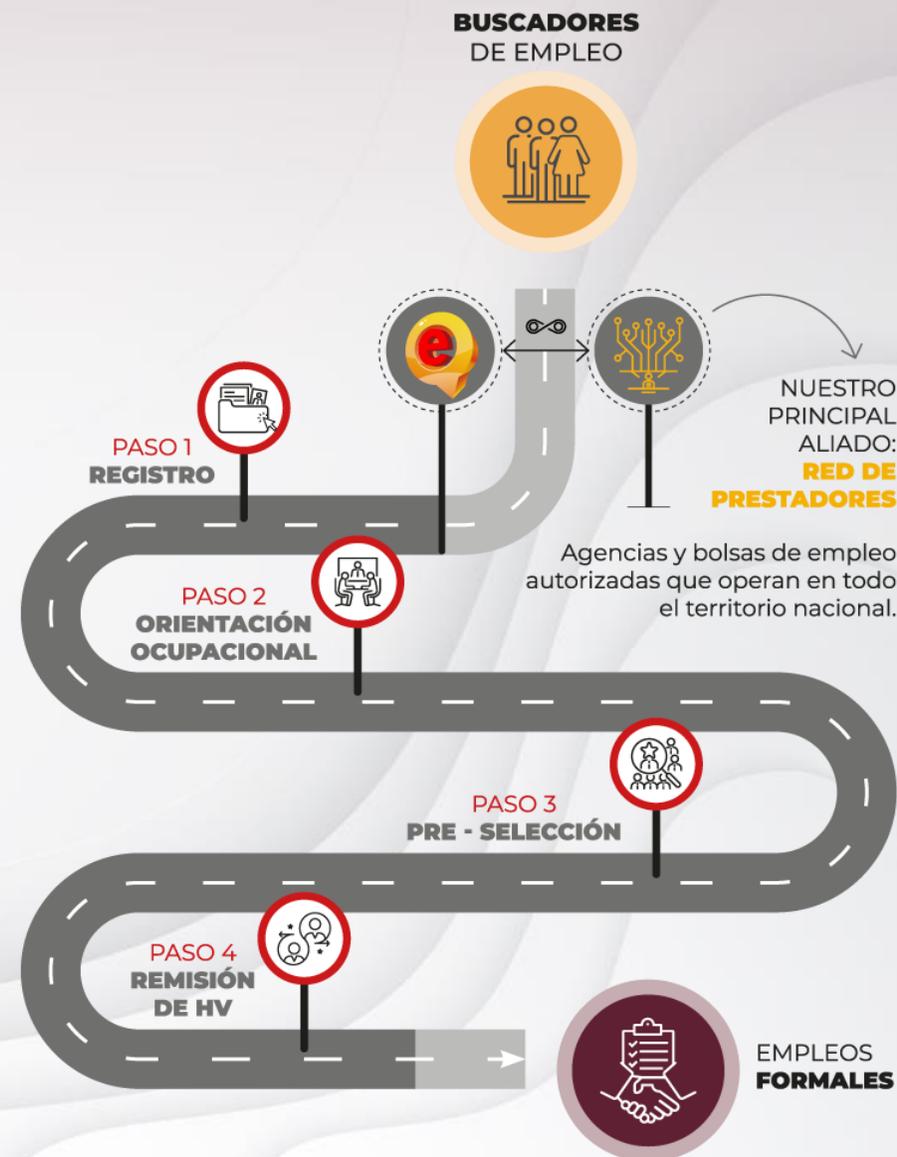


RUTA DE LA EMPLEABILIDAD

Es **el camino** que le permite a quienes buscan empleo recibir orientación ocupacional que les facilite la vinculación a un trabajo formal y, a los empleadores recibir asesorías y acompañamiento por parte de la Red de Prestadores sobre la selección de su **talento humano**.

¡LA RUTA DE LA EMPLEABILIDAD ES EL PUENTE!

Por un lado, están **las personas que buscan trabajos formales** de acuerdo a su perfil y por otro lado están **los empleadores que requieren contratar el talento humano** apropiado a sus necesidades. La Red de Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo integra y conecta las acciones de gestión y colocación.



Servicios de gestión y colocación de empleo

Se realizan ajustes que buscan atender a poblaciones de difícil inserción, como por ejemplo las personas con discapacidad, promoviendo su participación plena en la sociedad mediante el fortalecimiento de capacidades en los prestadores del SPE.

Para implementar la Ruta de Empleabilidad, se establecen dos niveles de intervención:

Nivel básico: Se ajustan los servicios para identificar y mitigar barreras entre la oferta y demanda en los territorios.

Nivel especializado: Se enfocan en servicios adicionales para abordar barreras que no pueden resolverse en el primer nivel.

Tipo de discapacidad	Condiciones mínimas
Auditiva	Existencia de mecanismos accesibles, como intérpretes de lenguaje de señas, Servicio de Interpretación en Línea (SIEL), uso del Centro de Relevó o manejo de lenguaje escrito.
Visual	Deben utilizarse formatos accesibles para informar. Se sugiere contar con un facilitador que pueda indagar de manera verbal y consignar la información pertinente para el registro del usuario. Si la persona cuenta con baja visión, se puede contar también con lector de pantalla o el software magnificador "Magic Vision" en los computadores de autoconsulta. También, es importante que al buscador se le pueda hacer entrega de información en braille (validando primero si es usuario del mismo).
Sordoceguera	Garantizar mecanismos de comunicación, la mayoría de las personas sordociegas tienen residuos visuales y/o auditivos por lo que se puede recurrir a alguna de las estrategias señaladas anteriormente.
Física	Debe tenerse en cuenta la accesibilidad física para que los posibles candidatos con discapacidad participen en el proceso de selección en la empresa.
Intelectual	Debe usarse un lenguaje claro y sencillo, así como destinar una cantidad de tiempo suficiente para explicar el proceso de registro y realizar la actualización de la hoja de vida.
Psicosocial	Se debe brindar el acompañamiento necesario en el proceso de intermediación con la empresa. Para ello, debe dar información clara y sencilla del proceso y de cada uno de los pasos que componen la Ruta de Empleabilidad, de ser posible entregar información escrita recordando los tiempos o citas a las que debe asistir.

Fuente: Guía del Modelo de Inclusión Laboral (2018)

Adaptaciones en los servicios de gestión y colocación de empleo

Mujeres: La Ley 1955 promueve la igualdad de oportunidades mediante políticas sociales. La Unidad del SPE implementa estrategias de inclusión laboral con enfoque de género, capacitando prestadores para identificar y abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo.

Víctimas del conflicto armado: La Ley 1448 reconoce y asiste a víctimas, impulsando programas del Ministerio del Trabajo y el SENA para su auto sostenimiento. La Unidad del SPE colabora con actores locales para facilitar la vinculación laboral de estas poblaciones.

Migrantes: En respuesta a la migración venezolana, la Ley 3950 de 2018 exige que la Red de Prestadores del SPE facilite el acceso a la Ruta de Empleabilidad. Las estrategias incluyen el uso del Documento Nacional de Identificación (DNI) para el ingreso al sistema, asesoría en hojas de vida y preparación para entrevistas, orientación a empleadores sobre la contratación de migrantes, y verificación de documentación laboral.

Población étnica: Se realizan ajustes para identificar y guiar a la población negra, afrocolombiana e indígena, sensibilizando a empleadores sobre la importancia de un ambiente laboral inclusivo y eliminando sesgos discriminatorios en perfiles laborales.





2. Instrumentos

Recursos disponibles



- Sitio web

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/inicio>

- Visor de Empleo

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/demanda-laboral/2023/visor-de-empleo>

- Dataempleo

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe>

- Boletines

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/oferta-laboral/2022/sectores-economicos>

Boletín 8M: Algunas estadísticas de interés

Efectos del COVID-19 en el mercado laboral

Tasas de participación y desempleo por sexo antes y después del Covid-19



Fuente: Elaboración propia a partir de GEIH, 2021-2023.

Tasas nacionales de participación, de ocupación y de desempleo 2015 - 2023

Año	Tasa de participación		Tasa de ocupación		Tasa de desempleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2015	56,0%	79,8%	49,3%	74,2%	12,1%	7,0%
2016	55,5%	79,1%	48,6%	73,3%	12,4%	7,4%
2017	55,1%	78,7%	48,1%	72,8%	12,6%	7,4%
2018	54,0%	78,3%	47,0%	72,2%	13,0%	7,7%
2019	53,2%	77,3%	45,7%	70,7%	14,0%	8,5%
2020	48,2%	73,6%	38,1%	63,8%	21,0%	13,4%
2021	48,4%	75,7%	40,0%	67,2%	17,5%	11,3%
2022	51,8%	76,5%	44,4%	69,6%	14,3%	9,0%
2023	52,6%	76,6%	45,9%	70,4%	12,8%	8,2%

Fuente: Boletines de mercado laboral por sexo. GEIH – DANE.



Participación y desempleo por grupos de edad

	Tasa Global de Participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombres						
20 o menos	33,3%	33,7%	34,2%	24,4%	20,9%	19,3%
21 a 28	85,4%	85,7%	85,9%	16,4%	13,1%	12,5%
29 a 40	95,3%	95,7%	95,6%	9,3%	7,4%	6,7%
41 a 50	93,9%	94,0%	94,3%	8,6%	6,1%	5,5%
51 a 60	87,9%	89,3%	89,4%	8,6%	7,0%	6,5%
más de 60	43,9%	46,7%	47,4%	8,1%	7,4%	5,9%
Total	75,7%	76,5%	76,6%	11,3%	9,0%	8,2%

	Tasa global de participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Mujeres						
20 o menos	22,0%	22,9%	23,3%	37,6%	33,3%	29,1%
21 a 28	60,9%	64,2%	64,9%	25,7%	21,5%	19,4%
29 a 40	68,5%	73,2%	73,3%	16,5%	13,5%	12,5%
41 a 50	63,8%	68,4%	69,8%	12,9%	10,6%	9,7%
51 a 60	48,1%	51,7%	54,0%	11,0%	8,8%	7,8%
más de 60	15,2%	17,9%	19,3%	6,2%	5,1%	4,5%
Total	48,4%	51,8%	52,6%	17,5%	14,3%	12,8%
TOTAL GENERAL	61,5%	63,6%	64,1%	13,8%	11,2%	10,2%

Ingresos y horas en el mercado laboral por sexo

INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO			
	2021	2022	2023
Hombres	\$ 1.262.878	\$ 1.463.013	\$ 1.653.912
Mujeres	\$ 1.217.853	\$ 1.341.859	\$ 1.500.476
Total general	\$ 1.240.365	\$ 1.402.436	\$ 1.577.194
Brecha %*	3,7%	9,0%	10,2%

HORAS SEMANALES TRABAJADAS			
	2021	2022	2023
Hombres	45,96	45,61	45,26
Mujeres	41,03	40,09	39,29
Total general	43,49	42,85	42,27
Brecha (horas)	4,93	5,53	5,97

INGRESO POR HORA TRABAJADA			
	2021	2022	2023
Hombres	\$ 6.656	\$ 7.730	\$ 8.823
Mujeres	\$ 6.921	\$ 7.713	\$ 8.699
Total general	\$ 6.788	\$ 7.721	\$ 8.761
Brecha %	-3,8%	0,2%	1,4%

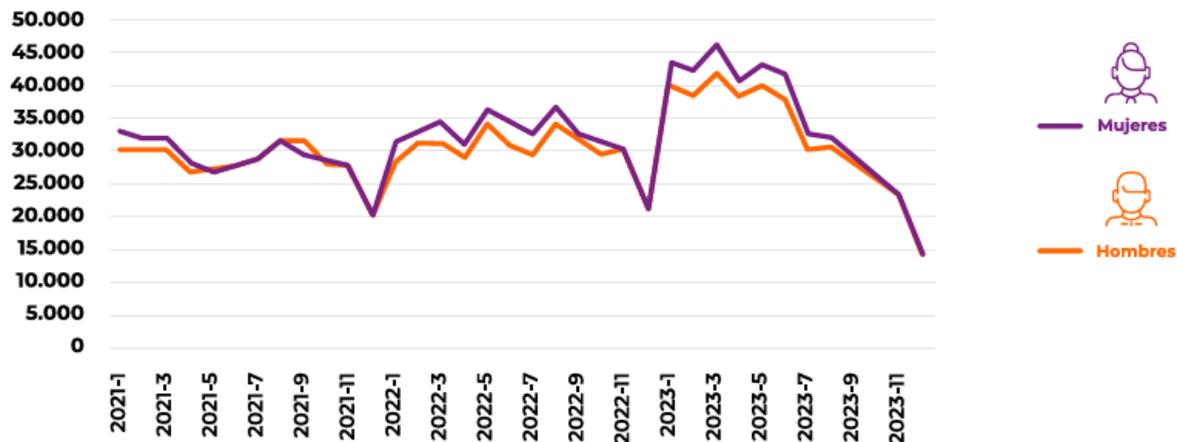
Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.



**Servicio Público
de Empleo**



Número de personas registradas mensualmente por sexo a través del SISE, 2021-2023

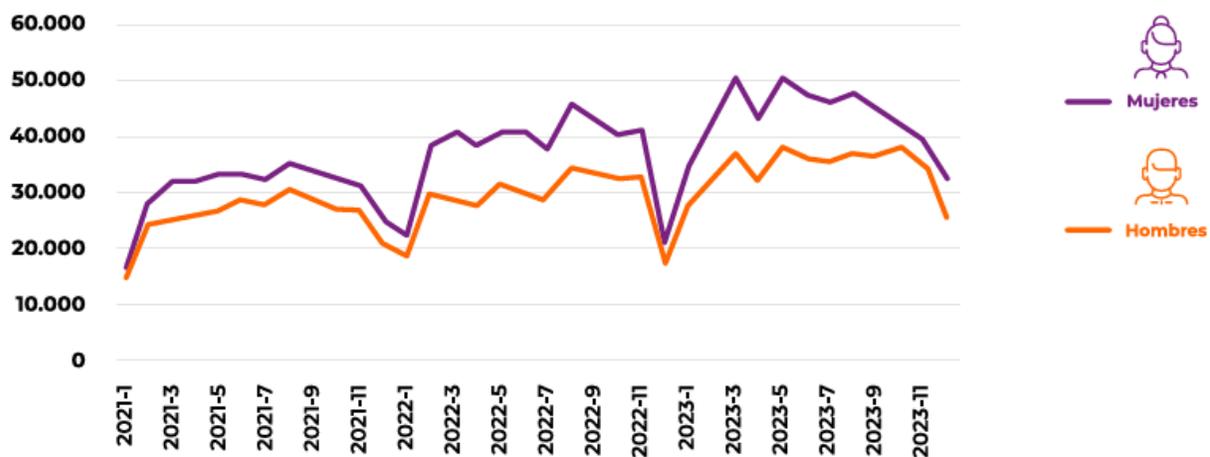


Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Tendencias en registro y orientación

En general las mujeres se registran más que los hombres en el SPE. Esto sucede en casi todos los meses, con pocas excepciones, pero las brechas (esta vez a favor de las mujeres) son relativamente pequeñas, pues no pasan de representar el 53% de las personas que buscan empleo.

Número de orientaciones mensuales* por sexo a través del SISE, 2021-2023

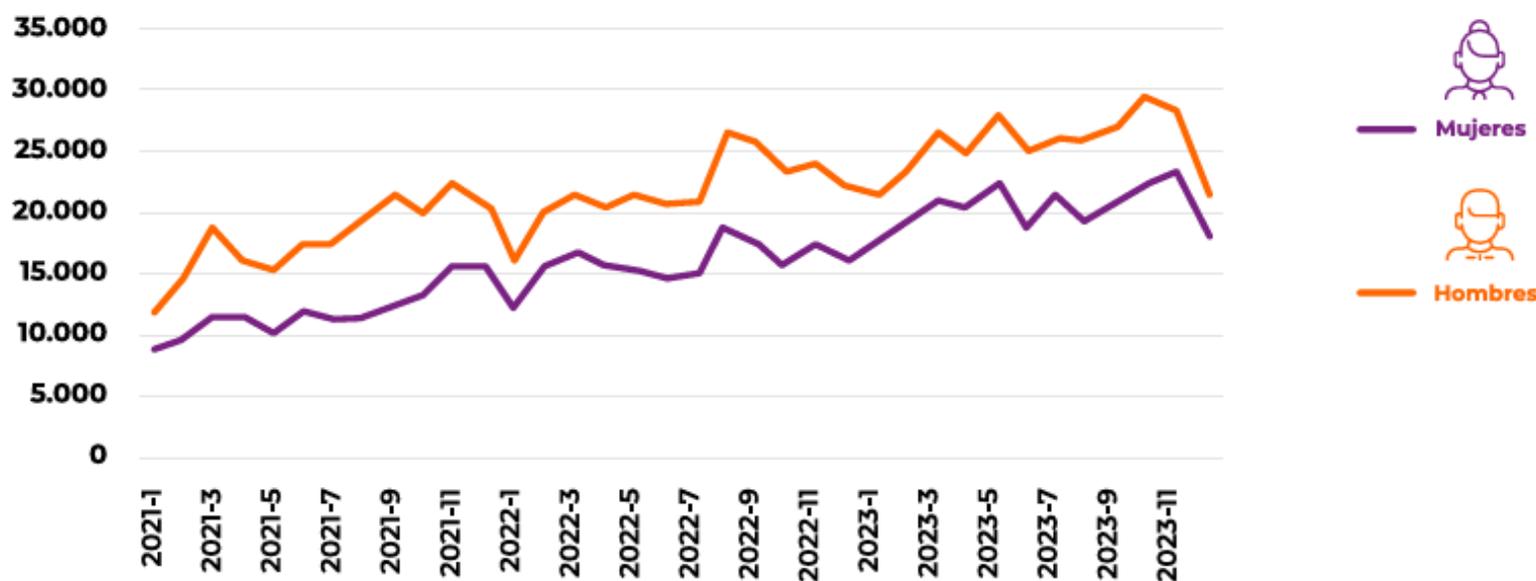


Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

En términos de orientación, las mujeres tienden a participar más en las actividades de orientación que los hombres. En el general de personas orientadas cada mes, las mujeres representan alrededor del 55% o más, un porcentaje mayor que el de su participación en los registros de personas buscadoras de empleo.



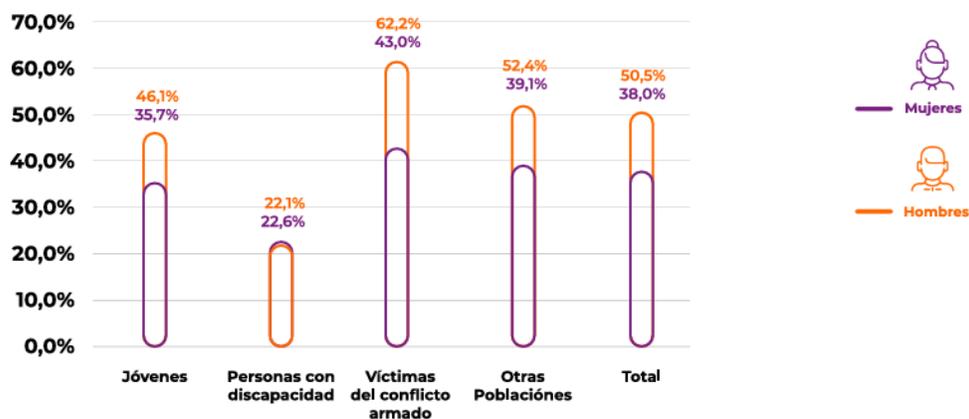
Número de colocaciones mensuales* por sexo a través del SISE, 2021-2023



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

- **Tendencia creciente:** Hay un aumento en el número de colocaciones, aunque no se han realizado estudios definitivos para explicar esta tendencia. Se plantea que el mayor cubrimiento del Servicio Público de Empleo (SPE) y un mejor conocimiento de este podrían ser factores contribuyentes.
- **Desigualdad de género:** La proporción de mujeres en colocaciones varía entre el 38% y el 45%, siendo menor que la de los hombres, quienes dominan en el mercado laboral.
- **Hipótesis sobre menor participación femenina:** Las limitaciones asociadas al papel de las mujeres como principales responsables del cuidado y las obligaciones familiares podrían restringir el número de trabajos que están dispuestas a aceptar en comparación con los hombres.

Tasas de colocación grupos poblacionales por sexo a través del SISE, 2023



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

Tasas de colocación por sexo y grupo poblacional para el período 2021 - 2023*

Año	Jóvenes		Personas con discapacidad		Víctimas conflicto armado		Otras poblaciones		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2021	27,44%	38,02%	23,25%	25,36%	33,36%	59,55%	29,86%	47,25%	29,42%	45,33%
2022	36,30%	49,30%	26,33%	28,29%	36,97%	56,55%	39,45%	57,67%	38,10%	54,53%
2023	35,75%	46,09%	22,60%	22,07%	43,01%	62,18%	39,12%	52,42%	38,01%	50,45%

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

* Las tasas de colocación son la proporción de registrados de cada año que obtuvieron por lo menos una colocación en ese año.

Brechas de género en colocación** - 2023

Año	Población Joven	Personas con Discapacidad	Víctimas del conflicto armado	Otras Poblaciones	Total
2021	-10,58	-2,10	-26,19	-17,39	-15,91
2022	-13,00	-1,96	-19,59	-18,22	-16,42
2023	-10,35	0,53	-19,17	-13,30	-12,44

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

** Tasas de colocación de mujeres - tasas de colocación de hombres en Tabla 9A

Barreras de acceso al mercado laboral

Barrera	Nacional	Mujeres			Hombres		
		Jóvenes	Adultas	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores
Desánimo en la formación para el trabajo*	12,78%	10,33%	13,98%	13,75%	9,76%	13,58%	17,03%
No buscan empleo por el Servicio Público de Empleo*	88,34%	87,1%	88,05%	94,72%	85,21%	86,74%	91,77%
Oferentes que no alcanzaron nivel de educación media**	8,54%	4,30%	6,42%	16,88%	7,20%	10,37%	22,13%
Oferentes con experiencia menor a un año**	14,89%	24,40%	9,13%	7,06%	22,39%	7,58%	6,04%
No cuenta con capacitación y/o certificación**	41,72%	36,41%	48,90%	46,10%	31,73%	47,13%	47,49%

Fuente: Elaboración propia basada en datos GEIH y SISE. Los grupos de edad se definen de la siguiente manera: jóvenes de edad entre 18 y 28 años, adultos entre 29 años y 44, y mayores con edades superiores a 45 años.

* Indicadores basados en GEIH 2021 y 2022.

** Indicadores basados en información proveniente de SISE 2021 a 2023.

Tipología de brechas de capital humano

DE AJUSTE



Las brechas de ajuste hacen referencia **al tiempo** que tarda una persona buscadora de empleo en conseguir trabajo o el lapso para ocupar una vacante en un cargo del mercado laboral.

DE PERFILAMIENTO



Son las brechas surgidas cuando los perfiles de las personas buscadoras de empleo **no se ajustan a los requisitos** de las vacantes publicadas por los empleadores.

DE CANTIDAD



Las brechas de cantidad se refieren a las **discrepancias entre la oferta y la demanda** de programas educativos y la disponibilidad de personas en el mercado laboral.

DE CALIDAD



Este tipo de brechas se refieren a la **insatisfacción** que el sector productivo percibe en cuanto al nivel de competencias alcanzado por el talento humano disponible.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio del Trabajo (2017).

Número de conocimientos y de destrezas comunes

Número de conocimientos	Mujeres	Hombres	Número de Destrezas	Mujeres	Hombres
	0	85,6%		88,6%	0
1	14,0%	10,8%	1	21,2%	20,3%
2 o más	0,4%	0,6%	2 o más	7,0%	5,7%

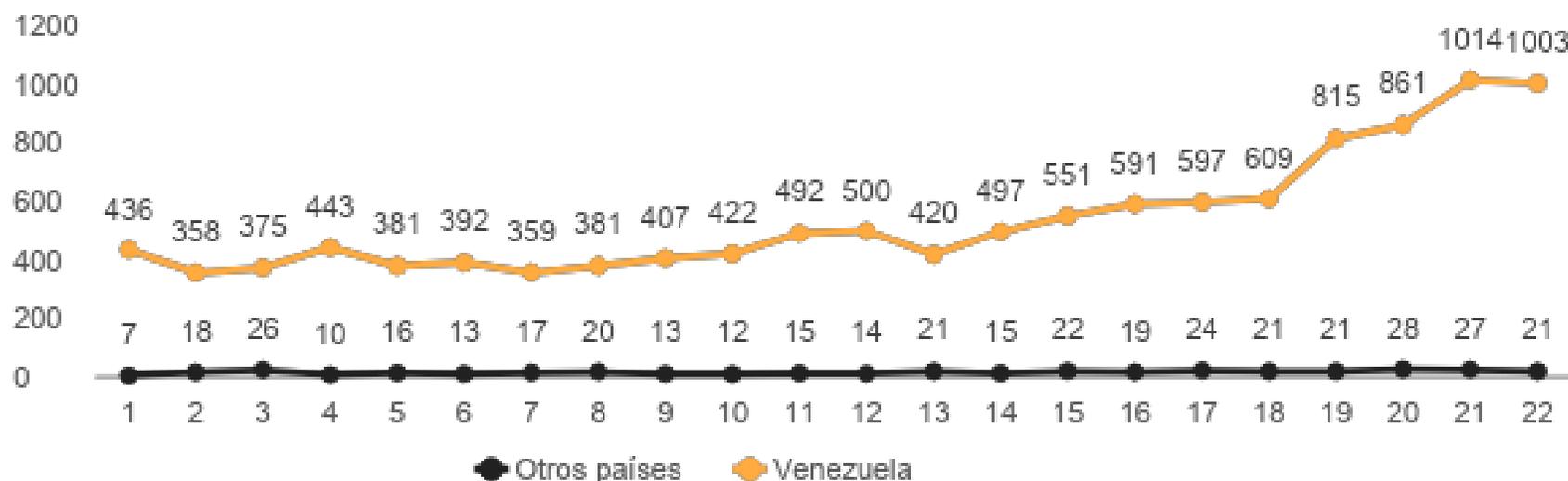
Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y ofertas de empleo.



Servicio Público
de Empleo

Boletín Población migrante: Algunas estadísticas de interés

Características de las colocaciones de los migrantes provenientes de Venezuela. (2021-2022)



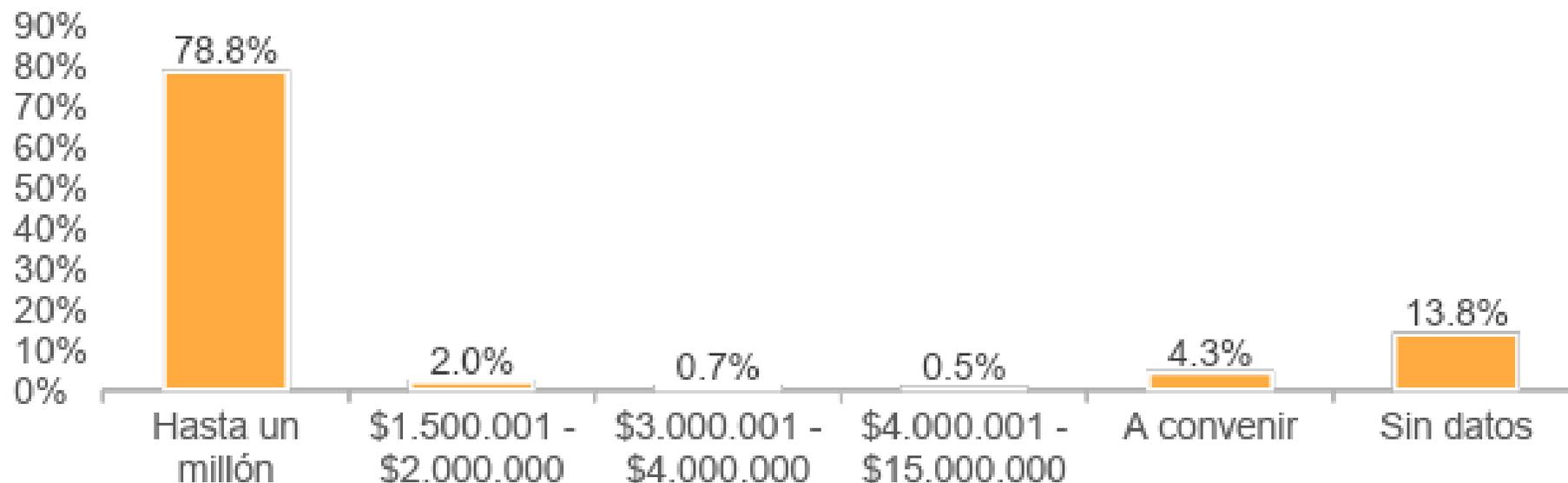
Colocaciones por año y mes de migrantes provenientes de Venezuela a través de SISE

- Entre el 1 de enero del 2021 y octubre 31 del 2022 hubo 11.904 colocaciones de personas nacidas en Venezuela.
- Hubo un crecimiento del 40,7% en el número de colocaciones de esta población entre el 2021 y 2022, pasando de 4.946 a 6.958.

Fuente: Grupo de Estudio del Mercado Laboral -Subdirección de Administración y Seguimiento



Rangos salariales ofrecidos en los puestos de trabajo con colocación de migrantes provenientes de Venezuela.



- Estas vacantes se caracterizaron por tener salarios bajos, pues el 78,8% ofrecían hasta un millón de pesos.

Top 5 Sectores económicos de las colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela.

(CIIU a dos dígitos)

Las cinco actividades económicas que más emplearon venezolanos		
CIIU a 2 dígitos	No. de colocaciones	Porcentaje de colocaciones
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	3.967	33,30%
Actividades de empleo	2.046	17,20%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	610	5,10%
Elaboración de productos alimenticios	567	4,80%
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	538	4,50%

Las unidades productivas que contrataron a los migrantes provenientes de Venezuela pertenecían a 82 sectores económicos, pero la mitad de los puestos de trabajo, el 50,5%, se concentraban en dos actividades: Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas (33,3%), y Actividades de empleo (17,2%).



Otros datos de interés sobre las colocaciones de migrantes provenientes de Venezuela

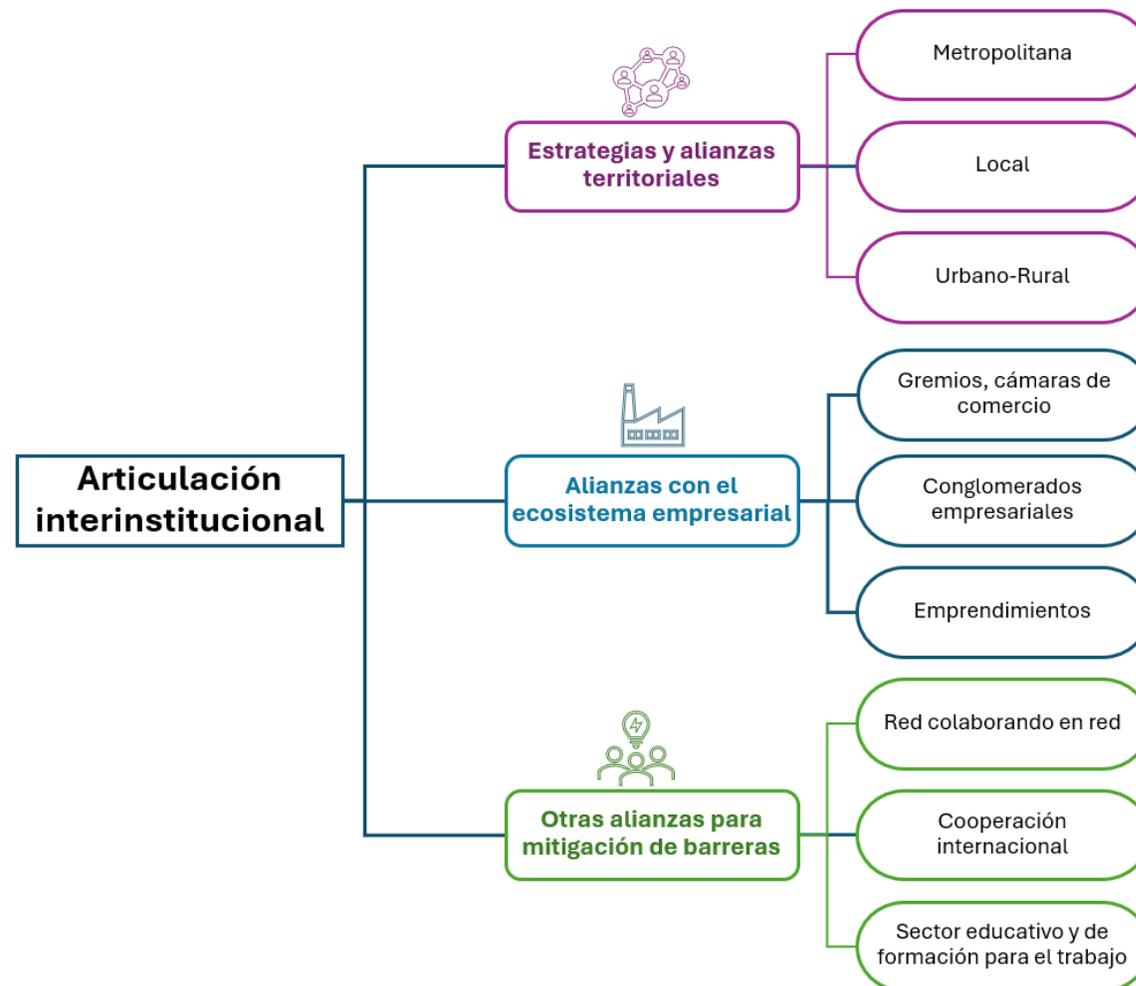
- Casi las dos terceras partes de los puestos de trabajo ocupados tenían como tipo de contrato Obra o labor (65,6%), seguido de a Término fijo (22,6%) y término indefinido (7,6%).
- 71 prestadores gestionaron estas colocaciones, pero un poco más de la mitad (el 57,7%) fueron obtenidas por tres Cajas de Compensación Familiar: Colsubsidio (28,7%), Compensar (19,4%) y Comfenalco Antioquia (9,7%).
- Información adicional en el Boletín: *Caracterización de las colocaciones de los migrantes provenientes de Venezuela entre enero de 2021 y octubre de 2022. Ministerio del Trabajo.*

3. Herramientas

Promoción del SPE

Para desarrollar acciones de promoción en las agencias y bolsas de empleo, se debe tener en cuenta:

- Definir los aliados estratégicos, como, por ejemplo, gremios y cámaras de comercio, instituciones públicas, academia, fundaciones y ONGs.
- Estructurar las comunicaciones, narrativa y portafolio que visibilicen la política del SPE.
- Realizar encuentros inclusivos, espacios de diálogo con empleadores, microruedas de empleo, encuentros nacionales y regionales, foros de discusión, entre otros.



Fuente: Equipos técnicos del SPE



Profundizar el conocimiento del contexto local

Análisis de mercados

Identificar los sectores con mayor potencial de crecimiento y demanda de empleo, así como las brechas existentes en términos de habilidades y conocimientos.

Caracterización de las empresas

Conocer las necesidades y expectativas de las empresas locales, tanto grandes como pequeñas y medianas, para adaptar las ofertas de capacitación y empleo a sus requerimientos.

Mapeo de actores clave

Establecer relaciones con entidades gubernamentales, cámaras de comercio, gremios empresariales y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer las acciones y ampliar la red de contactos.



Promoción de la diversidad, equidad e Inclusión

Sensibilización
empresarial

Realizar talleres de sensibilización en las empresas sobre la importancia de la diversidad, equidad e inclusión en los entornos laborales.

Desmitificación de
estereotipos

Promover una cultura de igualdad de oportunidades, usando como referencia la GUÍA DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Adaptaciones
laborales

Asesorar a las empresas en adaptación de los cargos actuales para personas con discapacidad o necesidades especiales.



Servicio Público
de Empleo



¿Qué beneficios obtienen las organizaciones al contratar poblaciones de difícil acceso al mercado laboral?

- **Reconocimiento a nivel nacional e internacional:** La promoción de ambientes que propicien la igualdad de género por parte de las empresas tendrá el reconocimiento nacional e internacional a través de la certificación del “Sello Equipares” liderado por el PNUD y el Ministerio del Trabajo, y en Colombia el "Sello IN" de la ANDI (Guía PPMEI en las empresas, 2018).
- **Beneficios tributarios: Incentivo violeta:** (Ministerio de trabajo y DIAN, 2023) Este beneficio consiste en una deducción del impuesto sobre la renta equivalente al 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a mujeres víctimas de violencia.





Servicio Público
de Empleo

- La contratación de migrantes ayuda a las empresas a cubrir vacantes difíciles de llenar, particularmente en sectores como manufactura, turismo y agricultura. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que los migrantes desempeñan un papel clave en aliviar las carencias de mano de obra.
- Un estudio de Harvard Business Review en 2017, demostró que la diversidad en los equipos, incluida una representación significativa de mujeres, impulsa la creatividad y la innovación.

- En el informe "Trabajo Decente y Crecimiento Inclusivo" (2018), la OIT señala que la implementación de políticas que fomenten la igualdad de género y la diversidad puede llevar a un aumento en la productividad laboral.
- La generación de empleo inclusivo y la alianza con organizaciones que trabajan con este tipo de población pueden generar ahorros en los costos de contratación y una disminución en la rotación de personal (Guía PPMEI en las empresas, 2018).



El empleo es de todos Mintrabajo



ABC

**DE LA GUÍA DE GESTIÓN
CON EMPLEADORES**

PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL

Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
-TRABAJO-



**2. ¿Cómo promovemos
la inclusión laboral?**

**Inclusión laboral desde la competencia
y no desde la diferencia**

En el Servicio Público de Empleo (SPE) se adoptó el "Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas" para generar intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso a un empleo formal o a la generación de ingresos de la población.

Si bien se desarrollan estrategias orientadas a intervenciones especializadas para la mitigación de barreras, lo que prima al momento del proceso de preselección de buscadores de empleo son las competencias, atributos profesionales y expectativas que éstos tengan y que son necesarios para los perfiles de las vacantes, garantizando acercar el talento humano idóneo con los empleadores.



Antes del contacto con el empleador

1. Analice el territorio y el tejido empresarial (instituciones, entidades, fundaciones, empresas, entre otras), con las vacantes y los buscadores.
2. Identifique las posibles barreras organizacionales.
3. Evalúe la capacidad de respuesta de la agencia o la bolsa de empleo.
4. Fortalezca la agencia o la bolsa de empleo.
5. Planee la intervención de la agencia o la bolsa de empleo.
6. Prepare el contacto con el empleador.

Durante el contacto con el empleador

1. Sensibilice al empleador sobre la importancia de generar inclusión laboral.
2. Elabore un diagnóstico de la empresa o institución, identificando las barreras organizacionales.
3. Construya una hoja de ruta con el empleador, que incluya la entrega del servicio y la mitigación de barreras organizacionales con la implementación de los ajustes necesarios.

Después del contacto con el empleador

1. Realice el seguimiento a la hoja de ruta.
2. Gestione las vacantes.
3. Prepare a los candidatos.
4. Realice seguimiento a la gestión.

ENTRADAS

COORDINACIÓN

- Implementación de las estrategias definidas para el relacionamiento con los diferentes sectores y actores en el territorio.
- Definición de las líneas de direccionamiento de acuerdo con los resultados de los procesos de gestión y colocación (orientación e intermediación laboral) o los procesos que hagan sus veces.
- Servicios externos a través de aliados o diseño de servicios adicionales, para ofrecer a los generadores de vacantes según las necesidades identificadas en sus procesos de selección.
- Retroalimentación de la gestión de acuerdo con los indicadores y la hoja de ruta.



GESTIÓN CON EMPLEADORES

RECEPCIÓN / REGISTRO

- Empleadores con interés en inscripción y búsqueda de talento humano.
- Empleadores inscritos.
- Agendamiento o direccionamiento hacia el servicio de gestión empresarial.
- Retroalimentación de la prestación del servicio. PQRS.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL (entrevista)

- Caracterización de oferentes orientados o entrevistados bajo el modelo de competencias, con enfoque de cierre de brechas.

INTERMEDIACIÓN LABORAL (preselección y remisión)

- Asesoramiento de la vacante recibida.
- Retroalimentación del proceso.
- Reclutamiento y filtro de hojas de vida de candidatos incluidos en bases de datos de orientación.
- Realización de entrevista a los candidatos preseleccionados y remisión de las hojas de vida.

Antes de la vinculación

- Analizar el entorno laboral y los puestos de trabajo.
- Conocer el mercado laboral, la población y sus incentivos.
- Publicar la vacante y acompañar el proceso.
- Determinar costos asociados a la contratación. (Si fuera el caso).
- Promover la estrategia de inclusión laboral al interior de su organización.

Durante la vinculación

- Evitar prácticas discriminatorias.
- Promover acciones inclusivas durante el proceso de selección.
- Incentivar la contratación de aprendices y practicantes.
 - Hacer seguimiento al proceso de contratación.

Posterior a la vinculación

- Evaluar el desempeño y satisfacción del personal.
 - Evaluar el clima organizacional.
- Promover actividades de bienestar incluyentes.
- Implementar planes de carrera.

Para más información visítanos
en los puntos de atención presencial o
nuestra página web y síguenos en
nuestras redes sociales:



Servicio Público de Empleo



@servicio
empleocol



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

www.serviciodeempleo.gov.co



@ServiciodEmpleo

