



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



# GUÍA DEL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



Unidad del  
Servicio  
de Empleo









**El empleo  
es de todos**

**Mintrabajo**

**Alicia Arango Olmos**  
Ministra del Trabajo

**Andrés Felipe Uribe Medina**  
Viceministro de Empleo y Pensiones

**Martha Liliana Agudelo Valencia**  
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

**Angi Viviana Velásquez Velásquez**  
Directora General de la Unidad de Servicio Público de Empleo

**Carlos Alberto Garzón Flórez**  
Subdirector de Promoción de la Unidad del Servicio Público de Empleo

**Luz Adriana Arboleda Villamil**  
Coordinadora del Grupo de Gestión de Políticas Activas de Empleo

**Carlos Yezid Rozo Álvarez**  
Director IDEXUD Universidad Distrital Francisco José de Caldas

*Equipo Técnico*

Aura Liliana Ángel Holguín  
David Leonardo Angulo Ramos  
Diana Cristina Morales Idárraga  
Ethel Andrea Aragón Meneses  
Jessica Andrea Angulo Díaz  
Leydy Johanna Duarte Castro  
Luisa Fernanda Tanco Cruz  
Maritza Barrera Archila  
Oscar Mauricio Lemus  
Pablo Emilio Garzón Carreño  
William Alexander Murcia Rodríguez



# Contenido

<b>Presentación</b>	8
<b>01 Marco de Política</b>	9
Políticas de mercado laboral	10
Política de promoción del empleo formal	11
Lineamientos para la promoción de la inclusión Laboral	12
<b>02 El Servicio Público de Empleo (SPE)</b>	13
¿Qué es el Servicio Público de Empleo (SPE)?	14
¿Qué principios rigen el SPE?	14
¿Quiénes son los actores del SPE?	15
¿Quiénes son aliados del SPE?	17
¿Cuáles son las líneas de acción del SPE?	17
Política, principios e institucionalidad del SPE	17
Servicios de gestión y colocación de empleo	18
Seguimiento y monitoreo del prestador	19
Fortalecimiento del prestador	20
Promoción del SPE	20
Articulación de actores	20
¿Cuál es la Norma Técnica del SPE?	21



<b>03 Modelo de Inclusión Laboral</b>	23
Antecedentes	24
¿Qué es la Inclusión Laboral?	24
¿Qué es el Modelo de Inclusión Laboral?	24
¿Cuáles son los enfoques transversales del Modelo?	25
¿Qué son las barreras de acceso al mercado laboral formal?	26
<b>Aplicaciones de las líneas de Acción del SPE</b>	28
Políticas, principios e institucionalidad del SPE	28
Servicios de gestión y colocación de empleo	30
Seguimiento y monitoreo del Prestador	34
Fortalecimiento del Prestador	36
Promoción del SPE	38
Articulación de actores	38
<b>04 Glosario</b>	41
<b>05 Bibliografía</b>	45



# Presentación

---



El Ministerio del Trabajo, en sus objetivos de generar empleos de calidad -con derecho a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo en eje del desarrollo humano, ha enfocado sus acciones para lograr erradicar la informalidad y promover el empleo formal.

Para tal propósito, en conjunto con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE), cuya misión es administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE) garantizando el funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de Prestadores y la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo, han creado esta Guía con el fin de socializar las políticas, estrategias y acciones que, en este Gobierno, se impulsan para la mitigación de las barreras presentes en el mercado laboral formal y de esta manera contribuir a la inclusión laboral.

La guía se compone de tres partes: 1) El marco de política, 2) Los principales componentes, actores, aliados y conceptos del Servicio Público de Empleo y 3) El Modelo de Inclusión Laboral.

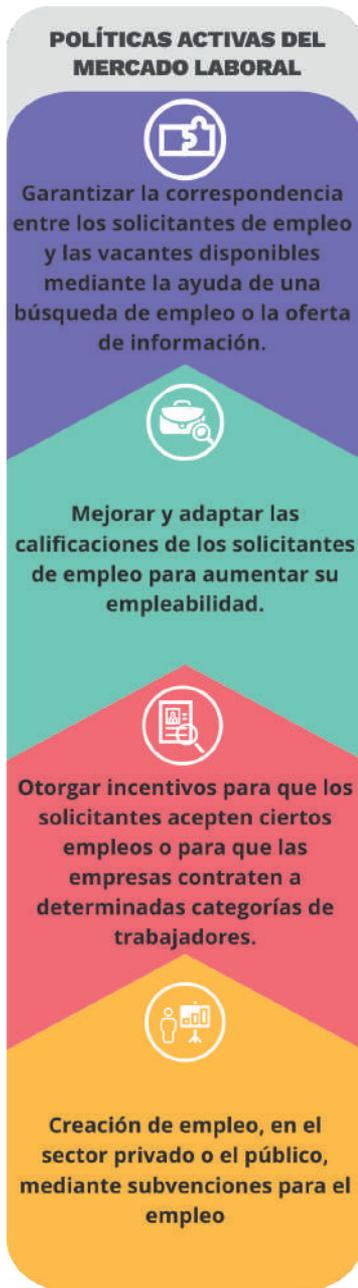
El propósito es brindar información conceptual y metodológica sobre la promoción de la inclusión laboral para buscadores de empleo, potenciales empleadores, Red de Prestadores del SPE, entidades de gobierno y otros actores aliados que interactúan en el ecosistema del SPE.



**Marco de Política**

**01**





La Guía tiene como marco de referencia político y normativo, tres procesos que permiten la articulación de los actores que participan en la necesidad de lograr la inclusión laboral en el país de manera cualificada y sostenida. Estos son: 1) las políticas de mercado laboral, 2) la política de promoción del empleo formal y 3) los lineamientos para la promoción de la inclusión laboral.

## Políticas de mercado laboral

La Ley 1636 de 2013 reglamenta la organización del mercado laboral formal en Colombia mediante la consolidación del Mecanismo de Protección al Cesante. Este es un sistema de articulación e implementación de las políticas activas y pasivas de empleo que busca tres principales propósitos:

- Mitigar los efectos del desempleo.
- Disminuir la vulnerabilidad de los hogares.
- Facilitar la inserción y reinserción laboral.

Las políticas activas del mercado laboral corresponden al conjunto de medidas que buscan mejorar las posibilidades de inserción laboral de la población desempleada. En este sentido, dentro de las políticas activas del mercado laboral se tiene (OIT, 2016):



Por otro lado, las políticas pasivas se caracterizan por estar dirigidas a mantener el nivel de vida de los desempleados sin que esto implique volverlos empleables (CEPAL, 2009). En este sentido, se consideran como políticas pasivas del mercado laboral a aquellas destinadas a mantener el nivel de ingresos de las personas desempleadas, como por ejemplo los subsidios al desempleo y las indemnizaciones por despido, entre otras.



## Política de promoción del empleo formal

La Política de Promoción del Empleo Formal es un compromiso adoptado por el Ministerio del Trabajo, respaldado por el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” en la subsección 2 relacionada con la Equidad en el Trabajo. Estos lineamientos contienen compromisos sociales para ofrecer mejores servicios a la población con énfasis en aquellos que enfrentan barreras para acceder al mercado laboral formal y a la seguridad social, acercando al sector trabajo a empleadores, prestadores, buscadores de empleo y otros actores vinculados al mercado laboral formal

Para esto, el Ministerio del Trabajo ha definido cuatro prioridades que son:

- I. Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo.

Hoy las personas se están formando para labores que el aparato productivo no necesita, lo cual no genera valor en la gente, por lo que no pueden emplearse para lo que se formaron y se ven obligados a acudir a la informalidad. El problema de la informalidad está muy ligado al estancamiento que ha tenido la productividad. Esta prioridad busca que las personas se formen con pertinencia en lo que realmente los van a contratar.

- II. Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral.

La inclusión laboral busca generar acciones específicas para los buscadores empleo y empleadores que mitiguen barreras presentes en los territorios, impidiendo el acceso a un empleo formal, por lo que desde el Ministerio se ha impulsado el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y la bolsa única de vacantes.

- III. Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial.

Esta es otra alternativa para generar ingresos, pues hay personas que tienen otra concepción del mercado laboral y su deseo es emprender y desarrollar sus propias ideas. Ejemplo de ello son los emprendimientos particulares del sector rural donde, por medio de la articulación con las diferentes entidades del sector trabajo, se puede apoyar e incentivar estas iniciativas productivas.

## Se fortalecerá el SPE hacia la promoción de la inclusión laboral.

*“Pacto por Colombia, pacto por la equidad”  
Ley 1955 de 2019,*



### IV. Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social.

Esta prioridad está enmarcada en hacer ajustes razonables al marco normativo con el fin de establecer una regulación más pertinente e inclusiva.

En este contexto, la formulación de la Política de Promoción del Empleo Formal en Colombia responde a la necesidad de generar acciones en los siguientes *ámbitos*

- **Marco normativo:** Ajustar o crear el marco normativo para promover el empleo formal.
- **Fortalecimiento institucional:** Identificar la duplicidad de acciones y los frentes que faltan por atender al interior del sector trabajo, para redefinir acciones buscando complementariedad entre las entidades para promover el empleo formal; con base en esto, fortalecer la capacidad del talento humano.
- **Servicio al ciudadano:** Desarrollar nuevos servicios y mejorar los actuales para todos los actores del mercado de trabajo.

## Lineamientos para la promoción de la inclusión laboral

Atendiendo a las disposiciones estipuladas en el artículo 195 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” Ley 1955 de 2019, se fortalecerá el Servicio Público de Empleo y las medidas para mejorar los procedimientos y actividades dirigidas hacia la promoción de la inclusión laboral, por parte de todos los actores que aportan para tal propósito.



**El Servicio Público de Empleo (SPE)**

**02**



**Servicio  
de Empleo**

## ¿Qué es el Servicio Público de Empleo (SPE)?

El SPE se reglamenta con la expedición de la Ley 1636 de 2013, para articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de empleo, con el fin de mitigar el desempleo en el país. En este sentido, la Unidad del SPE desarrolla estrategias para mejorar la empleabilidad, entendida esta como un conjunto de condiciones que facilitan el encuentro entre un buscador de empleo (atendiendo a características, perfil y expectativas) y la demanda laboral en un territorio, permitiendo acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él o reorientarse laboralmente (Unidad del SPE & OIM, 2017).

Para ello, ayuda tanto a los buscadores a encontrar un empleo conveniente y acorde con sus capacidades, así como a los potenciales empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades, reduciendo los costos y tiempos de búsqueda entre estos dos actores. Además, desarrolla sus acciones a través de una Red de Prestadores mixta entre públicos y privados que prestan los servicios de gestión y colocación de empleo, de acuerdo con la normatividad establecida y siguiendo los lineamientos técnicos de la Unidad del SPE.

## ¿Qué principios rigen el SPE?

Conforme al Decreto 1072 de 2015, el SPE se prestará de acuerdo con los siguientes principios:

- *Eficiencia*: es la mejor utilización de los recursos disponibles del SPE para la adecuada y oportuna prestación del servicio a trabajadores y empleadores;
- *Universalidad*: el SPE se garantiza a todas las personas la asequibilidad a los servicios y beneficio, independiente de la situación ocupacional del oferente y/o de la condición del empleador;
- *Igualdad*: el SPE se prestará sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y opinión política.
- *Libre escogencia*: se permitirá a trabajadores y empleadores la libre selección de prestadores autorizados dentro del SPE.

## Principios SPE



- *Integralidad*: el SPE deberá comprender la atención de las diversas necesidades de los trabajadores, que le permitan superar los obstáculos que le impiden su inserción en el mercado de trabajo.
- *Confiabilidad*: el SPE se prestará con plenas garantías a trabajadores y empleadores acerca de la oportunidad, pertinencia y calidad de los procesos que lo integran.
- *Enfoque diferencial*: la generación de política y prestación del servicio público de empleo, atenderá las características particulares de personas y grupos poblacionales en razón de su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad o vulnerabilidad.
- *Calidad*: el SPE se prestará de manera oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua, de acuerdo con los estándares de calidad que determine la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

## ¿Quiénes son los actores del SPE?

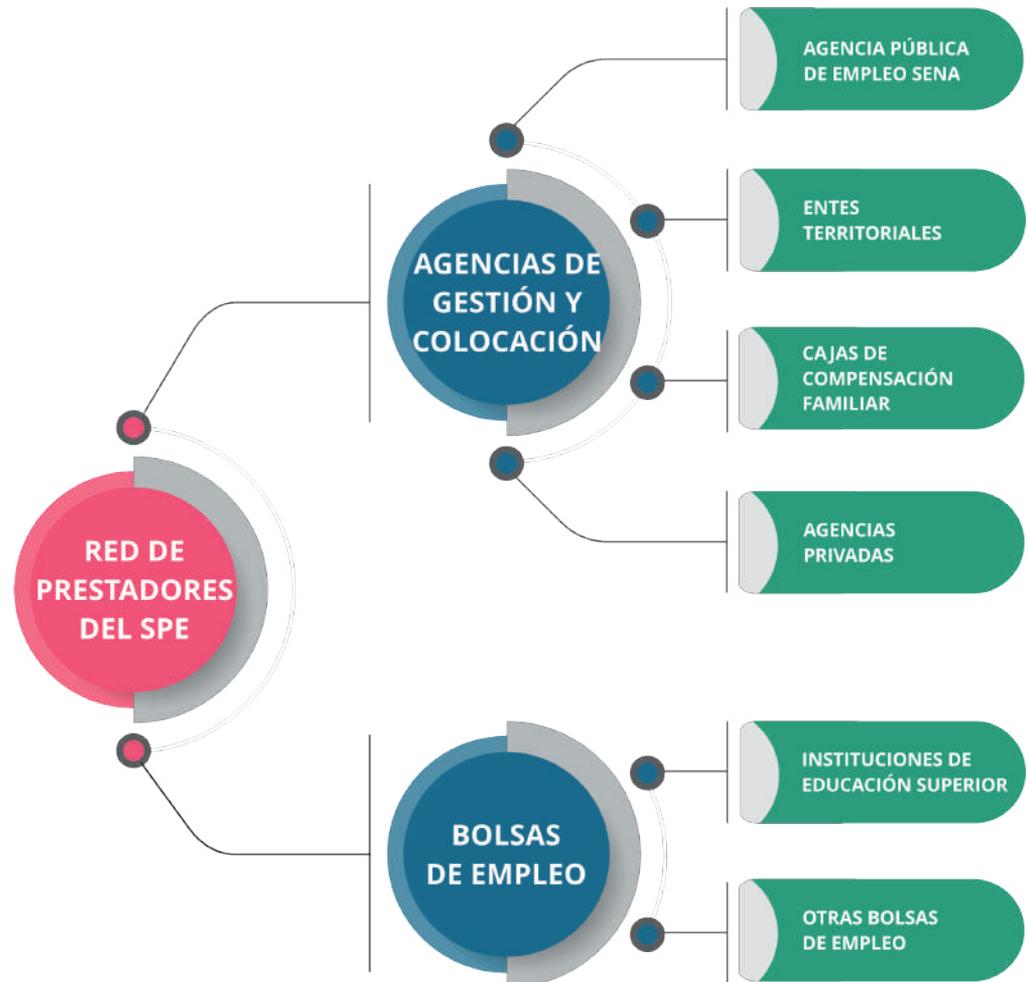
Los actores que componen el SPE son el Ministerio del Trabajo, la Unidad del SPE y la Red de Prestadores. El Ministerio del Trabajo como líder del sector está encargado de promover la generación de empleo y la formalización laboral mediante la formulación e implementación de políticas, y establecer los lineamientos para facilitar el encuentro entre la oferta laboral y la demanda laboral, que disminuya los costos de transacción de las partes, teniendo en cuenta la diversidad territorial del país, entre otras funciones.

La Unidad del SPE es la entidad encargada de administrar, promocionar y hacer seguimiento a la Red de Prestadores. En el Decreto 2521 de 2013 están establecidas sus funciones específicas, dentro de las que se encuentran:

- i. Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.
- ii. Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la Red de Prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.

- iii. Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable.

La Red de Prestadores se encarga de brindar los servicios de gestión y colocación de empleo a los buscadores de empleo y potenciales empleadores. Está compuesta por la agencia pública de empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo están constituidas por los entes territoriales, las Cajas de Compensación Familiar, entre otras, y las bolsas de empleo, en las que se encuentran las de instituciones de educación superior.





## ¿Quiénes son los aliados del SPE?

Dentro del ecosistema del SPE, los aliados son las personas naturales o jurídicas, de carácter nacional o internacional, públicas o privadas, que apoyan al SPE. Los aliados aportan recursos humanos, técnicos, tecnológicos, financieros, administrativos u operativos, orientados a fortalecer las capacidades misionales y técnicas de la Unidad del SPE y su Red de Prestadores o ampliar los servicios a oferentes o buscadores y potenciales empleadores, para el posicionamiento del Servicio Público de Empleo, dada su experiencia y trayectoria.

## ¿Cuáles son las líneas de acción del SPE?

Las líneas de acción son esquemas de orientación y organización de diferentes actividades relacionadas con la implementación del SPE y su propósito es garantizar articulación, integración y calidad, en su interacción con los diferentes entornos. Al desarrollar estas líneas, el prestador logra fortalecerse de adentro hacia afuera brindando servicios de manera coherente y pertinente. La Unidad del SPE considera estas líneas de acción:

1. Política, principios e institucionalidad del SPE.
2. Servicios de gestión y colocación de empleo.
3. Seguimiento y monitoreo del prestador.
4. Fortalecimiento del prestador.
5. Promoción del SPE.
6. Articulación de actores.

### Política, principios e institucionalidad del SPE

Esta línea de acción comprende las políticas de mercado laboral, la política de promoción del empleo formal y los lineamientos para la inclusión laboral, los principios, características y actores del Servicio Público de Empleo. Esto se constituye como un punto de partida para que los prestadores lo tengan en cuenta en el desarrollo de las demás líneas de acción, en la prestación de sus servicios



para lograr la gestión y colocación de empleo desde sus contextos locales. El reconocimiento y puesta en práctica de esta primera línea de acción fundamenta todas las demás.

## Servicios de gestión y colocación de empleo

Los servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo son todas aquellas actividades que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos servicios podrán ser básicos o especializados.

Los servicios básicos son aquellos que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral.

Los servicios especializados son los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano.

La prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, de manera diferencial e integral, cuyo fin es la mejora de la empleabilidad del buscador de empleo, atendiendo las necesidades del empleador y del territorio, es definida como la Ruta de Empleabilidad (Resolución 293, 2017). Esta ruta se compone por 4 procesos, así:

Procesos	Servicios
Recepción y registro	Registro de buscadores de empleo
Orientación ocupacional	Orientación a buscadores de empleo
Gestión empresarial	Registro y orientación de potenciales empleadores y vacantes
Intermediación laboral	Preselección y remisión de candidatos a los empleadores



## Seguimiento y monitoreo del Prestador

Es la línea de acción orientada a establecer mecanismos de seguimiento de los procesos de gestión y colocación de empleo, mediante el levantamiento y análisis de la información, tanto de la gestión del prestador, con base en las características jurídicas, técnicas y operativas que se aprobaron para su autorización, como del contexto del mercado laboral; lo que permite una mejor administración desde la Unidad del SPE, así como una adecuada gerencia de los prestadores para la toma de decisiones.

Adicionalmente, la gestión del prestador con enfoque al servicio, a la calidad y al territorio, motiva la revisión continua de la satisfacción de los usuarios, las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) y la información disponible del mercado laboral actual y en prospectiva, la cual es generada por el Ministerio del Trabajo, la Unidad del SPE y otros actores.

Acción	Significado
Gestión de Indicadores	Para fortalecer el seguimiento a los buscadores de empleo y empleadores que acuden y son atendidos por los prestadores es necesario medir la efectividad de los servicios ofertados, con base en vinculación laboral, orientación, capacitación y registro.
Análisis de mercado laboral formal	Como un insumo para las agencias y bolsas de empleo, que tienen el fin de potencializar el conocimiento del mercado laboral de los territorios (tasas de desempleo, tasas de ocupación, informalidad, sectores potenciales, vacantes, etc.) e identificar las necesidades en materia de formación, competencias y perfiles ocupacionales, que puedan ser utilizados como insumos para sus procesos.
Prospectiva laboral	Implica la participación de todos los actores del ecosistema del SPE en los territorios, apropiando estudios aplicados a sectores definidos, analizado en prospectiva las necesidades de recurso humano de las empresas, el desarrollo del tejido empresarial, la estructura productiva, etc.



## Fortalecimiento del Prestador

Esta línea de acción responde a interrogantes del prestador sobre ¿qué están necesitando los empleadores?, ¿qué estrategias son óptimas para equiparar oferta y demanda laboral?. Para dar respuesta a estas preguntas, deberá gestionar las acciones estratégicas que buscan el fortalecimiento de sus capacidades.

En este sentido tiene como objetivo lograr el crecimiento del prestador, fomentando las prácticas integradas enfocadas en el mejoramiento continuo y la efectividad en la prestación del servicio.

## Promoción del SPE

Dentro de la Red de Prestadores del SPE se incentivan ejercicios de promoción y comunicaciones que permiten la visibilidad, posicionamiento e identidad institucional del Servicio Público de Empleo, orientados a la promoción del empleo formal, del uso del SPE entre la oferta y demanda laboral y la realización coordinada de alianzas y convenios para promover todos los servicios y actividades en el contexto territorial.

El reconocimiento y la visibilización que realiza la Red de Prestadores en el territorio, aportan al éxito de las estrategias e instrumentos presentados a los empleadores y a los buscadores de empleo como los principales beneficiarios de la gestión y colocación de empleo.



## Articulación de actores

La Unidad del SPE tiene el objetivo de promover el funcionamiento del SPE en red, a través de la integración de la oferta de servicios entre prestadores y otros actores del territorio, para lograr una respuesta coordinada de mayor impacto. Lo anterior, por medio de convenios, alianzas, pactos y demás mecanismos de coordinación y articulación con actores del mercado laboral en los territorios, en términos de integralidad y eficiencia. Esta línea de acción se compone de dos elementos:

***Identificación de actores y oferta institucional:*** que faciliten el funcionamiento en red de los prestadores de un territorio y la articulación con los diversos actores que puedan mejorar el accionar del SPE.



*Estrategias territoriales:* para la construcción de alianzas con diferentes actores para mejorar la calidad del SPE y el funcionamiento del mercado laboral en el territorio.

---

## ¿Cuál es la Norma Técnica del SPE?

La norma técnica del SPE es la NTC-6175 “Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo”, expedida con el fin de asegurar las condiciones de calidad en el proceso de ayudar a los buscadores a encontrar un empleo conveniente y a los potenciales empleadores a contratar trabajadores acordes a sus necesidades. En este sentido, las condiciones de calidad se entienden como el grado en el que el conjunto de características de la prestación del servicio de gestión y colocación cumple los requisitos establecidos, así como con las expectativas de los usuarios y de los mismos prestadores (NTC-6175, 2017).







# Modelo de Inclusión Laboral .03

---

## Antecedentes

Tras la evaluación de las estrategias desarrolladas durante los años anteriores, se observó que las intervenciones se estaban realizando de manera estandarizada, sin considerar las barreras y el contexto de los buscadores de empleo; lo que implicaba esfuerzos desarticulados, la transmisión de un mensaje errado que no reconocía las particularidades y la consideración equivocada que las barreras de acceso a un empleo formal estaban relacionadas con la pertenencia a una población y no con el individuo en su interacción en el mercado laboral.

En consecuencia, la Unidad del SPE diseñó e implementó un modelo de gestión e intervención, donde se promueve la inclusión laboral de los buscadores de empleo y se implementan enfoques que permiten el desarrollo de intervenciones que tengan en cuenta los derechos, el enfoque diferencial, las dinámicas y estructuras territoriales, el tejido empresarial y las relaciones sujeto–sociedad, para que los servicios de gestión y colocación de empleo permitan el cierre de brechas de empleabilidad.

## ¿Qué es la Inclusión Laboral?

Se entiende como el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio (Unidad del SPE & OIM, 2017). Por esto, los prestadores deben comprender la importancia que tiene involucrar en su ejercicio la implementación del Modelo de Inclusión Laboral como la estrategia integral promovida desde la Unidad del SPE para lograr este fin.

## ¿Qué es el Modelo de Inclusión Laboral?

El Modelo de Inclusión Laboral referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del SPE, 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 de esta manera lograr la inclusión laboral.

El Modelo se caracteriza por ser flexible y adecuarse a las necesidades del entorno, de la naturaleza del prestador y de los indicadores de empleo, atendiendo al enfoque de derechos, diferencial, psicosocial y territorial.



# ENFOQUES TRANSVERSALES



ENFOQUE DE DERECHOS



ENFOQUE DIFERENCIAL

## ¿Cuáles son los enfoques transversales del Modelo?

La implementación del Modelo se fundamenta en los siguientes enfoques: de derechos, diferencial, psicosocial y territorial; asociados a la política pública del país:

*El enfoque de derechos*, está orientado a la promoción y protección de los derechos humanos, con el objetivo de corregir prácticas de discriminación y de desigualdad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). El derecho a la vida es conexo al derecho a condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias, si no se puede acceder a un empleo y, en especial, si ello es a causa de algún factor discriminatorio que emerja de una condición individual o social, es necesaria la intervención del Estado.

En este sentido, las acciones públicas con enfoque de derechos garantizan el derecho a la igualdad y al trabajo, porque adopta medidas para garantizar que terceras partes no interfieran con su disfrute.

*El enfoque diferencial*, además de ser un principio del SPE, es uno de los enfoques centrales del Modelo de Inclusión Laboral. De acuerdo con la OIM (2017), el enfoque diferencial puede ser entendido como una perspectiva o un instrumento jurídico mediante el cual se reducen brechas históricas que generan exclusión, segregación y discriminación a poblaciones específicas.

Este enfoque se ha encaminado a procurar el goce de los derechos de poblaciones étnicas, poblaciones con orientaciones o identidades de género diversas, personas con discapacidad, población víctima del conflicto y migrantes; en la medida que reconoce las barreras y factores de discriminación por condición y por razón de “imaginarios” o creencias, que se convierten en obstáculos para el acceso a la igualdad y el goce de sus derechos en condiciones de dignidad.

*El enfoque psicosocial*, involucra diferentes facetas de la vida del individuo, así como diversos aspectos externos al mismo, por lo cual debe ser asumido como transversal para permitir el abordaje de la empleabilidad como un fenómeno

## ENFOQUES TRANSVERSALES



que pone en el centro al ser humano en contexto, busca mejorar la relación entre la institución y el buscador de empleo; una relación que habrá de poner como prioridad el bienestar del ser humano al que se orienta, basándose en la comprensión integral de la realidad social y de las personas atendidas (Mejía, 2016).

Consulte el Protocolo de atención con enfoque psicosocial. Escanea el código QR ->



*El enfoque territorial*, parte del reconocimiento de las realidades y características de todos y cada uno de los actores involucrados en la dinámica laboral de un país, ejercicio que no puede desligarse del reconocimiento del territorio, de su potencial, sus debilidades, sus fortalezas y sus proyecciones. Todo ello, con el objetivo de favorecer el empoderamiento de los actores locales, puesto que en su ausencia no será posible superar las brechas existentes en materia laboral y en todo lo concerniente al desarrollo de capacidades individuales, comunitarias, institucionales y organizacionales.

Cuando se habla de territorio desde una perspectiva social, se pretende en esencia favorecer la identificación, construcción, consolidación y movilización de recursos territoriales, así como el desarrollo de capacidades, que les permitan a las comunidades locales empoderarse de cara a la generación de bienestar colectivo.

### ¿Qué son las barreras de acceso al mercado laboral formal?

Las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación del SPE se ha identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una

intervención focalizada de acuerdo con su origen y características, según se observa a continuación:

## Clasificación de 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 contruidos 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

El Modelo de Inclusión Laboral tiene el enfoque de cierre de brechas, entendidas como una forma de ilustrar qué tan lejos se encuentra un buscador de empleo de un puesto de trabajo formal, las cuales se pueden componer por diferentes tipos de barreras de acceso.

Dada la diversa tipología de las barreras de acceso descritas anteriormente, es importante considerar el nivel de incidencia en cada una de ellas por parte de los actores del SPE. Para las barreras individuales y organizacionales, hoy los prestadores cuentan con instrumentos y metodologías que permiten tener una incidencia más directa para modificar las situaciones que originan las barreras, en particular las asociadas a las personas (mejoras en sus habilidades y competencias) y a los empleadores (asociadas a la discriminación y al desconocimiento). En cuanto a las barreras del entorno, que en mayor medida se asocian a factores externos, el Ministerio del Trabajo, la Unidad del SPE y la Red de Prestadores, pueden contribuir a reducir los impactos de las barreras a través de acciones de articulación institucional.

Ahora bien, el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas se materializa con la identificación de las barreras de la oferta y la demanda en el territorio y la generación de acciones que contribuyan a mitigarlas. Estas acciones se ven reflejadas en los ajustes que se realicen a las líneas de acción del SPE.

## Aplicación de las líneas de acción del SPE en el Modelo.

A continuación, son presentadas las líneas de acción de acuerdo al desarrollo del Modelo de Inclusión Laboral.

### Políticas, principios e institucionalidad del SPE

La Ley 1955 de 2019 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en sinergia con el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030, plantea los Pactos Transversales, de los cuales destacamos aquellos que permean 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..

Acorde con lo anterior, se presenta una relación básica entre las poblaciones de difícil inserción laboral, la normatividad básica y los principales aliados estatales, con los cuales se están desarrollando acciones desde el Modelo de Inclusión Laboral:





Población Focalizada	Normatividad Básica	Principal Aliado Gubernamental
Víctimas del conflicto	Ley 1448 de 2011. Decreto 1084 de 2015	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV
Mujeres	Ley 581 de 2000 Ley 731 de 2002 Ley 823 de 2003 Ley 1257 de 2008	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
Personas con discapacidad	Ley 361 de 1997 Ley 1346 de 2009 Ley estatutaria 1618 de 2013	Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad
Étnicos	Ley 70 de 1993, por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política, *Convenio 169 de la OIT Sentencia T-422 de 1996 Sentencia C-169 de 2001 Sentencia C-864 de 2008 Sentencia T-576 de 2014	Ministerio del Interior
Reinsertados y reincorporados	Conpes 3931 de 2018 Ley 418 de 1997 Ley 975 de 2005	Agencia para la Reincorporación y la Normalización –ARN
Migrantes	CONPES 3950 de 2019 Decreto 1288 de 2018 Decreto 2228 de 2017 Circular 0056 de 2017 Decreto 1768 de 2015 Decreto 1495 de 2016	Ministerio de Relaciones Exteriores



Cabe reiterar que, el hecho de desarrollar acciones puntuales para las poblaciones anteriores, en ningún momento excluye el compromiso de brindar los servicios de gestión y colocación de empleo a todos los buscadores de empleo teniendo en cuenta sus particularidades, como indican los principios de Universalidad y Enfoque Diferencial. De igual modo, desde la Unidad del SPE, se trabaja bajo el concepto de INTERSECCIONALIDAD que examina cómo varias categorías biológicas, sociales, económicas y culturales como el género, la etnia, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad, interaccionan en múltiples y a menudo en niveles simultáneos -en este caso en la Inclusión Laboral-. De acuerdo con lo anterior, no se definen “Rutas” por población focalizada, sino que se implementan ajustes a la Ruta de Empleabilidad, requeridos para una atención pertinente.

### Servicios de gestión y colocación de empleo

Para implementar la Ruta de Empleabilidad en el marco del Modelo, se plantean dos niveles de intervención para desarrollar los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo:

- **Nivel básico:** refiere a los ajustes en los servicios básicos que contemplan modificaciones, adaptaciones y/o adiciones a los mismos para identificar, atender y mitigar las barreras entre la oferta y la demanda en los territorios.
- **Nivel especializado:** está enfocado a los servicios y demás acciones que los prestadores realicen, cuando se identifiquen barreras que no puedan ser mitigadas en el primer nivel de intervención y que requieran acciones especializadas para lograrlo.

En consecuencia, la Ruta de Empleabilidad tendrá unos ajustes para atender de manera pertinente a las poblaciones de difícil inserción, a continuación se presenta una breve referencia de cada una:

*i. Personas con discapacidad:* “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad año 2006, preámbulo literal e).

Teniendo en cuenta la definición anterior, desde la Unidad de SPE se busca generar y fortalecer las capacidades del prestador para la atención a población con

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD



discapacidad mediante la transferencia de conocimientos a los equipos de trabajo, en los cuales se indican los ajustes físicos y tecnológicos pertinentes para la atención de esta población. De acuerdo con el tipo de discapacidad, se deben garantizar condiciones mínimas que aseguren una buena atención, en las que se informe sobre ofertas laborales, mecanismos de selección, tipo de contratación, horarios y salario:

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.

## MUJERES



## VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO



*ii. Mujeres:* Teniendo en cuenta que dentro del artículo 3 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, se define el pacto por la equidad de las mujeres, que busca la igualdad de oportunidades para todos, por medio de una política social moderna orientada a lograr la inclusión social y la inclusión productiva, y que se centra en las familias como los principales vehículos para la construcción de lazos de solidaridad y de tejido social.

Con base en lo anterior, la estrategia de inclusión laboral con equidad de género, implementada por la Unidad del SPE, busca promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades; por lo cual deben generarse capacidades para los prestadores por medio de contenidos, metodologías y herramientas conceptuales y prácticas que le permitan a los responsables y facilitadores de los procesos de la Ruta de Empleabilidad, conocer el contexto de las barreras para las mujeres en el mercado laboral formal y adquirir los conocimientos para brindar servicios de gestión y colocación desde la perspectiva de género.

*iii. Víctimas del conflicto armado:* En el año 2011 se expidió la Ley 1448 “Ley de Víctimas y Restitución de Tierras” para el reconocimiento, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. De igual manera, la Ley en mención estableció que el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo (en su momento parte del Ministerio de Protección Social) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), diseñara programas y proyectos especiales con el fin de apoyar el autosostenimiento de las víctimas.

La Unidad del SPE, como entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, de acuerdo con sus objetivos institucionales y con el propósito de contribuir a la construcción de la paz, ha generado programas de atención diferencial que buscan ampliar las posibilidades de vinculación laboral de la población víctima del conflicto armado. Esto se ha realizado con la articulación de actores en territorio como la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) y con la demás oferta programática social teniendo como marco de referencia la Ruta de Empleabilidad.

*iv. Migrantes:* Con ocasión del fenómeno de la migración de personas provenientes de Venezuela, el Estado colombiano ha creado medidas tendientes a establecer e implementar estrategias de atención en diferentes campos, entre los cuales se encuentra el del empleo. Por esto, y en cumplimiento del Documento CONPES

## MIGRANTES



3950 de 2018, la Red de Prestadores del SPE debe facilitar el acceso de la población migrante retornada y venezolana, a la Ruta de Empleabilidad con sus respectivos servicios de gestión y colocación de empleo, con el propósito de reducir las barreras que presentan para acceder al mercado laboral en Colombia. Para lograrlo, dentro de los ajustes a la ruta se encuentran:

- Utilizar el número del Documento Nacional de Identificación (DNI) para ingresar al oferente al sistema de información, sin importar que la persona sea migrante regular o irregular.
- Asesorar en la construcción de la hoja de vida y preparar para la presentación de una entrevista, explicando la importancia que estos procesos tienen en la selección del talento humano de las empresas en Colombia.
- Asesorar a los empleadores en relación con la selección y contratación de población migrante venezolana, según los procedimientos requeridos por el Gobierno colombiano, con el fin de mitigar la xenofobia y socializar las ventajas empresariales de contratar a migrantes venezolanos.
- Asegurarse que la persona migrante cuenta con la documentación válida para trabajar en Colombia, e informar al candidato que, si llega a ser contratado, deberá cumplir con las obligaciones que impone la legislación laboral colombiana.

## ÉTNICOS



*v. Étnicos:* En el marco de la Ruta de Empleabilidad, se contemplan varios ajustes dirigidos a la atención de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, además de población indígena:

- Identificarlos en el sistema de información, guiarlos en la inscripción ante el Ministerio del Interior, y usar el lenguaje inclusivo, sin asumir el reconocimiento de la población.
- Sensibilizar al empleador sobre la importancia de contar con un ambiente laboral inclusivo y abierto a la diversidad con miras a incrementar la productividad, y adoptar procesos innovadores para fortalecer la reputación de la empresa y su imagen de marca.
- Velar por la desaparición del sesgo a través del análisis de los perfiles que oculten la discriminación racial.

## REINTEGRADOS Y REINCORPORADOS



**vi. Reintegrados y Reincorporados:** Las personas desmovilizadas de los Grupos Armados Organizados al Margen de Ley (GAOML), se encuentran en proceso de reintegración, el cual busca desarrollar habilidades y competencias para impulsar el retorno de la población desmovilizada de forma sostenible.

De otra parte, con los ex combatientes que entregaron sus armas, en el marco de la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera entre el Estado y la Fuerza Armada Revolucionaria de Colombia - Ejército del Pueblo (FARC - EP), se adelanta un proceso de reincorporación que consiste en una estabilización socioeconómica orientada a fortalecer el desarrollo de la actividad productiva.

La Unidad del SPE como entidad perteneciente al sector trabajo tiene un papel fundamental en lograr la inclusión social y económica de esta población; por lo que la Red de Prestadores del SPE está trabajando por ofrecer los servicios de gestión y colocación de la ruta de empleo con el objetivo de mitigar las barreras que se identifiquen para el acceso a empleos formales por parte de dicha población.



ESCANÉAME

### Seguimiento y monitoreo del Prestador. <-Escanea el Código QR

Los instrumentos de seguimiento y monitoreo que están relacionados con la gestión de los prestadores deben responder a los lineamientos para la presentación de información estadística definidos por la Unidad del SPE. Las agencias y bolsas que desarrollen programas orientados a mejorar la empleabilidad de personas de difícil inserción laboral, podrán reportar la información de sus indicadores de acuerdo con lo solicitado por la Unidad del SPE.

Se invita a los prestadores a explorar indicadores adicionales o complementarios de acuerdo con sus procesos internos y las necesidades de sus usuarios, por lo que se sugieren estos documentos para su revisión.

- Guía para la construcción de indicadores. Escanea el Código QR ->
- Formato de Hoja de Vida del Indicador. <- Escanea el Código QR



ESCANÉAME



ESCANÉAME

Las fuentes de información del mercado laboral para uso práctico de los prestadores y que son brindadas por la Unidad del SPE y otras entidades públicas son:



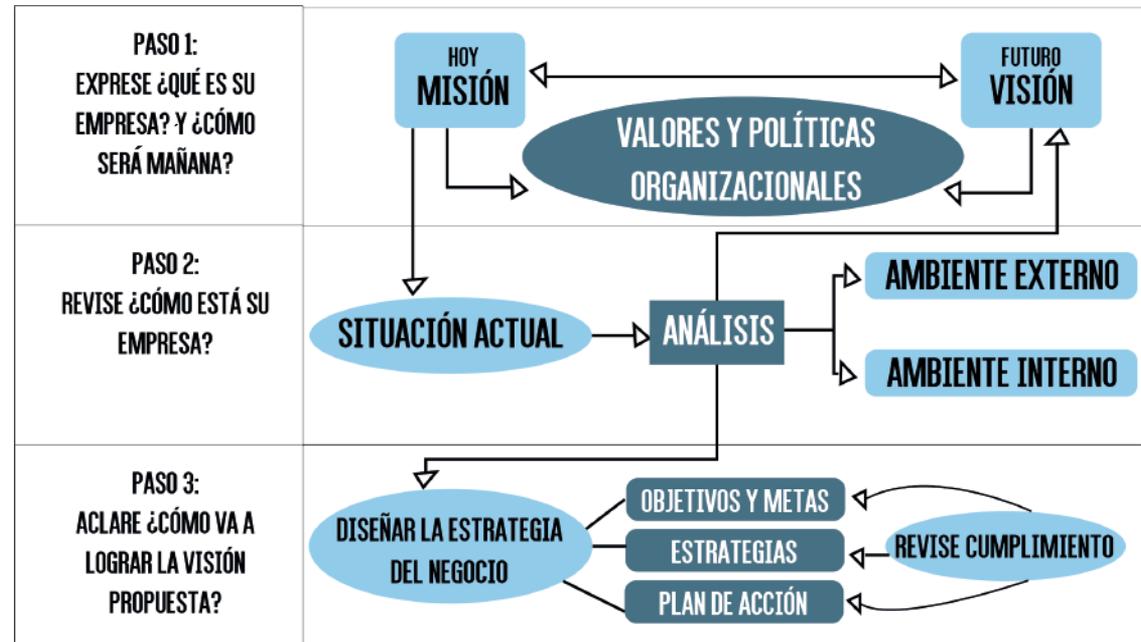
- **El Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral del Servicio Público de Empleo:** hace parte de la Unidad del SPE y su propósito es generar, analizar y divulgar información y conocimiento acerca de la oferta y la demanda laboral del país con un enfoque regional, sectorial y diferencial, que permita mejorar la gestión del Servicio Público de Empleo y orientar a los actores públicos y privados en la toma de decisiones. [www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co)
- **Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE):** la información generada por DANE sirve a los prestadores para identificar rasgos del mercado laboral propios de las regiones a las que pertenecen, los sectores relevantes y las ocupaciones en las que la gente se desenvuelve con mayor frecuencia, el tamaño y la dinámica de los mercados regionales. [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
- **Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO):** desarrollada por el Ministerio del Trabajo, es el lugar donde es posible encontrar las estadísticas, indicadores e información de la dinámica del sector trabajo, en aspectos como: empleo, desempleo, formalización y el contexto económico y social, entre otros, a nivel nacional y regional. La particularidad de esta fuente de información es que integra información de la Planilla Integrada de Liquidación (PILA) que registra la actividad formal de los trabajadores independientes (formales) en el país, lo que permite estimar el trabajo formal de los trabajadores en las regiones (adicionando información del DANE). [filco.mintrabajo.gov.co](http://filco.mintrabajo.gov.co)
- **Red Ormet:** es un conjunto de unidades técnicas conformadas a través de acuerdos de voluntades entre entidades públicas y privadas del orden regional, que desde un enfoque diferencial generan información, análisis y conocimiento técnico del mercado de trabajo en el ámbito nacional y territorial; prioriza en temas de diagnóstico de mercado de trabajo, brechas de capital humano y perfiles productivos (en varias ocasiones a nivel municipal), entre otros.
- **Observatorio Laboral para la Educación (OLE):** observatorio del Ministerio de Educación Nacional (MEN) que provee información sobre los programas de educación superior (técnico profesional, tecnólogo, universitario) y posgrado que existen en el país, especificando características como el nivel de formación del graduado, ubicación geográfica, institución educativa, vinculación laboral y salario promedio, por mencionar algunas. [www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co)
- **Observatorio Laboral y Ocupacional (OLO) del SENA:** desarrolla metodologías para vigilar el comportamiento de las ocupaciones y de las competencias en el mercado laboral formal colombiano, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. [observatorio.sena.edu.co](http://observatorio.sena.edu.co)

## Fortalecimiento del Prestador

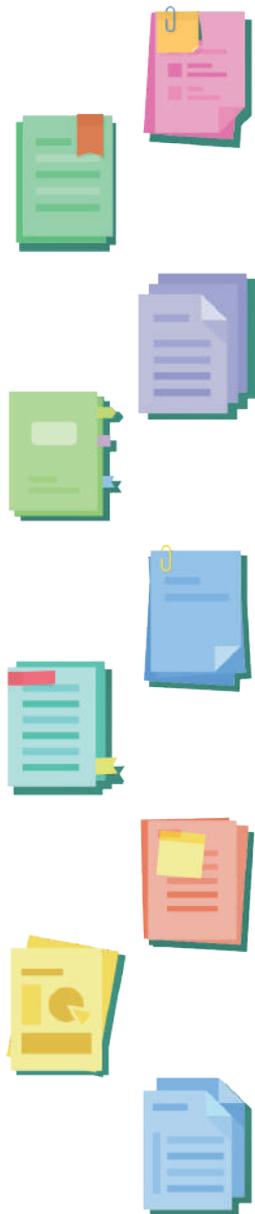
Dado el compromiso que tienen los prestadores de contar con un fortalecimiento interno para el logro de una operación eficiente, éste se convierte en requerimiento fundamental para el desarrollo de los servicios autorizados por parte de la Unidad de SPE; teniendo en cuenta que es la base para la construcción de las estrategias de competitividad.

Por tal razón, las agencias y bolsas de empleo deben contar con herramientas para el fortalecimiento que faciliten la construcción de un plan de crecimiento a mediano y largo plazo, que les permita ser sostenibles y lograr un posicionamiento más consolidado dentro del sector, así como su crecimiento a través de la definición de un plan estratégico básico que les permita alcanzar las metas propuestas y tomar acciones de mejora.

A continuación, se detallan los pasos para la elaboración de un plan estratégico como ayuda metodológica, el cual podrá adecuarse a las particularidades de cada prestador:



Fuente: Restrepo (2018)



*Paso 1 Exprese ¿qué es su empresa /entidad? y ¿cómo será mañana?* Esta etapa es denominada de reflexión, debido a que en ella se define la misión, visión, valores y políticas organizacionales, para lo cual es necesario que tenga conocimiento pleno de su empresa, del mercado y posibilidades de sus productos o servicios, de su competencia. Y sobre todo de los usuarios a quienes va dirigido su esfuerzo.

*Paso 2 Revise ¿cómo está su empresa /entidad?* Consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual, teniendo en cuenta el ambiente interno y externo de la empresa. Existen diferentes herramientas de diagnóstico empresarial como Benchmarking, BCG (Boston Consulting Group), Matriz del Perfil Competitivo, entre otras, siendo la más conocida la Matriz DOFA, la cual se utiliza para determinar el desempeño de la empresa ante una situación específica; donde se tienen en cuenta las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, que sirven de base para la formulación de estrategias para dar solución a estas situaciones negativas.

*Paso 3 aclare ¿cómo va a lograr la visión propuesta?* Consiste en la construcción e implementación de estrategias que permitirán cumplir los objetivos definidos, teniendo en cuenta el diagnóstico realizado. Para ello es preciso aclarar el momento de implementar dichas estrategias mediante el diseño de un Plan de Acción, donde se definan las actividades y labores estratégicas que permitirán conseguir los objetivos.

Es recomendable concentrar en los planes de acción todas las iniciativas que permitan el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas; así como aquellas actividades que vayan surgiendo para mejorar la calidad de la prestación de los servicios, tales como compromisos acordados en mesas técnicas (espacios de concertaciones entre la Unidad del SPE y cada prestador), acuerdos de mejora provenientes de visitas de la Unidad del SPE, estrategias de choque para movilizar programas o proyectos estratégicos y para medir, analizar y tomar decisiones para mejorar la satisfacción del usuario, en torno a la inclusión laboral. Con una planeación estratégica clara y definida, las agencias y bolsas de empleo pueden comenzar su trayecto hacia el éxito y un mejoramiento productivo.

Otro aspecto que impacta directamente el fortalecimiento del prestador es la Asistencia Técnica, que se efectúa desde la Unidad del SPE tanto en territorio, como de manera virtual, quienes realizan de manera diferencial e integral el acompañamiento y asesoría a las agencias y bolsas de empleo distribuidas en las distintas regiones del país.



La Asistencia Técnica se entiende como el vínculo entre la entidad y la Red de Prestadores, que permite realizar una asesoría y acompañamiento permanente para el fortalecimiento de las agencias y bolsas de empleo autorizadas, logrando así un mejoramiento continuo en la gestión, diseño y puesta en marcha de sus servicios, acorde con los estándares de calidad definidos.

Igualmente, se pueden brindar asesorías técnicas en la implementación de programas y proyectos para la inclusión laboral, liderados por el Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE, en colaboración con aliados estratégicos que estén orientados a promover la Inclusión Laboral, previa autorización de la Unidad del SPE.

## Promoción del SPE

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

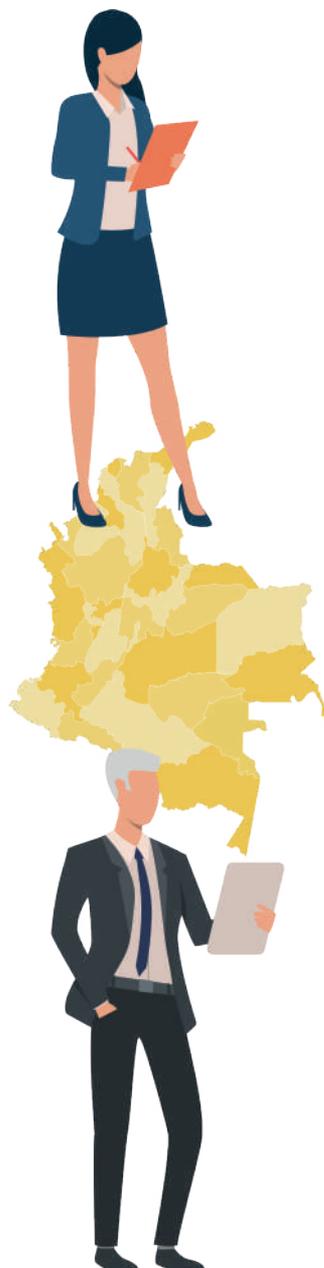
- Definir los aliados estratégicos, como por ejemplo, gremios y cámaras de comercio, instituciones públicas, academia, fundaciones y ONGs.
- Estructurar las comunicaciones, narrativa y portafolio que visibilicen la política del SPE.
- Realizar encuentros inclusivos, espacios de diálogo con empleadores,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

El desarrollo de toda acción de promoción deberá atender el manual de imagen y comunicación definido por la Unidad del SPE. Escanea el Código QR ->



## Articulación de actores

La articulación que las agencias y bolsas de empleo realicen, puede apuntar a poner a disposición nuevos servicios para buscadores y potenciales empleadores, fortalecer los ya existentes, encontrar nuevas fuentes de financiamiento, realizar sinergias para la promoción del SPE y el fortalecimiento institucional de los prestadores. Para esta línea, se proponen tres acciones:



*i. Identificación de actores y oferta institucional:* se sugiere realizar inicialmente un mapa de actores en el territorio. Este permite identificar todos aquellos actores institucionales y de la misma Red de Prestadores que puedan generar algún aporte o complementariedad con la oferta de servicios de inclusión laboral del SPE, o que facilitan o mejoran la pertinencia y efectividad de los mismos.

Sobre los actores debe identificarse su pertinencia, liderazgo, espacios de articulación existentes (en materia de empleo y en general en temas socioeconómicos) y posibilidades de participación.

Posteriormente, se sugiere realizar el mapa de la oferta de servicios institucional existente en los diferentes niveles de gobierno y de los actores relevantes del territorio con los que se pueden establecer sinergias y complementariedades de la oferta de servicios del SPE. Se deben identificar aquellos servicios pertinentes de ser articulados para facilitar el cierre de brechas de empleabilidad.

Las agencias y las bolsas de empleo deberán articularse a los planes de desarrollo municipal y departamental para la promoción de la inclusión laboral, según los propósitos de las autoridades de los entes territoriales.

*ii. Estrategias y alianzas territoriales:* el municipio es fundamental como autoridad responsable de las políticas activas de mercado de trabajo y la capacidad de articulación de los servicios del SPE con toda la oferta social y económica complementaria. Un primer nivel de articulación es la prestación del servicio en los territorios, por ello, la Unidad del SPE plantea los siguientes esquemas de operación para que las autoridades de entes territoriales (Alcaldías, Gobernaciones, áreas metropolitanas, entre otros) presten servicios de gestión y colocación de empleo para la inclusión laboral:

- **Operación directa:** el ente territorial es el responsable de ofrecer los servicios de gestión y colocación de Empleo y ser parte de la Red de Prestadores del SPE. Para ello, puede solicitar la autorización para ser prestador de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Unidad del SPE.
- **Operación vía alianza o convenios:** permite una mayor sostenibilidad financiera y mejorar los procesos de planeación, gracias a la cooperación con actores que tienen la posibilidad de aportar recursos en especie y/o en efectivo para el cumplimiento de los objetivos. Los convenios deberán ser suscritos con prestadores autorizados..

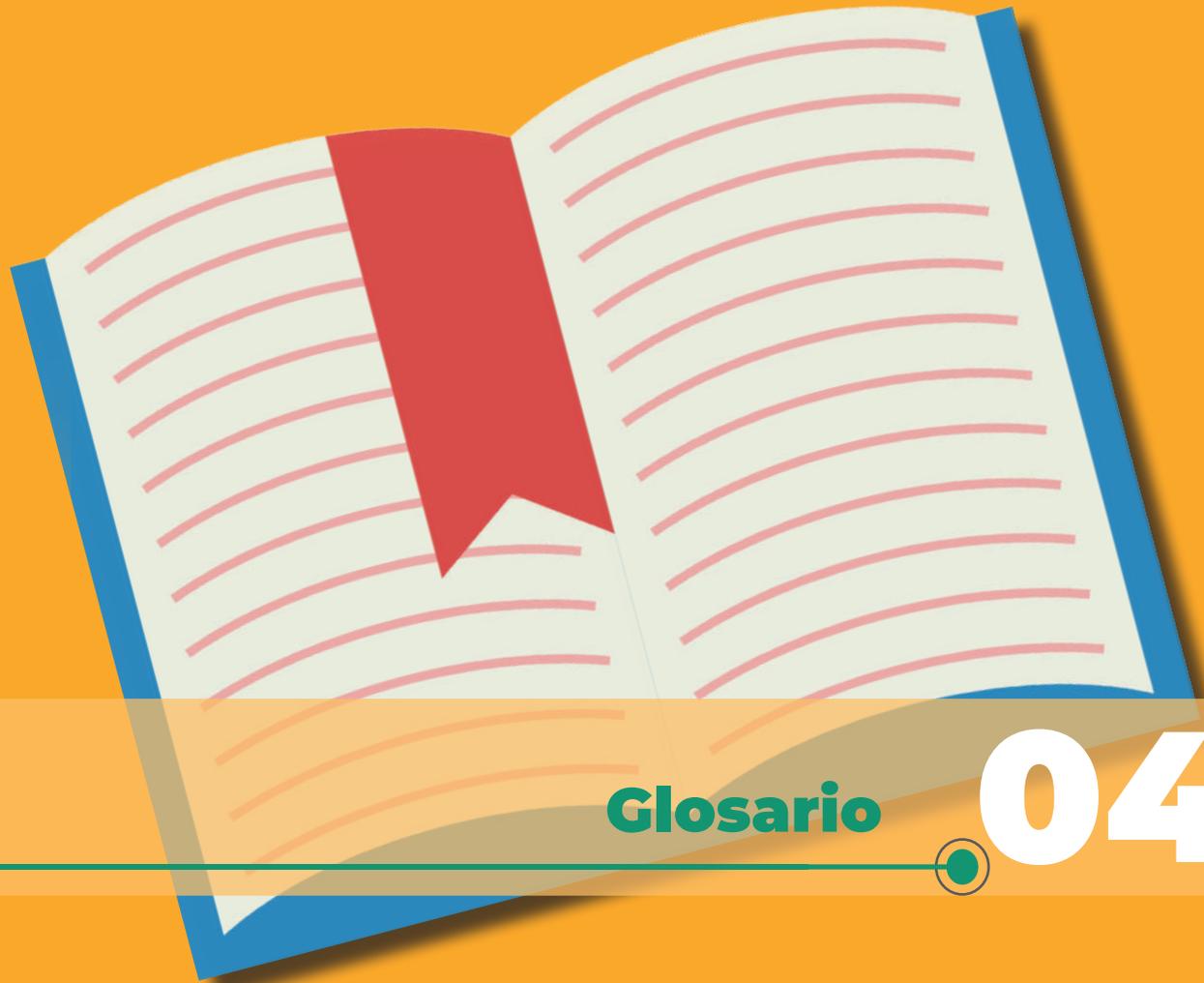


*iii. Autorización de las alianzas para asesorías técnicas:* De conformidad con los lineamientos para la promoción de la inclusión laboral, los aliados que tengan experiencia y trayectoria en el diseño, implementación y evaluación de mecanismos, instrumentos, acciones o servicios orientación a la Inclusión Laboral, y que se articulen con la Red de Prestadores para tal fin, solicitarán autorización a la Unidad del SPE de acuerdo con lo establecido..

Vale la pena recordar que, en el marco de estas alianzas, se pueden aportar recursos humanos, técnicos, tecnológicos, financieros, administrativos u operativos.

**El Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE reiteran la importancia del trabajo coordinado y articulado entre la Red de Prestadores, los aliados estratégicos, los buscadores de empleo y empleadores, para lograr procesos de Inclusión Laboral con integralidad, eficiencia y calidad.**





**Glosario**

**04**





**Asistencia Técnica:** Se entiende como el vínculo entre la entidad y la Red de Prestadores, que permite realizar una asesoría y acompañamiento permanente para el fortalecimiento de las agencias y bolsas de empleo autorizadas, logrando así un mejoramiento continuo en la gestión, diseño y puesta en marcha de sus servicios, acorde con los estándares de calidad definidos.

**Barreras de acceso al mercado laboral formal:** aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

**Empleabilidad:** conjunto de condiciones que facilitan el encuentro entre un buscador de empleo, atendiendo a sus características, perfil y expectativas, y la demanda laboral en un territorio, que le permite acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él o reorientarse laboralmente.

**Inclusión Laboral:** el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores, por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio.

**Líneas de Acción del Servicio Público de Empleo:** son esquemas de orientación y organización de diferentes actividades relacionadas con la implementación del SPE y su propósito de garantizar articulación, integración y calidad, en su interacción con los diferentes entornos. Al desarrollar estas líneas el prestador logra fortalecerse de adentro hacia afuera brindando servicios de manera coherente y pertinente. Estas son: 1) política, principios e institucionalidad del SPE, 2) servicios de gestión y colocación de empleo, 3) seguimiento y monitoreo del prestador, 4) fortalecimiento del prestador, 5) promoción del SPE y 6) articulación de actores.

**Modelo de Inclusión Laboral:** agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del SPE, 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 a lograr la inclusión laboral.

**Norma Técnica del Servicio Público de Empleo:** es la NTC-6175 “Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo”. Presenta los



requisitos que los prestados del SPE deben cumplir, para prestar los servicios de gestión y colocación en condiciones de calidad.

**Oferente o buscador:** persona natural que está en búsqueda activa de empleo.

**Plan de Acción:** es una presentación resumida de las tareas que deben realizarse por ciertas personas, en un plazo específico, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de lograr los objetivos planteados en el plan estratégico.

**Políticas activas del mercado laboral formal:** conjunto de medidas que buscan mejorar las posibilidades de inserción laboral de la población desempleada.

**Potencial empleador:** persona natural o jurídica que se encuentra en el proceso de búsqueda o demanda de fuerza de trabajo y que genera una o varias vacantes.

**Prestadores del Servicio Público de Empleo:** personas jurídicas de derecho público o privado, autorizadas por la autoridad competente para prestar servicios de gestión y colocación. La prestación del servicio puede ser de manera presencial, virtual o ambas.

**Vacante:** puesto de trabajo no ocupado ofrecido por un empleador que debe ser reportado al Servicio Público de Empleo





**Bibliografía**

**05**



Decreto N°1072. Ministerio del Trabajo, Bogotá, Colombia, 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Departamento Nacional de Planeación (2016) Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales. Bogotá: DNP/USAID/ACDI. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Lineamientos%20Enfoque%20Diferencial%20%20C3%89TNICO%20VPublicable%20FINAL%20260216.pdf>

Ley N°1448. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 11 de junio de 2011. Disposiciones de Reparación Integral de Víctimas.

Ley N°1636. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 18 de junio de 2013. Creación del Mecanismo de Protección al Cesante.

Ley N°1955. Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 25 de mayo de 2019. Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad.

Mejía, L. (2016). Lo psicosocial en el marco del proceso de reintegración social y económico de personas y grupos alzados en armas. En Anuario de Reintegración 2016: a la vanguardia del posconflicto. Agencia Colombiana para la Reintegración. Procesos Digitales SAS. Bogotá, Colombia. 35-49

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2016). ¿Qué es un Plan de Acción?: Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20de%20acci%C3%B3n.pdf>

NTC-6175 Requisitos para la prestación de los servicios de gestión de empleo. Servicio Público de Empleo. Bogotá, Colombia. 18 de octubre de 2017

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006) Principios y directrices para la integración de los derechos humanos en las estrategias de reducción de la pobreza. Ginebra: OACDH. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyStrategiessp.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016) Soluciones eficaces. Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_492374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf)



Organización Internacional para las Migraciones (2017) “Propuesta modelo de inclusión laboral al Servicio Público de Empleo de Colombia”. Bogotá: Convenio OIM – UASPE.

Restrepo, L. (2018) Pasos para la elaboración de un plan estratégico. Bogotá: Blog post. Minuto de Dios industrial. Recuperado de: <http://mdc.org.co/pasos-para-la-elaboracion-de-un-plan-estrategico/2>

Banco de imágenes libres freepik.es







El empleo  
es de todos

Mintrabajo



Unidad del  
Servicio  
de Empleo

ISBN: 978-958-787-162-3



9 789587 871623

ISBN: 978-958-787-161-6



9 789587 871616