



# CAMACOL

## BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA





# Taller 2 – Empleo Inclusivo

¿Cómo promover la inclusión laboral de mujeres en el sector de la construcción desde su empresa?

## Agenda:

1. Apertura desde Camacol B&C
2. Presentación de empresas asistentes
3. ¿Qué es la Inclusión?
4. ¿Qué es el Empleo Inclusivo?
5. ¿Cómo hacer Empleo Inclusivo?
6. El servicio público de empleo y los beneficios de su uso para las empresas

---

**Lideran:** Laura Lozano Frías, Coordinadora del Modelo de Empleo Inclusivo de la Fundación Corona  
Ángela Sabogal, Líder de proyectos Programa de Promoción Empleo Inclusivo - Fundación Corona  
Hans Oliver Rojas Valencia y Ana María Tamayo Hincapié, Subdirección de Promoción de la Unidad del Servicio Público de Empleo



# Taller 2 – Empleo Inclusivo

---

## Presentación: Empresas asistentes





# Mujeres

que Construyen

## Nuestro propósito

Promover acciones para fomentar nuevas **oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia** para las **mujeres** en la cadena de valor de la **construcción**.



*Ruby Yolanda Núñez Castillo*  
Directora de Proyectos, Constructora Colpatria

Aliados:



# Nuestra motivación

A hoy la brecha de desempleo en promedio entre mujeres y hombres de **8,3pp\***



\*Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.  
Fotografía tomada de Secretaría Distrital del Hábitat, "Bogotá, el mejor Hogar para las Mujeres"



Aliados:



Fundación corona



# ¿Ejes de trabajo del proyecto?

## Construyendo igualdad de Género

Generar conciencia frente a los **roles de género y las desigualdades al interior** del sector de la construcción y su cadena de valor.

## Empresas incluyentes y diversas

Desarrollar una **trayectoria hacia la igualdad organizacional** con las empresas afiliadas a Camacol B&C, que promueva **acciones para gestionar** la igualdad de trato, oportunidades y participación entre hombres y mujeres.



## Empleabilidad y trabajo decente

Definir una **ruta de formación y empleabilidad** con enfoque de género para la contratación, retención y desarrollo de las mujeres en el sector de la construcción.



*“Soy operadora de Mini cargador, he operado también Excavadoras y Cargadores Frontales”*

*“Mi trayectoria laboral inicio como inspectora de obra, residente administrativo, residente de obra y hoy soy Directora de Obra del proyecto La Felicidad”*



*“Como Directora de Obra, en este cargo he tenido un crecimiento profesional y personal que ha beneficiado enormemente a mi familia”*



# Taller 2 – Empleo Inclusivo

---

¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?

¿QUÉ ES EL EMPLEO INCLUSIVO?

¿CÓMO HACER EMPLEO INCLUSIVO?

---

**Lidera:** Laura Lozano Frías, Coordinadora del Modelo de Empleo Inclusivo de la Fundación Corona





# Agenda

→ ¿Qué es la Inclusión?

→ ¿Qué es el Empleo Inclusivo?

→ ¿Cómo implementarlo? - Ajustes razonables

# ANTES DE INICIAR

Para ti ¿Qué es empleo inclusivo?

Ingresa: <https://www.menti.com/3pt3kqz4sz>



—  
**¿Qué es la  
Inclusión?**



# Diferentes empresas ven los problemas sociales de diferentes maneras

*Evolución en perspectivas corporativas frente al compromiso social*

1950

*“No es un problema”*

- Ignorarlo
- Minimizar nuestra responsabilidad
- La filantropía es suficiente

1970

*“Es un problema”*

- Ignorarlo
- Minimizar nuestra responsabilidad
- La filantropía es suficiente

Donaciones con objetivos sociales

1990

*“Resolvamos el problema”*

- Aumentar costos para arreglar el problema
- Reportar resultados de manera transparente
- Aprovechar activos corporativos

Gestión de impactos y oportunidades generados por el negocio

2010

*“¡Es una oportunidad!”*

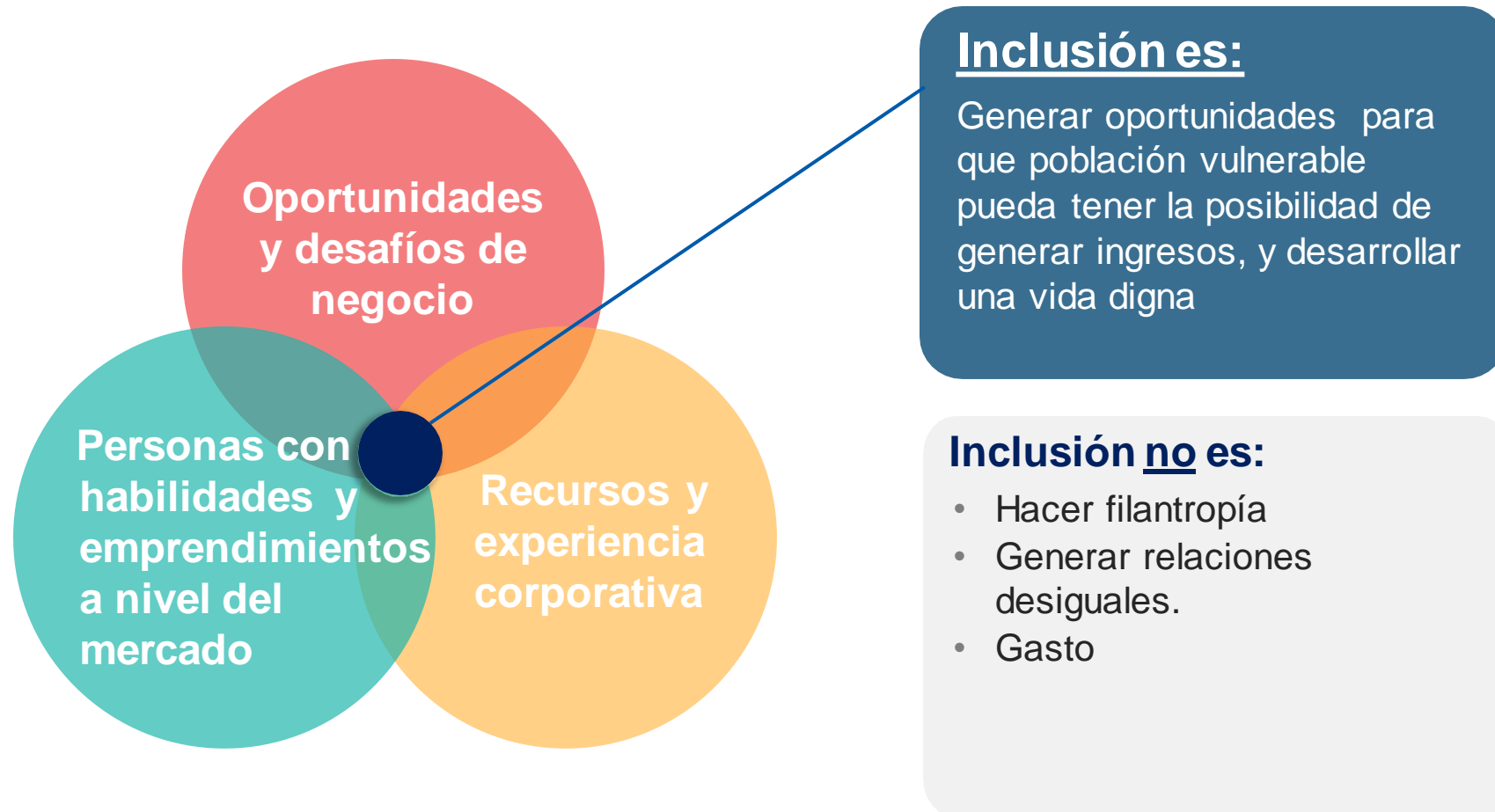
Incorporar problemas sociales en estrategia corporativa para:

- Reducir costos
- Aumentar ingresos
- Diferenciar la propuesta de valor

Creación de nuevos negocios de alto impacto social

**Inclusión**

# La inclusión es una estrategia de competitividad para el país y para las empresas



# Características de la inclusión



## Pertinencia

La estrategia debe ser consistente con los objetivos del negocio y de las necesidades de la población vulnerable incluida en su cadena de valor.



## Sostenibilidad

La estrategia debe estar sustentado en una política o en ajustes a una política para garantizar que sea un proceso sostenido en el tiempo.



## Replicabilidad

Se deben implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento del proceso que sirvan como referencia para replicar este tipo de prácticas ya sea dentro o fuera de la empresa.



## Resultados Positivos

La estrategia debe contribuir a que las personas aumenten sus ingresos y que las empresas obtengan beneficios económicos directos.



# Mecanismo para hacer Inclusión

**Proveeduría**

**Empleo**

**Distribución**

**Cadena de Valor**



# ¿Cómo **escoger** un mecanismo?

Para seleccionar una forma de inclusión tenga en cuenta los siguientes criterios:



## **Pertinencia**

- Alineado con el core del negocio.
- Relación gana-gana.
- Útil para la empresa, la comunidad y el territorio.
- Claridad en cómo realizar el proceso.



## **Sostenibilidad**

- Evitar el asistencialismo.
- Evaluación costos vs. beneficios.
- Visión a largo plazo, debe perdurar en el tiempo.
- Replicable a otros territorios o áreas.

# Beneficios de la Inclusión

## Empresa

### Beneficios directos:

- Retorno sobre la inversión  
Aumentar ingresos / disminuir costos
- Mejora en competitividad
- Acceso a mano de obra
- Disminución índices de rotación
- Mejoras en clima laboral

### Beneficios indirectos:

- Control sobre la cadena de valor
- Desarrollo de alianzas
- Impacto positivo en reputación

- *La Inclusión no es una forma de inversión social.*
- *La Inclusión es una inversión, no un gasto.*



# Beneficios de la Inclusión

## Participantes/comunidad

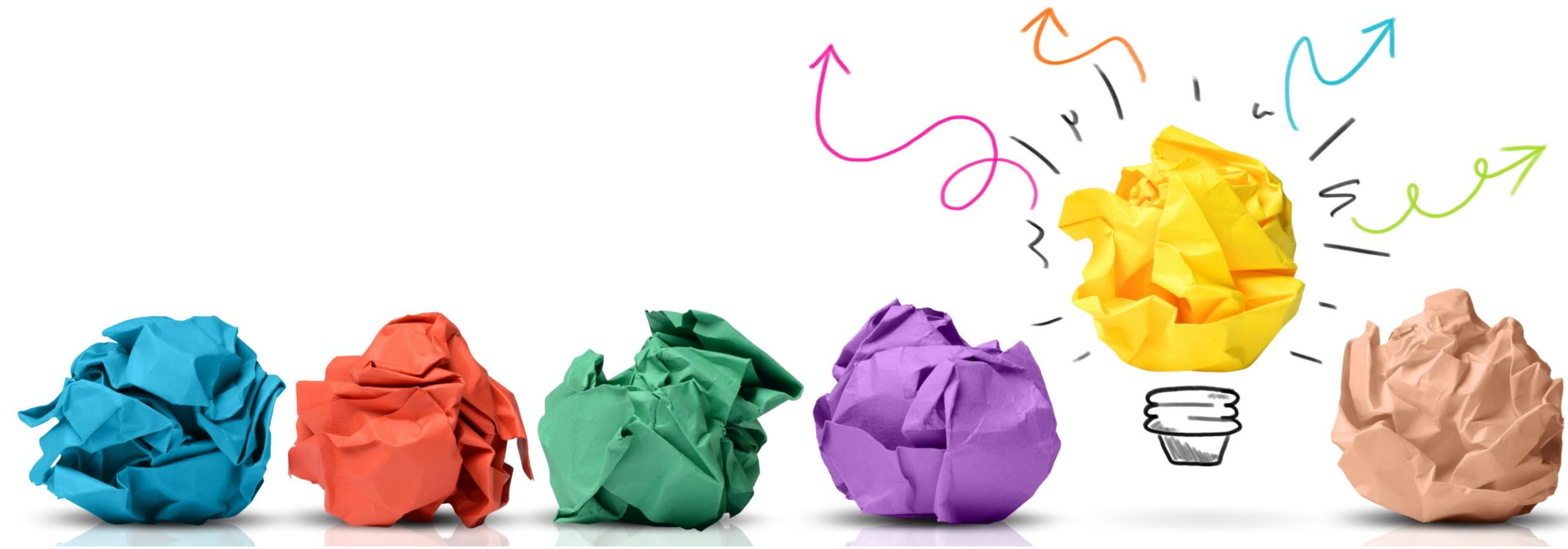
### Beneficios directos:

- Aumento de competitividad
- Aumento de ingresos
- Aumento productividad
- Mejora de producto y/o oferta servicio.

### Beneficios indirectos:

- Mejora calidad de vida
- Capacidades instaladas
- Desarrollo de alianzas
- Fomento de habilidades técnicas y blandas





Preguntas



# — ¿Qué es el Empleo Inclusivo?





# Personas de **ciertas poblaciones y en contextos** específicos, acceden y permanecen en menor grado en el mercado laboral



Colombia

10,5

2019

Tasa de desempleo  
DANE – GEIH

15,9

COVID\*



Afrodescendientes

12,5

2019

Tasa de desempleo  
DANE – GEIH

14,9

COVID\*



Población LGBTIQ+

-

Brecha

---

-



Jóvenes

17,7

2019

Tasa de desempleo  
DANE – GEIH

24,1

COVID\*



Población víctima

63,0

2017

Proporción de personas  
víctimas encuestadas  
desempleadas

Encuesta desarrollada  
por la defensoría del  
pueblo y OIM [2017]



Migrantes provenientes de  
Venezuela

20,7

2018-2019

Tasa de desempleo

DANE-GEIH-Módulo de  
migración  
[Ene a Dic]

22,8

2020



Mujeres

13,6

2019

Tasa de desempleo  
DANE – GEIH

20,4

COVID\*



Población con  
discapacidad

73,3

2018

Proporción de personas  
que no respondió haber  
trabajado por lo menos una  
hora remunerada

DANE-CNPV, 2018



Personas en proceso de  
reintegración y reincorporación

18,2

2017

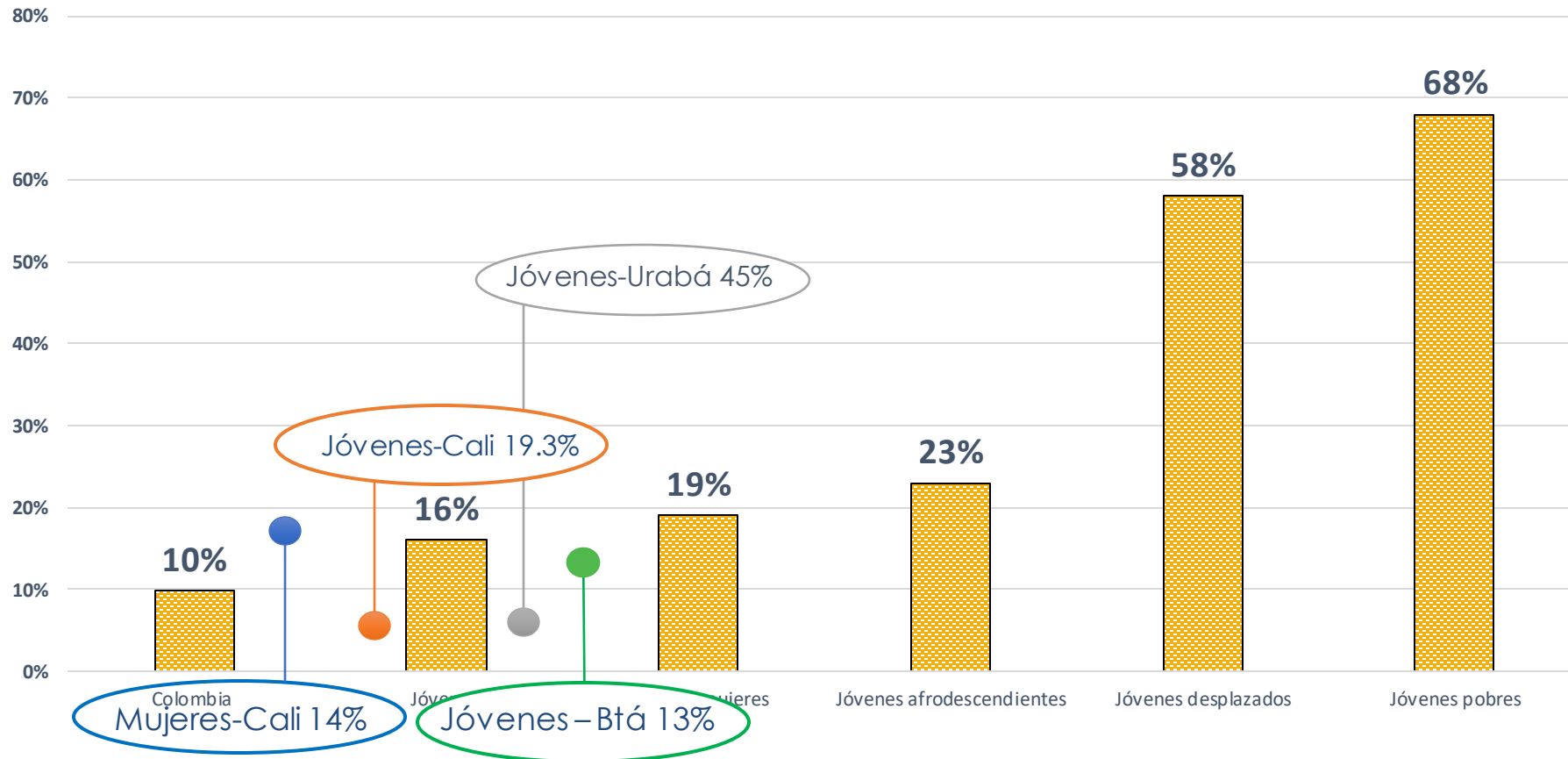
Tasa de desempleo  
estimada para 2016  
para la población en  
proceso de  
reintegración

[ARN,2017].



Personas de esas poblaciones, enfrentan barreras desde la educación hasta el empleo, que van generando brechas frente a personas de otras poblaciones-contextos

Tasa de desempleo segmento de población



Estas barreras están a su **vez relacionadas con el accionar de entidades vinculadas** con el camino que recorren las personas desde la educación hasta el empleo.



Estudiantes

Buscadores

Empleados



Instituciones Educativas



Entidades de Formación



Centros de Empleo



Empleadores



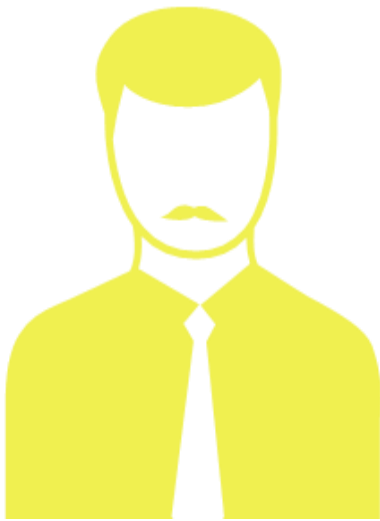
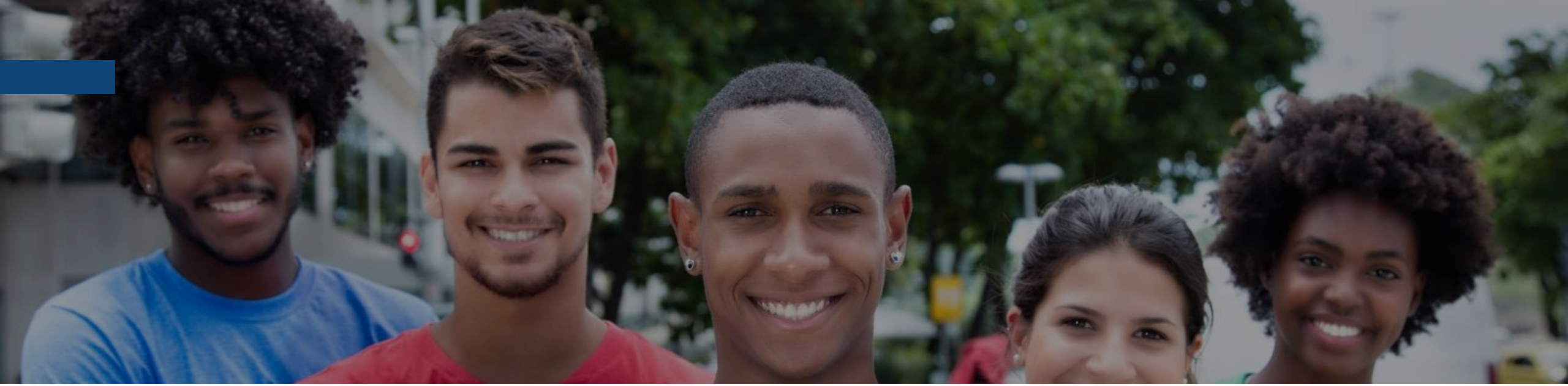
Instituciones-Iniciativas expertas en Población-Vulnerable



Actores Política Pública o Legislación



Iniciativas de promoción del empleo y población vulnerable



Preparación de las personas



Conexión



Calidad TTHH empleadores



Información

Vacantes, Empresas, Intereses, Proyección

Competencias blandas para el trabajo

Capacidad de adaptación, Proactividad, Orientación ética, Dominio personal, Orientación al Servicio, Trabajo en equipo, Manejo de recursos

Competencias laborales

Construir páginas web; Amarrar-desamarrar naves en puertos

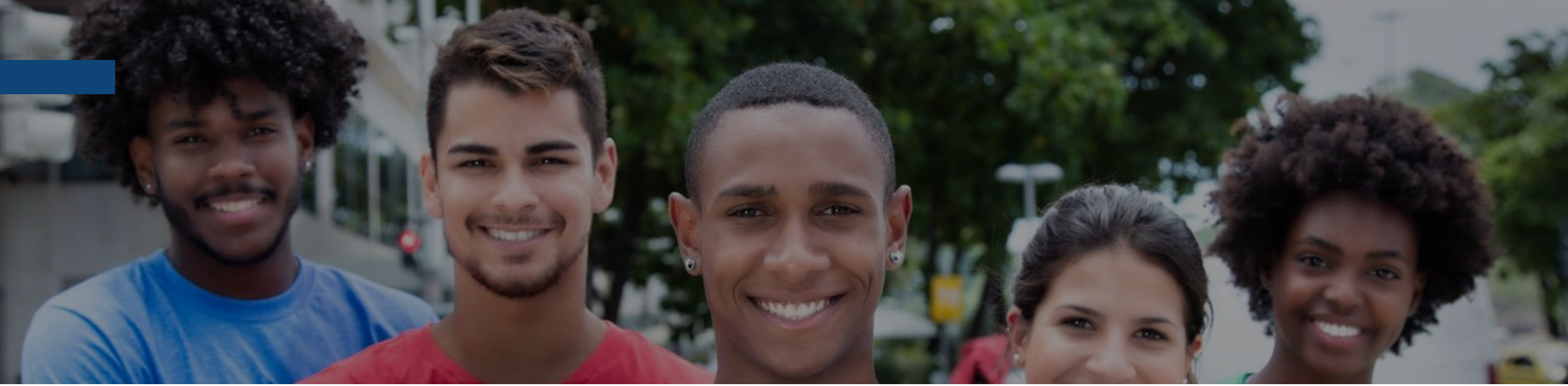
Habilidades para la vida

6 Intrapersonales –emocionales- (Autoconciencia, Autogestión –gestión emocional-); 7 Interpersonales – sociales- (Conciencia del otro, habilidades sociales); complementarias

Competencias básicas escolares

Lectura, Escritura, Matemática





Preparación de las personas



Conexión



Calidad TTHH empleadores

# Fortalecer los Procesos de Talento Humano

Para la inclusión laboral de Población Vulnerable

El **52,6%** de las empresas dedicadas a la industria, el **65%** de las empresas de comercio y el **25,3%** de las empresas de servicios, No cuenta con un departamento de recursos humanos



El **78,8%** de las industria, el **86,4%** del comercio y el **56,4%** de las empresas de servicios no tiene un esquema de talento por competencias

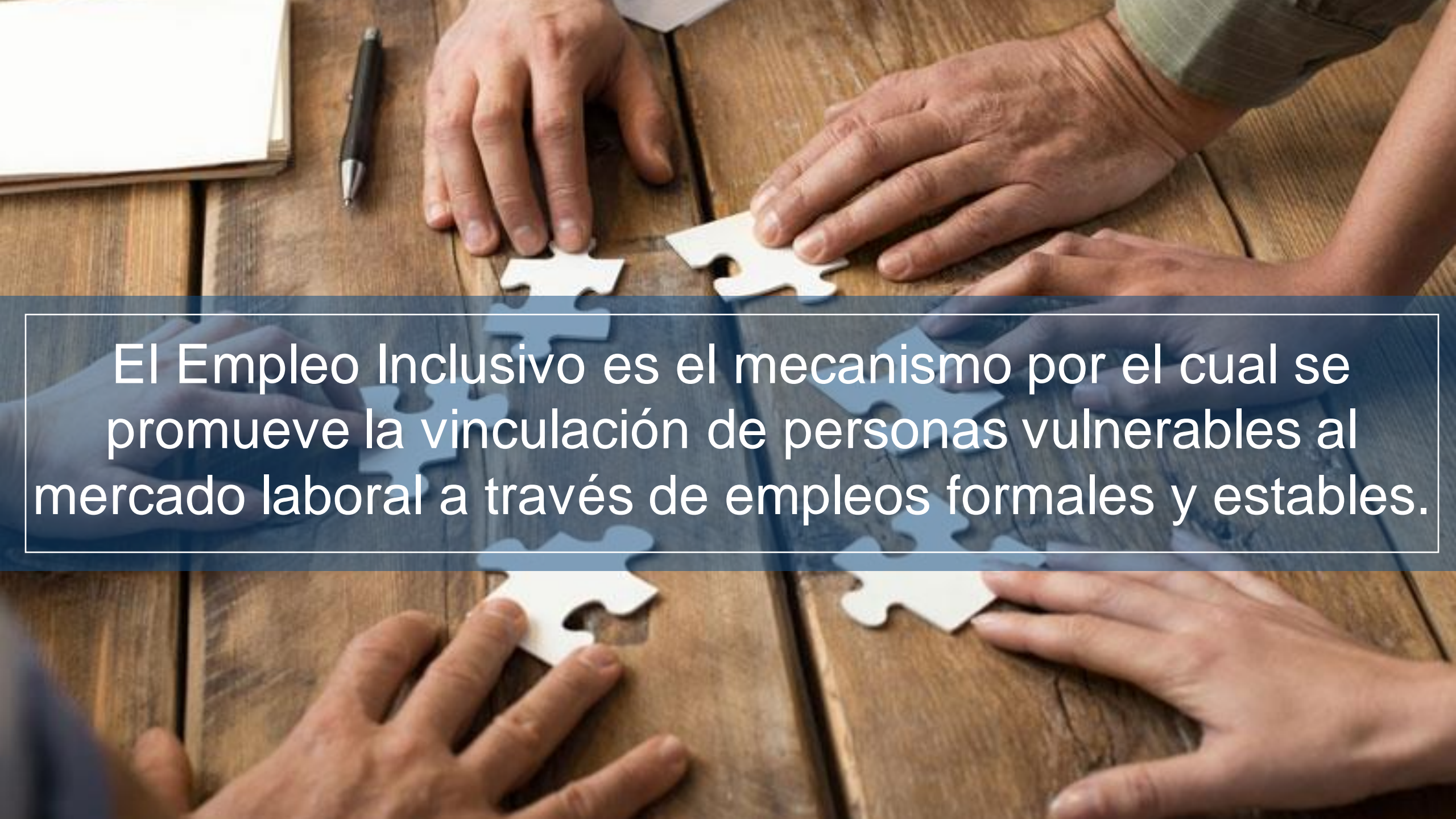
# ¿Qué no es?

- Crear nuevas vacantes que no le generan valor a las organización.
- Contratar trabajadores que no aporten a la productividad de la empresa.
- Dejar los cargos de menor responsabilidad únicamente para población vulnerable.

# ¿Qué sí es?

- Promover principios de no discriminación y evitar juicios de valor en los procesos organizacionales de la compañía..
- Reconocer que la población vulnerable cuenta con las competencias necesarias para responder a las necesidades de la organización.
- Mejorar los procesos de talento humano en las organizaciones.



A top-down view of several hands of different ages and skin tones working together to assemble puzzle pieces on a rustic wooden table. Some pieces are white, while others are blue. A black pen and a notebook are visible in the upper left corner. A semi-transparent blue box with a white border is overlaid in the center, containing text.

El Empleo Inclusivo es el mecanismo por el cual se promueve la vinculación de personas vulnerables al mercado laboral a través de empleos formales y estables.





## 5 principios del empleo inclusivo

1.

Los procesos de talento humano deben ser sólidos.

2.

Las vacantes que se ofrezcan deben corresponder a las necesidades reales.

3.

Las vacantes deben ser pertinentes para la empresa y las personas.

4.

No hay cargos o sectores específicos para poblaciones específicas.

5.

Toda la empresa debe vincularse y comprometerse con la generación de empleo inclusivo.

# Guía para la promoción de Empleo Inclusivo en las empresas

---



## GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE **EMPLEO INCLUSIVO** EN LAS EMPRESAS



# Sobre la guía para empresas

La guía es una herramienta que contiene **pautas que facilitan** o potencian el proceso de **inclusión laboral** de la población vulnerable en la empresa y contiene **herramientas sencillas para guiar el proceso**.

- ✓ Cualificando los **procesos de talento humano**
- ✓ **Mejorando los vínculos** de las empresas con otros actores institucionales relacionados con el tema.
- ✓ Brindando pautas particulares por tipo de población

## CONTENIDO:



Son grupos de personas que tradicionalmente han enfrentado barreras para insertarse al mercado laboral formal:



JÓVENES.



VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.



PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN.



PERSONAL EN RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES.



MUJERES.



POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE POBREZA.



POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE E INDÍGENA.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La vulnerabilidad no está *per se* en las personas, sino en la **condición de exclusión** que se ha generado alrededor de ellas y que les ha **impedido involucrarse laboralmente**





# ¿A quiénes involucra y cuáles son los objetivos específicos del proceso?



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ **Sensibilizar** a las empresas frente a la importancia de generar empleo inclusivo
- ✓ **Dar pautas y herramientas** para la promoción de empleo inclusivo en la empresa
- ✓ **Dar a conocer las barreras** que enfrentan los grupos poblacionales con dificultades de inserción laboral
- ✓ Promover la **generación de alianzas** para la promoción de empleo inclusivo.
- ✓ **Proponer acciones** para incluir grupos vulnerables como parte de la fuerza laboral de la empresa
- ✓ Presentar lineamientos para el **plan de acción de la empresa**

# En resumen: 14 pautas con herramientas



## Antes

- 1. Analice el entorno laboral (H1).
- 2. Analice los puestos de trabajo (H2).
- 3. Promueva la estrategia con toda la empresa (H3).
- 4. Conozca el mercado laboral, la población y sus incentivos
- 5. Publique la vacante y acompañe el proceso (H4).
- 6. Determine costos asociados a la contratación (H5).



## Durante

- 1. Evite prácticas discriminatorias (H6).
- 2. Promueva acciones inclusivas durante el proceso de selección (H7).
- 3. Promueva la contratación de aprendices y practicantes (H8).
- 4. Haga seguimiento al proceso de contratación (H9).



## Después

- 1. Evalúe el desempeño y satisfacción del personal (H10).
- 2. Evalúe el clima organizacional (H11).
- 3. Promueva actividades de bienestar incluyentes (H12).
- 4. Implemente planes de carrera (H13).



# Antes de la vinculación laboral

Antes de la  
vinculación laboral

Durante la  
vinculación laboral

Posterior a la  
vinculación laboral

1. Analice el entorno laboral (H1) (pg. 30)
2. Analice los puestos de trabajo (H2) (pg. 32)
3. Promueva la estrategia con toda la empresa (H3) (pg. 38)
4. Conozca el mercado laboral, la población y sus incentivos (pg.40)
5. Publique la vacante y acompañe el proceso (H4) (pg. 45)
6. Determine costos asociados a la contratación (H5) (pg. 47)

## Análisis del entorno laboral

- Los manuales de contratación exigen experiencia laboral para todos los cargos.
- Los certificados de experiencia laboral son obligatorios y deben cumplir con unos requerimientos específicos.
- Se exige la libreta militar para la vinculación laboral (Ley 1780 DE 2016).
- Existen sesgos frente a determinadas poblaciones. de 2016)



¿Qué tan incluyente es su empresa?



# 3.1

## ANTES DE LA VINCULACIÓN

### 01 ANALICE EL ENTORNO LABORAL

Para analizar el entorno laboral, se recomienda realizar como ejercicio inicial, un autodiagnóstico que permita identificar cuál es la situación actual de la empresa en materia de empleo inclusivo. Este ejercicio, servirá de insumo a la organización para el planteamiento de objetivos y metas que pretendan mejorar el desempeño obtenido en la materia.

En conjunto con el área de recursos humanos, identifique el total de personas vinculadas a la empre-

sa a través de las diversas modalidades de contratación y evalúe el porcentaje de personal que hace parte de poblaciones vulnerables. Compare esa proporción con la magnitud de colombianos que pertenece a estos grupos de acuerdo con la **Figura 1**.

Posteriormente, evalúe las barreras que han dificultado la contratación de grupos poblacionales particulares. Algunos ejemplos de barreras que puede encontrar son:

#### BARRERAS



En algunos manuales de contratación se solicitan años de experiencia laboral para todos los cargos lo que puede impedir la vinculación de jóvenes.



Existe la percepción de que la contratación de mujeres será perjudicial para la organización, por lo que se excluyen de los procesos de selección.

#### BARRERAS



En el análisis de las hojas de vida se tiene en cuenta la condición socioeconómica de la persona y se excluyen personas en condición de pobreza.



La empresa no tiene las condiciones físicas para vincular personas con discapacidad.

Estas barreras pueden estar asociadas a la empresa (infraestructura o procedimientos), al desconocimiento de los funcionarios o a reservas del personal para promover procesos de contratación de estos grupos por considerarlos poco estratégicos. Para analizar las barreras de su organización tenga en cuenta:



Revisión de los manuales de contratación



Reuniones con los funcionarios de las áreas de soporte



Reuniones con los funcionarios de las áreas misionales



Evaluación de la planta física de las organizaciones

Las reuniones con los funcionarios de la empresa el conocimiento existente alrededor de la población en condiciones de vulnerabilidad y el interés en ser parte de esta iniciativa son el punto de partida para la implementación del plan de acción.



#### LA HERRAMIENTA H1 LE AYUDARÁ EN EL ANÁLISIS DEL ENTORNO LABORAL

Como producto de la aplicación de esta herramienta, la empresa podrá analizar:

- ✓ Porcentaje de personas vulnerables vinculadas a la empresa.
- ✓ Tipos de incentivos y barreras para la vinculación laboral de personas vulnerables.
- ✓ Percepción del interés de la organización en generar empleo inclusivo.



# 1 AUTODIAGNÓSTICO

## 1. ¿Cuántas personas hacen parte de la compañía?

(Incluya el personal de planta y contratistas en los cuales la empresa tenga inherencia en su contratación)

Funcionarios: \_\_\_\_\_ Contratistas: \_\_\_\_\_ Otros: \_\_\_\_\_ Total: \_\_\_\_\_

## 2. De este grupo de personas, ¿cuántas pertenece a alguno de los grupos vulnerables expuestos en la guía? ¿Qué porcentaje ocupan cada uno de estos grupos? (Si encuentra personas que tienen más de una condición seleccione la que considere su característica prioritaria)

Nº	Población	N	Porcentaje del total de vinculados (%)
1	Jóvenes (J)		
2	Personas en proceso de reintegración (R)		
3	Mujeres (M)		
4	Población afro descendiente e indígena (AI)		
5	Victimas del conflicto armado (V)		
6	Fuerza pública retirada (FM)		
7	Población en condición de pobreza (P)		
8	Personas con discapacidad (D)		
Total			

## 3. Teniendo en cuenta los porcentajes que ocupan estos grupos poblacionales en el país (que se encuentran en paréntesis). Identifique los tres grupos vulnerables en donde la empresa ha vinculado la menor cantidad de personal. (marque con una X)

Jóvenes (25%)  | Personas en proceso de reintegración (0,1%)  | Mujeres (50,6%)  | Población afro descendiente e indígena (12%)

Victimas del conflicto armado (13,1%)  | Personal en retiro de las Fuerzas Militares  | Población en condición de pobreza (20%)

Personas con discapacidad (6,3%)

03  
04  
05  
06  
HERRAMIENTAS  
07  
08  
09



# 2 ANÁLISIS DE BARRERAS

Teniendo en cuenta el diagnóstico de Incentivos y barreras desarrollado se sugiere hacer un acercamiento con personal de la empresa involucrado en el proceso de contratación y vinculación de personal y con la población vulnerable identificada en el que se aborden los siguientes temas:

- A) Tipo de población que tiene mayores restricciones para acceder a empleos formales.
- B) Barreras e Incentivos que existen para la vinculación de este tipo de población.

A continuación encontrará un formato para desarrollar entrevistas semi estructuradas al personal relacionado con el proceso de contratación, así como población vulnerable vinculada a la empresa:

Area: \_\_\_\_\_  
 Personal: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

## 1. ¿Qué poblaciones cree usted que tienen mayores barreras para acceder al empleo? (Marque con X)

Jóvenes  | Personas en proceso de reintegración  | Mujeres  | Población afro descendiente e indígena

Victimas del conflicto armado  | Fuerza pública retirada  | Población en condición de pobreza  | Personas con discapacidad

## 2. ¿Por qué existen barreras para estos grupos poblacionales??

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 3. ¿Cree que contratar población vulnerable tiene ventajas para la empresa? ¿Cuáles?

## 4. ¿Cree que contratar población vulnerable tiene desventajas para la empresa? ¿Cuáles?

(Para resolver los puntos 3 y 4 utilice el siguiente esquema)

### Jóvenes

Desventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

Ventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

### Personas en proceso de reintegración

Desventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

Ventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

### Mujeres

Desventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

Ventajas Sí  No  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

01  
02  
03  
04  
05  
06  
HERRAMIENTAS  
07  
08  
09

# Conozca el mercado laboral, la población e incentivos

## Información del mercado laboral

- Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO).
- Observatorio laboral y ocupacional colombiano (SENA).
- Observatorio del Servicio Público de Empleo (SPE).
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Ormet).
- Observatorio Laboral para la Educación (OLE).
- Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- DANE

## Incentivos para contratar población vulnerable

- **Jóvenes:** Ley 14 29 del 2010 y ley 1780 de 2016.
- **Personas en proceso de reintegración:** Ley 1429 de 2010.
- **Mujeres:** Ley 1429 de 2010 y decreto 2733 de 2012.
- **Víctimas del conflicto:** Ley 1429 de 2010.
- **Población en condición de pobreza:** Ley 1429 de 2010.
- **Personas con discapacidad:** Ley 1429 del 2010 y ley 361 de 1997.

# Publique la vacante

## Enfoque por competencias

**CLASIFICADOS**  
El País 100 Efectivos  
clasificados.elpais.com.co

DOMINGO 29 DE JULIO DE 2014

SU MEJOR OPCIÓN PARA COMPRAR Y VENDER  
**¡LLAME YA!**  
685-5000

**MAFALDA**

**Médica Cirujana titulada Práctica en Inscripción De Clínicas. De 25 a 35 años de edad, piel blanca. Necesitase, entrevista personal Dr. Guarín, 22 de julio próximo, 10 am. Calle 9C # 50-25 Clínica los Farallones Consultorio 808.**

Generales CLASIFICADOS clasificados.elpais.com.co

ALQUILESE CASA EN CONDOMINIO  
Centrico y Capa sector Arroyohondo.  
Alquilarse con terraza, estacion, cocina, par-  
quizado con 300, 4 baños, 4 baños, alba-  
nilería propia, aire acondicionado, piscina, pedras.  
Informar: 311-7721314

¡Médica Cirujana titulada Práctica en Inscripción De Clínicas. De 25 a 35 años de edad, piel blanca. Necesitase, entrevista personal Dr. Guarín, 22 de julio próximo, 10 am. Calle 9C # 50-25 Clínica los Farallones Consultorio 808.

OPORTUNIDAD INVERSIONISTAS  
CONSTRUCTORES VENDO

¡IMPORTANTE EMPRESA!

ATENCIÓN INMOBILIARIAS  
COMPRAMOS INMOBILIARIAS Y CASAS DE  
INMOBILIARIAS, CALIFICACIONES DE INMOBILIARIAS

**— VIGILANTE - HOMBRE —**

Importante multinacional requiere para su equipo de trabajo **VIGILANTES HOMBRES, Bachiller técnico, académico o comercial, con 6 meses de experiencia Mínima** en prestar los servicios de seguridad y vigilancia, cumpliendo funciones y protocolos de seguridad con el fin de prevenir posibles riesgos. Horarios: **Lunes a Domingo. Turnos rotativos 6-2pm; 2-10pm; 10- 6am** de ocho horas + extras variables. Salario: \$737.717 + Extras + prestaciones de ley + \$ 60.000 bono mensual, Recargos nocturnos. Contrato directo con la compañía.

### Contador

Empresa: Confidencial

Información adicional	
Cargo Requerido:	Contador
Empresa:	Confidencial
Salario:	A convenir
Tipo de Contrato:	Término Indefinido
Mínimo nivel de estudio:	Universitaria
Mínima experiencia requerida (meses):	12
Departamento - Municipio:	ATLÁNTICO-BARRANQUILLA
Fecha límite de envió de candidatos:	19 de Mayo de 2017
Prestadores Asociados:	COMBARRANQUILLA - SEDE PRADO
Empleo susceptible a teletrabajo:	No



# Publique la vacante

## Enfoque por competencias

### CONTADOR

#### Información adicional

<b>Cargo Requerido:</b>	Contador de impuestos
<b>Empresa:</b>	INVERSA SAS
<b>Salario:</b>	1 a 2 SMMLV
<b>Tipo de Contrato:</b>	Término Fijo
<b>Mínimo nivel de estudio:</b>	Universitaria
<b>Mínima experiencia requerida (meses):</b>	12
<b>Departamento - Municipio:</b>	RISARALDA-PEREIRA
<b>Fecha límite de envió de candidatos:</b>	15 de Mayo de 2017
<b>Prestadores Asociados:</b>	COMFAMILIAR RISARALDA - PEREIRA CALLE 22
<b>Empleo susceptible a teletrabajo:</b>	No

#### Descripción

Persona encargada de asegurar la correcta y oportuna contabilización de los registros contables y así dar cumplimiento con las declaraciones tributarias e informes financieros a la Gerencia.

#### Funciones:

- Elaborar algunos documentos y registros contables (notas crédito, notas débito, depreciaciones, impuestos, amortizaciones, ajustes y reclasificaciones).
- Modificar de ser necesario dentro del mes registros contables y centro de costos.
- Revisión y análisis de cuentas.
- Revisión, elaboración y presentación de declaraciones de IVA, Rete-fuente, declaración de renta, Industria y comercio, Retención de industria y comercio, contribución por turismo.
- Elaboración y transmisión mensual, trimestral y anual encuesta del DANE.
- Conciliaciones bancarias.

## Determine los **costos asociados a contratación**



# 02

## ANALICE LOS PUESTOS DE TRABAJO

EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO REQUIERE QUE LA EMPRESA:

- A. IDENTIFIQUE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
- B. IDENTIFIQUE LAS COMPETENCIAS ASOCIADAS AL CARGO
- C. EVALÚE LAS VACANTES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO
- D. IDENTIFIQUE LOS RESPONSABLES DE SUPLIR LA VACANTE
- E. IDENTIFIQUE LOS ACTORES CON LOS QUE PUEDE DESARROLLAR ALIANZAS
- F. IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE LOS AJUSTES RAZONABLES QUE REQUIERE LA EMPRESA PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO

### A. IDENTIFIQUE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

Evalúe, con cada una de las áreas de la organización, los puestos de trabajo que serán requeridos para suplir las necesidades de personal y que pueden responder a la apertura de nuevos mercados, nuevas líneas de producción o el crecimiento de la compañía que demanda más personal para apoyar el área misional de la organización o los procesos de soporte como gestión contractual, gestión administrativa y financiera, talento humano, comunicaciones, jurídica entre otros.

“TENGA EN CUENTA QUE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO INCLUSIVO NO PRETENDE CREAR CARGOS PARA POBLACIÓN VULNERABLE, SINO EVALUAR CON BASE EN LAS DEMANDAS DE RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA QUÉ TIPO DE CARGOS PUEDEN SER SUPLIDOS POR ESTA POBLACIÓN.

FIGURA 5. EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES QUE PUEDEN IMPLEMENTARSE EN LA EMPRESA

MANUALES DE CONTRATACIÓN

**Modificar** el manual de contratación de la entidad para que existan cargos que puedan ser suplidos por profesionales o personas sin experiencia laboral.

**Utilizar** el enfoque por competencias en el manual de contratación de forma tal que los cargos no estén asociados a profesiones o títulos académicos específicos, sino al conocimiento y experiencia de la persona.

**Hacer** explícito que como parte de la evaluación de las vacantes no se podrá hacer uso de prácticas discriminatorias según el municipio de origen, el lugar de residencia, el género o la edad, entre otros.

INSTALACIONES FÍSICAS

**Adecuar** un espacio para la lactancia materna de las mujeres que estén en este proceso.

**Adecuar** los baños de la empresa para el ingreso de las personas con discapacidad motora.

**Mejorar** la iluminación de la organización para permitir el acceso a personas con discapacidad visual.

SOPORTE ORGANIZACIONAL

**Identificar y seleccionar** a las personas que serán responsables del diseño e implementación de la estrategia de empleo inclusivo de la empresa.

**Diseñar** una ruta para promover la contratación de los aprendices que se han desempeñado exitosamente.

**Sustituir** los certificados de experiencia laboral de las personas que por su condición de vulnerabilidad hayan estado vinculadas al sector informal.

**Diseñar** una estrategia de comunicaciones incluyente.

**LA HERRAMIENTA H2 LE AYUDARÁ EN CADA UNO DE LOS PASOS REQUERIDOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

Como producto de la aplicación de esta herramienta, la empresa podrá analizar:

- ✓ Definir los cargos por competencias
- ✓ Identificar cargos para los cuales se puede vincular población vulnerable
- ✓ Identificar los ajustes razonables que se pueden implementar en la empresa para cada tipo de población.
- ✓ Identificar los responsables y actores clave de apoyo, así como establecer un tiempo estimado para la materialización de los mismos.

# H2 ¿CÓMO ANALIZAR LOS PUESTOS DE TRABAJO?

ESTA HERRAMIENTA TIENE POR OBJETO FACILITAR A LAS EMPRESAS LA FORMULACIÓN DE LOS PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS Y EVIDENCIAR QUÉ TIPO DE POBLACIÓN VULNERABLE PUEDE SER CONTRATADA PARA CADA CARGO, A PARTIR DE DOS ETAPAS:

La primera etapa corresponde a un análisis de los puestos de trabajo actuales a través de la identificación de las competencias requeridas, las vacantes existentes, y la población que puede suplir los cargos de acuerdo con el perfil de competencias. Asimismo se identifican los responsables de suplir las vacantes y los actores con los que pueden desarrollar alianzas en este proceso. Una vez identificado lo anterior, la segunda etapa pretende dar insumos para estructurar los ajustes razonables que requiere la empresa para la generación de empleo inclusivo.

A partir del uso de esta herramienta la empresa podrá:

1. Definir los cargos por competencias.
2. Identificar cargos para los cuales se puede vincular población vulnerable.
3. Identificar los ajustes razonables que se pueden implementar en la empresa para cada tipo de población, los responsables y actores clave de apoyo, así como establecer un tiempo estimado para la materialización de los mismos.



## ACTORES

Para la aplicación de esta herramienta se requiere del área de:



Talento Humano



Con vacantes disponibles



### 1

## ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. Tome como punto de partida aquellas áreas o cargos que por su naturaleza tienen porcentajes de rotación más alto, procure realizar este ejercicio periódicamente de acuerdo al comportamiento de su empresa en relación a los indicadores de rotación, en la casilla 1 indique el período en el que se está realizando el ejercicio.
  - a. Teniendo en cuenta el enfoque por competencias, diligencie en la columna (3a) las competencias duras y las habilidades blandas (3b) que requiere el cargo.
2. Para evaluar las necesidades de contratación:
  - a. Identifique el o las áreas que cuentan con vacantes que serán ofertadas en el futuro o que son ofertadas de manera frecuente por la organización escriba las áreas en la casilla 2a.
  - b. Identifique en la casilla 2b los cargos.
  - c. Identifique en la casilla 2c los puestos de trabajo existentes por cada cargo.
  - d. Identifique en la casilla 2d el número de vacantes existentes por cada cargo.
3. Para evaluar el enfoque de competencias: Remítase a las páginas N° 33 y 34 en donde encontrará información relacionada con las competencias, esto facilitará la ejecución de esta herramienta:
  - a. Teniendo en cuenta el enfoque por competencias, diligencie en la columna (3a) las competencias duras y las habilidades blandas (3b) que requiere el cargo.
4. Para evaluar la generación de empleo inclusivo:
  - a. Identifique en la casilla 4 el tipo de población en condiciones de vulnerabilidad que podría ser partícipe de estas vacantes, y marque con una x el número de vacantes que podrían estar disponibles en el período, así:
    - J: Jóvenes
    - R: Personas en proceso de reintegración
    - M: Mujeres
    - AI: Afrodendiente e indígena
    - V: Víctimas del conflicto
    - FM: Personal retirado de las Fuerzas Armadas
    - P: Personas en condición de pobreza
    - D: Personas con discapacidad
5. De acuerdo con las competencias requeridas en las vacantes, identifique si estas pueden ser cubiertas por personal de la empresa que tenga la posibilidad de ascender (Plan de carrera) o si se requiere de personal nuevo.

Es decir, en caso de que el cargo pueda suplirse por medio de personal ya vinculado a la empresa, a través de un plan de carrera, señale con una X si en la casilla 5.

persona o personas responsables serán los encargados de la publicación de la vacante de acuerdo con los requerimientos de ley o de identificar las personas al interior de la organización que pueden suplir las vacantes.

6. Identifique el nombre de la persona responsable en la elaboración del perfil de acuerdo con lo expuesto en esta guía. Diligencie el nombre en la casilla 6. Esta

7. Identifique los aliados que participarán en la generación de empleo inclusivo e inclúyalos en la casilla 7.

Período	1		Puestos de trabajo	Número de vacantes	3		4										5		7	
	Área	Cargo			Duras	Blandas	J	R	M	AI	V	FM	P	D				Si	No	Responsable
2a	2b	2c	3a	3b	F	V	A	M	C	PS										
TOTAL																				

Una vez desarrolla la revisión de cargos por competencias, identifique qué grupos poblacionales pueden vincularse en los cargos analizados, con las vacantes actuales o futuras y cuáles cargos pueden suplirse a través de un plan de carrera.



### 2

## AJUSTES RAZONABLES POR TIPO DE POBLACIÓN

De acuerdo con lo expuesto en esta guía, es necesario identificar qué acciones o ajustes razonables realizará la empresa antes de publicar las vacantes y promover la generación de empleo inclusivo. Para ello, tenga en cuenta lo siguiente:

1. Con base en las barreras identificadas en la herramienta H1, identifique qué tipo de acciones realizará la empresa antes de la publicación de las vacantes.
  - a. Documentos institucionales y manuales de contratación.
  - b. Infraestructura física de la empresa.
  - c. Cultura organizacional de la empresa.
2. Para cada tipo de población identifique los cambios que la empresa realizará en:
  - a. Documentos institucionales y manuales de contratación.
  - b. Infraestructura física de la empresa.
  - c. Cultura organizacional de la empresa.
3. Identifique en la casilla 3 si se realizarán ajustes en las áreas mencionadas para cada tipo de población.
4. En la casilla 4 describa brevemente los ajustes que se realizarán.
5. En la casilla 5 describa las personas responsables de llevar a cabo este proceso.
6. En la casilla 6 diligencie la fecha esperada para llevar a cabo estas acciones.
7. Identifique en la casilla 7 los actores con los que se realizarán alianzas.





Empleo  
Inclusivo

Ajustes razonables

Dada la heterogeneidad de las poblaciones, es necesario hacer algunos ajustes razonables\* por tipo de población:

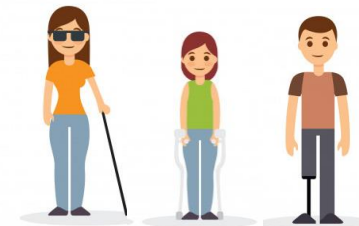
1. **Ajustes transversales:** Deben ser tenidos en cuenta para procesos con poblaciones vulnerables en general.

2. **Ajustes específicos:** Implementación de acciones que son inherentes a cada grupo poblacional.

\* Definición que se toma como origen de los ajustes a la población con discapacidad y que hace referencia a las modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida.



Refugiados y/o  
Migrantes



Personas con  
Discapacidad



Grupos  
Étnicos



Género y  
Diversidad Sexual



# AJUSTES RAZONABLES - JÓVENES

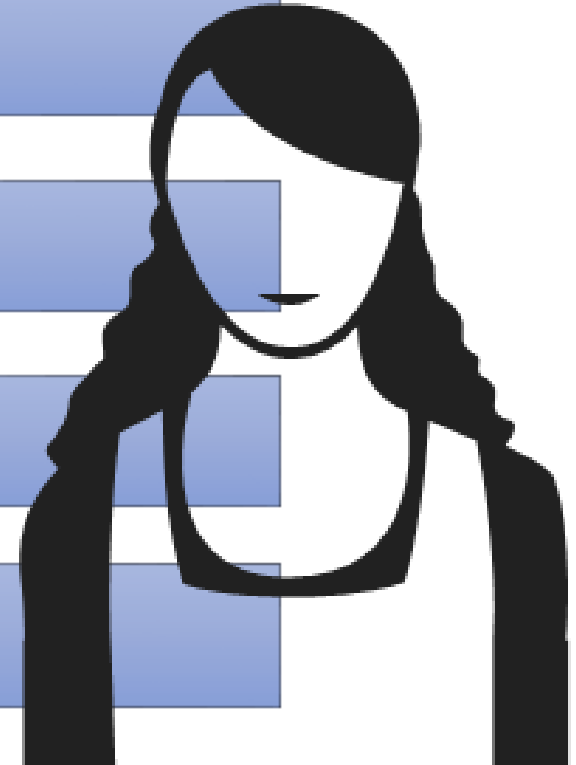
Barreras	Ajustes Razonables
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Características de los jóvenes no coinciden con la demanda del mercado laboral.</li><li>2. Puestos de trabajo no son llamativos.</li><li>3. Medios inadecuados de búsqueda de empleo.</li><li>4. Desconocimiento de sus propias capacidades e intereses.</li><li>5. Falencia en la enseñanza de competencias y habilidades.</li><li>6. Formación para el trabajo no pertinente y desarticulada.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estímulos para la permanencia y continuidad en el sistema educativo.</li><li>2. Procesos de formación con perspectiva de juventud.</li><li>3. Sensibilización en sexualidad responsable.</li><li>4. Relaciones de aprendizaje</li><li>5. Articulación con programas estatales para jóvenes</li></ol>

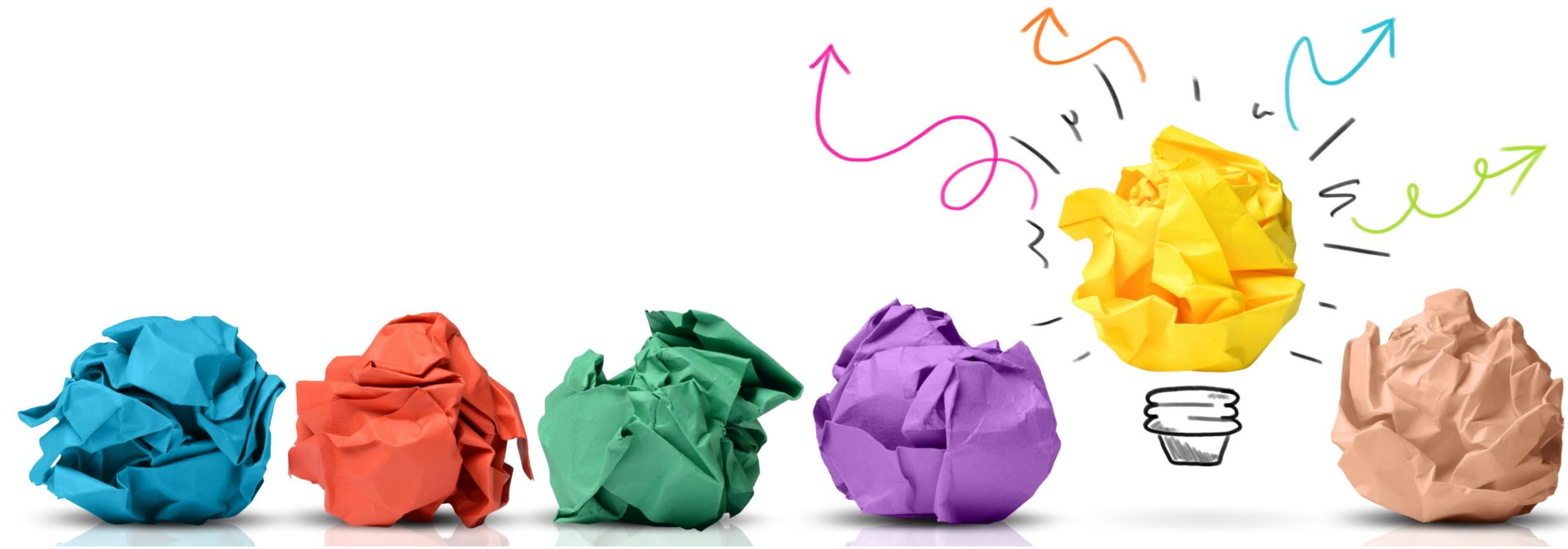




# AJUSTES RAZONABLES - MUJERES

- Ampliación de la oferta de formación: modalidad (presencial y virtual), flexibilización de horarios y pertinencia.
- Formación en derechos de las mujeres
- Procesos de selección con perspectivas de género
- Materialización de la igualdad en condiciones laborales
- Acercamiento de la oferta social
- Involucramiento de las parejas en los procesos





Preguntas



# Taller 2 – Empleo Inclusivo

## SEMILLERO Y/O CONSULTORÍA – IMPLEMENTACIÓN DE ACCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO INCLUSIVO

**Lidera:** Ángela Sabogal, Líder de proyectos Programa de Promoción Empleo Inclusivo - Fundación Corona

# OPORTUNIDAD: PROCESO DE CUALIFICACIÓN INDIVIDUAL

	A. INDIVIDUAL
<b>Modalidad</b>	Asesoría personalizada (uno a uno) <ul style="list-style-type: none"><li>• Diagnóstico individual</li><li>• Plan de trabajo individual</li></ul>
<b>Alcance</b>	<b>Asesorar, capacitar y acompañar a las empresas...</b> En la revisión y fortalecimiento de sus procesos de talento humano y la generación de alianzas estratégicas, para la promoción del empleo inclusivo.
<b>Duración</b>	6 meses con sesiones semanales o quincenales de trabajo). <i>“La intensidad la pone la empresa”</i>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interés en temas de Empleo Inclusivo.</li><li>• Disponer de tiempo para el desarrollo de las actividades.</li></ul>





# Taller 2 – Empleo Inclusivo

---

## EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y LOS BENEFICIOS DE SU USO PARA LAS EMPRESAS

---

**Lidera:** Hans Oliver Rojas Valencia, Subdirección de Promoción Unidad del Servicio Público de Empleo





Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

# EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y LOS BENEFICIOS DE SU USO PARA LAS EMPRESAS

Junio de 2021



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



## CONTENIDO

**01** Políticas del Mercado Laboral  
en Colombia

**02** El Servicio Público de Empleo

**03** La ruta de empleabilidad

**04** Herramientas que facilitan  
la intermediación laboral

**05** Estrategia de Inclusión Laboral con  
Enfoque de Género



# Ley 1636 de 2013 - Mecanismo de Protección al Cesante

TIENE COMO FIN



Facilitar **el encuentro** entre la oferta y la demanda laboral



**Democratizar** el acceso a las oportunidades de trabajo



Organizar el mercado de trabajo a través de la **integración y coordinación** de las políticas de empleo en el territorio







# ¿Qué es el Servicio Público de Empleo en Colombia?

Es el Sistema articulador de los servicios de gestión y colocación

Permite un mejor funcionamiento del mercado laboral

Ayuda a los **trabajadores a encontrar un empleo conveniente** y a los **empleadores a contratar trabajadores apropiados** a las necesidades de las empresas

Su dirección, coordinación y control está a cargo del Estado:



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**



## Unidad del Servicio Público de Empleo

### FUNCIONES

(Decreto 2521 de 2013)

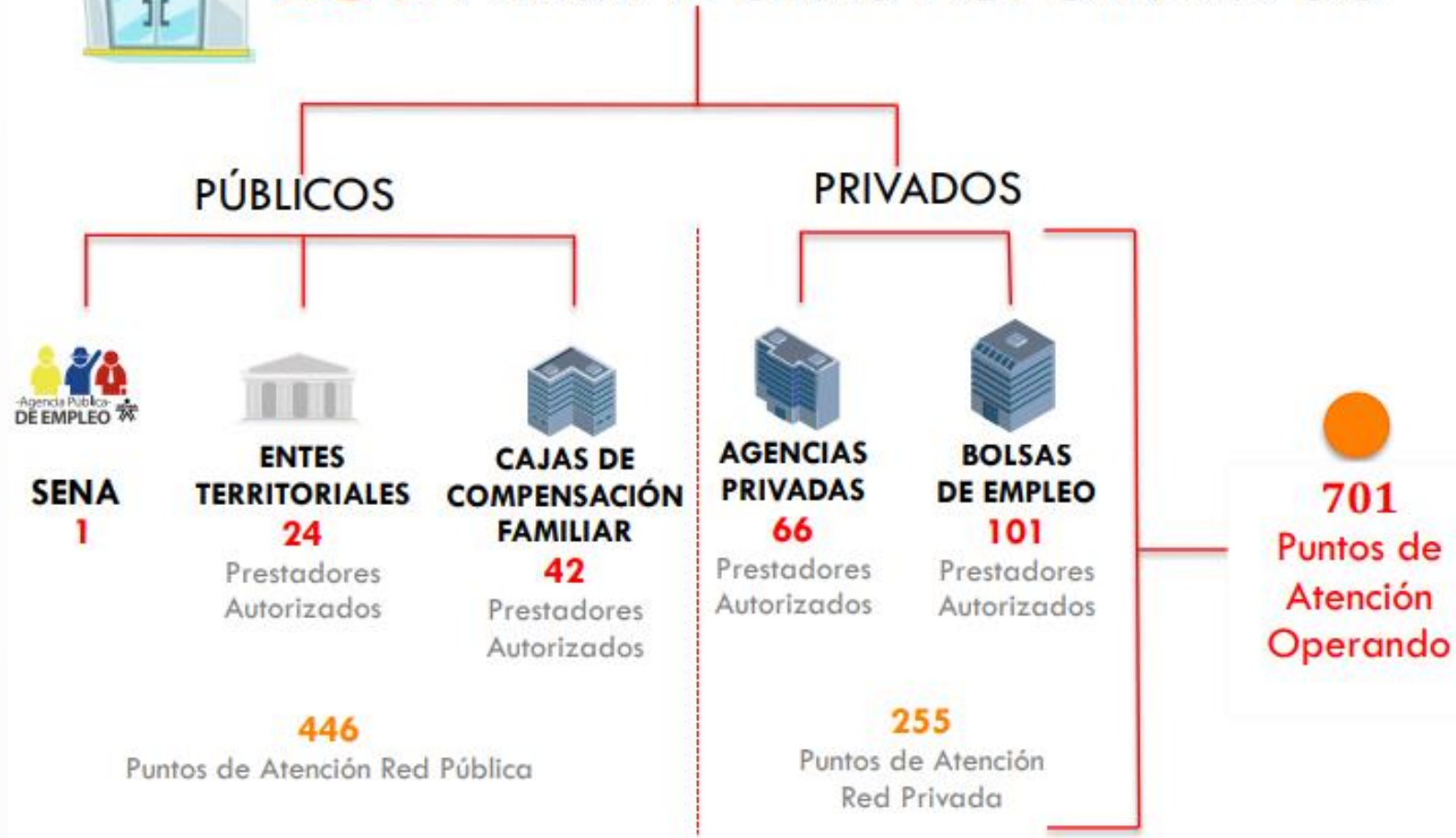
- **Administrar** el servicio público de empleo
- **Autorizar** a los prestadores que conforman la red.
- **Monitorear** la prestación del servicio.
- **Desarrollar instrumentos** para la gestión y colocación de empleo.
- Realizar y/o fomentar las **acciones de articulación** y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores.
- Apoyar la **implementación de planes y programas** relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable.
- Asesorar y prestar **asistencia técnica** a prestadores autorizados.
- Diseñar, desarrollar y operar el **Sistema de Información del Servicio Público de Empleo**.



# 02 El Servicio Público de Empleo



## 234 PRESTADORES AUTORIZADOS



SPE HACE PRESENCIA EN

**32** DEPARTAMENTOS

**190** MUNICIPIOS\*

\*Municipios impactados a nivel Nacional mediante puntos de atención físicos



**52** Estrategias Móviles (CCF-Ente Territorial)

Fuente: Boletín de caracterización de prestadores (Mayo 2021)



# ¿Cómo desde el SPE atendemos a los/as buscadores/as de empleo?

## A través de la Ruta de Empleabilidad

Se define como 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 el **territorio**.  
*(Resolución 293 de 2017).*



\* Servicios dirigidos a Buscadores (as) de empleo y Empresarios

En la red pública los servicios son **GRATUITOS**







# ¿Los buscadores a cuáles servicios pueden acceder?





# ¿Los empleadores a cuáles servicios pueden acceder?



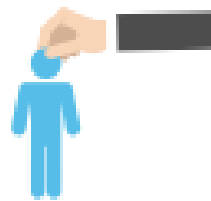
Registro de empresas y vacantes



Orientación y asesoría para la búsqueda del talento humano.



Aplicación de Pruebas Psicotécnicas para perfilar sus procesos



Preselección y remisión de hojas de vida de acuerdo al perfil solicitado.

Facilitamos y apoyamos a los empresarios y empleadores en la búsqueda acertada de perfiles para sus vacantes, contribuyendo al aumento de la productividad, competitividad y la consecución de sus trabajadores en un menor tiempo y sin ningún costo.



✓ **Registre sus vacantes en el SISE (o en el sistema del prestador de su libre escogencia\*)**

The screenshot shows the homepage of the SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo) website. The URL is [empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx](https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx). The page features a red header with the title "SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO" and contact information. Below the header, there are two main sections: "Empresario" (Employer) and "Usted está ingresando como Empleador" (You are logging in as Employer). The "Empresario" section invites users to update their labor situation and provides options for "HOJA DE VIDA" (Resume) and "DATOS DEL PERFIL LABORAL" (Labor Profile Data). The "Usted está ingresando como Empleador" section offers two options: "Ya me encuentro registrado" (I am already registered) with a login form and "Deseo crear una cuenta" (I want to create an account) with a registration button. The footer includes the "ACERCA AL TRABAJO" logo, contact details for the Special Administrative Unit of the Public Service, and the "El empleo es de todos" slogan with the Mintrabajo logo.

<https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx>

\*Art. 3 – Decreto 2853 de 2013.





1. Seleccionar tipo de documento e ingresar y confirmar el número:

-NIT

-Cedula de ciudadanía

-Cedula de extranjería

2. Diligenciar información sobre naturaleza, tipo y tamaño por número de empleados de la empresa.

## ► Datos Básicos del Empleador

\* Tipo de documento:

Cédula de Ciudadanía

\* Número de documento:

1110546414

\* Razón social:

\* Naturaleza:

Seleccione



\* Tipo:

Seleccione



\* Tamaño por número de empleados:

Seleccione







- 3. Ingresar datos de la sede principal
- 4. Ingresar datos del administrador de la cuenta.

## Datos de la Sede

\* Nombre de la sede:

\* Pertenece a  
Seleccione

\* Dirección:  
Sección Principal  
Seleccione

#   -

Complemento  
Seleccione

Código Postal

\* Dirección Sede

\* Teléfono:

\* País:  
Colombia

\* Departamento:  
Seleccione

\* Ciudad:  
Seleccione

## Datos del Administrador de la Cuenta

Este usuario será el responsable de la cuenta de la Sede creada. crear otras Sedes y usuarios.

\* Primer nombre:

Segundo nombre:

\* Primer apellido:

Segundo apellido:

\* Tipo de documento:  
Seleccione

\* Número documento:

\* Cargo:

\* Teléfono:

\* Correo electrónico (nombre de usuario):

\* Confirmar correo electrónico:



- 5. Aceptar términos y condiciones
- 6. Autorizar tratamiento de datos personales
- 7. Ingresar código de validación y clic en botón “**Crear cuenta**”.

## ► Términos y condiciones


del SISE.

1.4. **Buscador de empleo.** Persona natural que se encuentra en condiciones de trabajar y está en un proceso de búsqueda de empleo (desempleados o trabajadores en búsqueda de mejores condiciones laborales).

1.5. **Demandante.** Personas naturales o jurídicas que se encuentran en el proceso de búsqueda o demanda de fuerza de trabajo.

1.6. **Vacantes:** Puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador toma medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Acepto Términos y Condiciones

[Para Descargar/ Imprimir \*Términos y condiciones\* haga clicka acá](#) 

## ► Tratamiento de datos personales

dispuesto por la Ley 1636 de 2013 y el Decreto 2852 de 2013, de manera voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca, otorgo consentimiento en los términos establecidos por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y reglamentada por el Decreto 1377 de 2013 para que se efectúe el tratamiento de la información suministrada para el fin exclusivo de realizar las labores de intermediación laboral, análisis ocupacional en mi favor y demás servicios a los que pueda tener acceso, de conformidad con los criterios definidos por el Servicio Público de Empleo y lo definido y autorizado por el Ministerio del Trabajo. El manejo de mi información igualmente lo autorizo para que se realice según los términos y exigencias de la Ley 1636 y el Decreto 2852 de 2013.

De esta forma, reconozco que la información por mí suministrada estará a disposición, para los mismos fines y con las mismas restricciones, teniendo derecho entre otros a conocer, actualizar, rectificar o revocar la autorización de la información o datos proporcionados para esta actividad conforme a la Ley Estatutaria antes señalada.

Autorizo el tratamiento de mis datos personales

\* Ingrese el código de validación que se muestra a continuación:

basqz



App Store iOS



<https://apps.apple.com/do/app/mi-spe/id1516405316>

Google Play



<https://play.google.com/store/apps/details?id=serviciodeempleo.gov.co>



El empleo es de todos

Mintrabajo

04

# Herramientas que facilitan la intermediación laboral

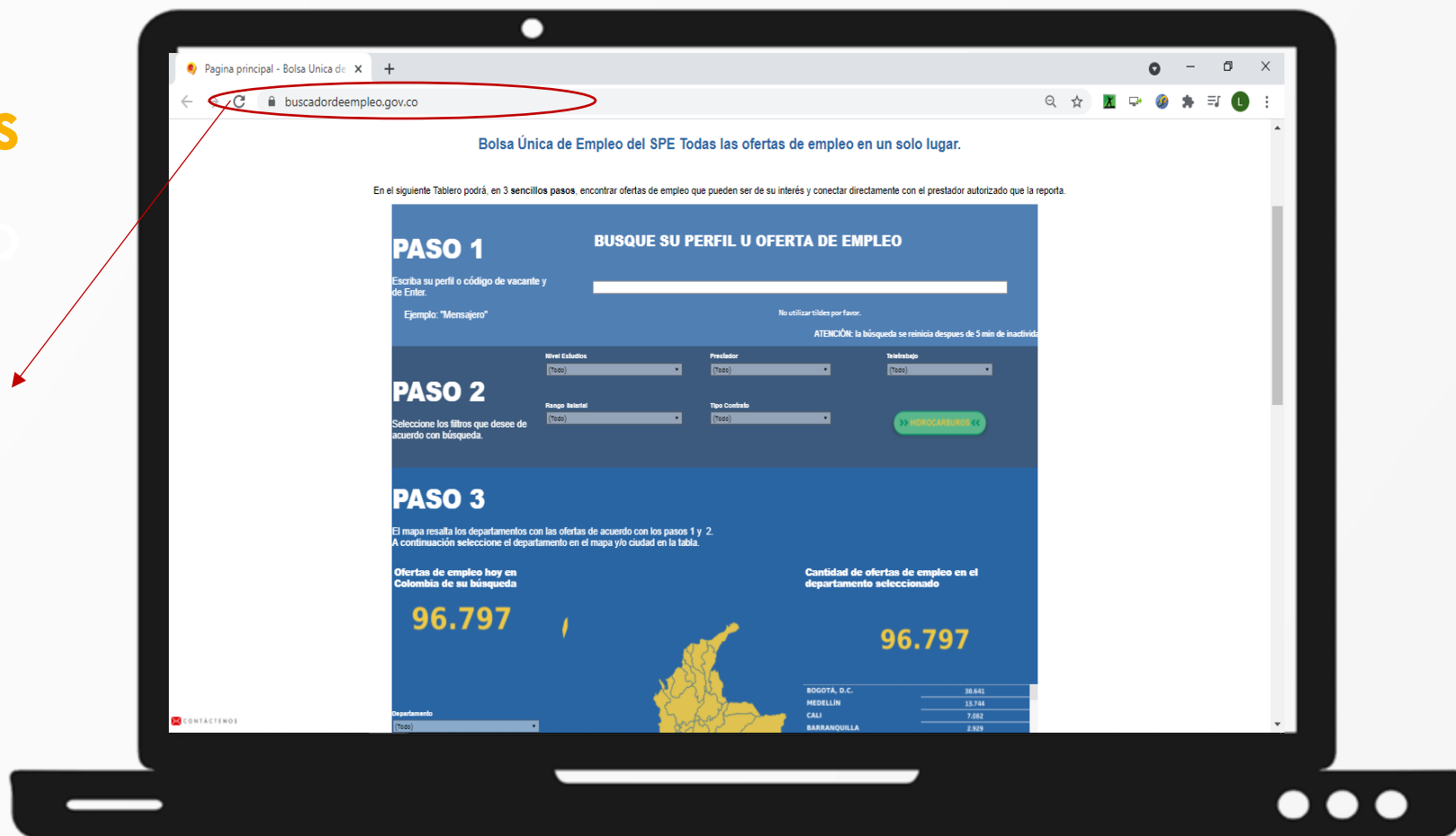


Unidad del Servicio de Empleo



✓ Encuentra las vacantes disponibles en tiempo real

<https://www.buscadordeempleo.gov.co/>







← → ↻ buscadordeempleo.gov.co ☆ 🔒 📄 ⚙️ 📱 🌐

En el siguiente Tablero podrá, en 3 sencillos pasos, encontrar ofertas de empleo que pueden ser de su interés y conectar directamente con el prestador autorizado que la reporta.

## PASO 1

### BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

Escriba su perfil o código de vacante y de Enter.

Ejemplo: "Mensajero"

No utilizar tildes por favor.

ATENCIÓN: la búsqueda se reinicia después de 5 min de inactividad.

## PASO 2

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda.

Nivel Estudios (Todo) Prestador (Todo) Teletrabajo (Todo)

Rango Salarial (Todo) Tipo Contrato (Todo)

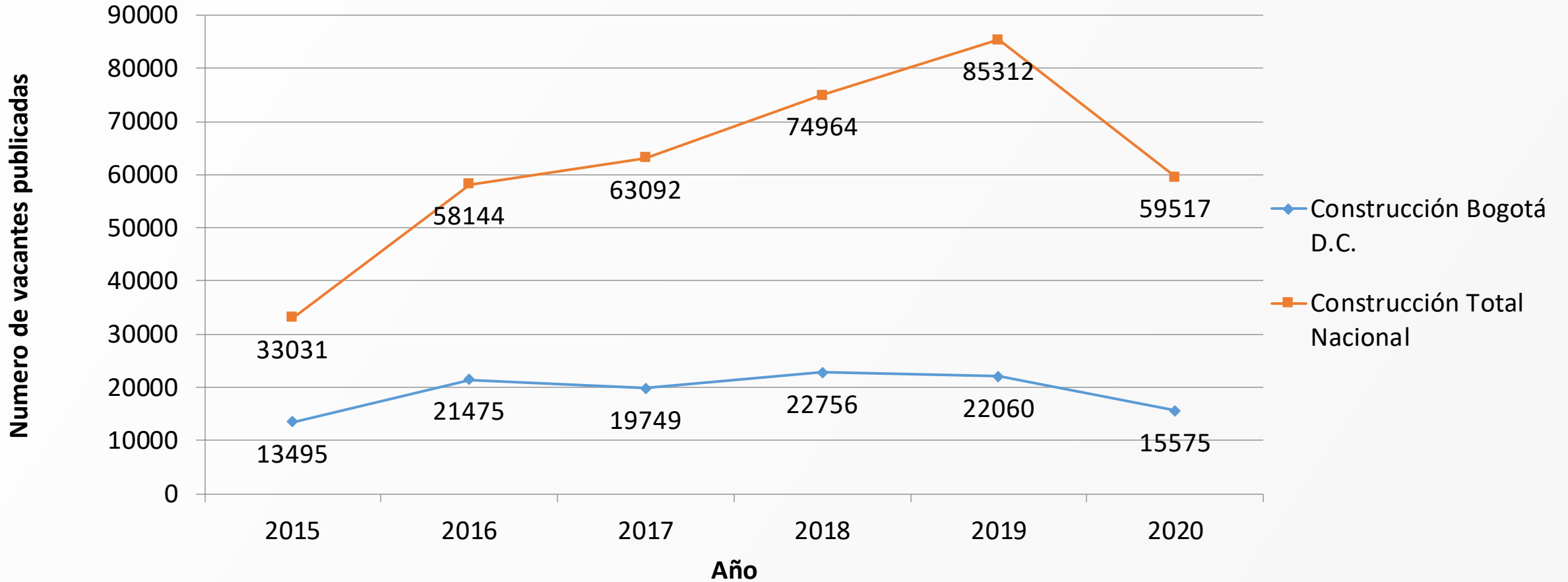
>> HIDROCARBUROS <<

✉️ CONTÁCTENOS





# Demanda laboral sector Construcción a través del SPE



Sector/Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	Promedio 2015-20
Construcción Bogotá D.C.	13495	21475	19749	22756	22060	15575	5243	19185
Construcción Total Nacional	33031	58144	63092	74964	85312	59517	23330	62343
% Contribución Bogotá	40,9	36,9	31,3	30,4	25,9	26,2	22,5	31,9

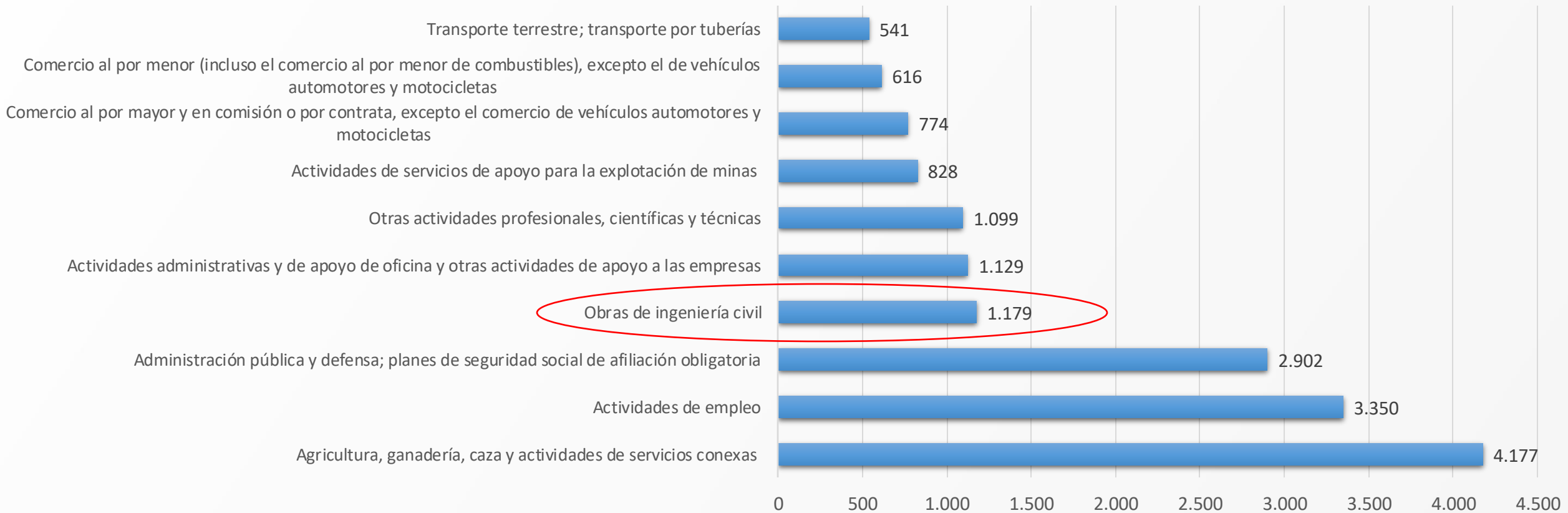
Fuente: Anexo estadístico de demanda laboral Unidad SPE. Corte abril 2021.





# JÓVENES Y MERCADO LABORAL, EN CIFRAS

## Colocaciones de jóvenes según actividad económica del empleador. I TRIM/21



En Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas encontramos actividades como cultivo de flor de corte, cultivo de arroz, cría de otros animales, etc.

En Actividades de empleo encontramos actividades de empresas de servicios temporales, otras actividades de provisión de talento humano, etc.

En Administración pública y de defensa se encuentran a actividades legislativas y ejecutivas de la administración pública, entre otras.

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo. Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEIML).





## 05 Estrategia de Inclusión Laboral con Enfoque de Género





## RESULTADOS DEL SPE A NIVEL NACIONAL

Los esfuerzos que ha venido haciendo el Gobierno Nacional en Equidad de Género dan cuenta de los resultados obtenidos en materia de empleabilidad, a continuación se muestran los resultados de las mujeres que encontraron un trabajo formal a través del **Servicio Público de Empleo** a corte de **Marzo de 2021**

2021	REGISTRO	ORIENTACIÓN	COLOCACIÓN
MUJERES	788.450	117.875	68.212
HOMBRES	801.874	85.398	88.480
NACIONAL	1.590.324	203.273	156.692
% de Mujeres	49,58%	57,99%	43,53%







## BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL GÉNERO



### Barreras Individuales

- ✓ Sobrecarga de labores domésticas, estereotipos y casos de **violencia de género**.
- ✓ Ausencia de **experiencia laboral formal** y, por consecuencia, certificada.
- ✓ Falta de confianza y sentimientos de **autoexclusión**.
- ✓ Persistencia en la formación hacia sectores **tradicionalmente femeninos**.
- ✓ **Redes de apoyo** para el cuidado de sus hijos e hijas.



### Barreras Organizacionales

- ✓ Sesgos durante **los procesos de contratación**.
- ✓ Prejuicios sobre desempeño laboral y **estabilidad en los puestos de trabajos** de las mujeres por su rol en el hogar.
- ✓ Definiciones erróneas de las **competencias requeridas** para las vacantes.
- ✓ Estereotipos por ocupaciones y por sectores.
- ✓ **Desconocimiento de las ventajas de la equidad de género** en las organizaciones.



### Barreras del Entorno

- ✓ Persistencia de distintas **violencias basadas en género**.
- ✓ Sesgos en procesos de intermediación de las Agencias.
- ✓ Infraestructuras limitadas para el cuidado de personas a cargo.
- ✓ Estereotipos y discriminación (género, edad, etnia).



## ACCIONES ADELANTADAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

La Unidad del SPE ha estado trabajando en el **diseño de nuevas herramientas y acompañamiento** para fortalecer la atención de los prestadores del Servicio Público de Empleo, a buscadores (as) de empleo y a los empleadores, entre las cuales se destacan:



- ✓ Ajustes básicos en la orientación ocupacional- entrevista.
- ✓ Ajustes a los talleres.
- ✓ Acompañamiento a los empleadores.
- ✓ Comunicaciones con enfoque de género que permiten impulsar la desmasculinización de cargos.
- ✓ Remisión de hojas de vida a los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal sin sesgos de género.





## ACCIONES ADELANTADAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

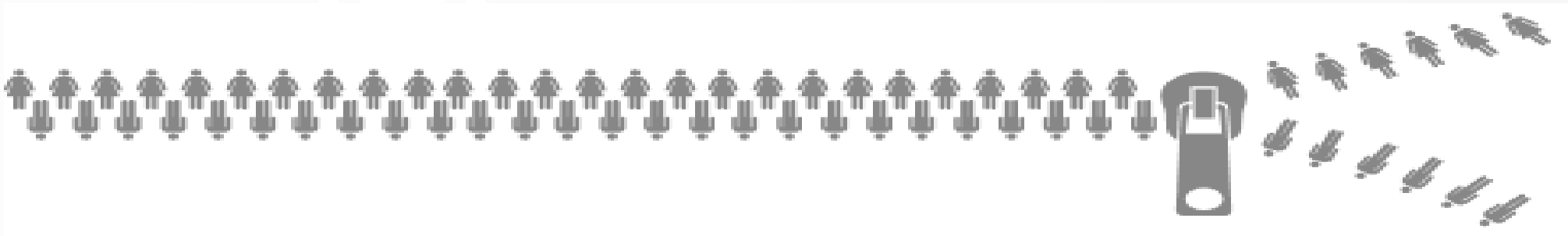
- ✓ Desde la interseccionalidad la **Estrategia de Género** es transversal en todas las **estrategias** y acciones que desarrolla la Unidad del SPE a través de su Red de Prestadores.





## ACCIONES ADELANTADAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

- ✓ Implementación del **Modelo de Inclusión Laboral** con ajustes a los servicios que se ofrecen en la ruta de empleabilidad, para facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.
- ✓ Lanzamiento de la **Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género**, con el fin de brindar lineamientos técnicos que faciliten una atención con Enfoque de Género mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo **en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas**.







## ACCIONES ADELANTADAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

- ✓ Trabajo articulado con la **Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación** y el **Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito – PNIS** – en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del PMI, relacionado con la cobertura del SPE en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres.
- ✓ Trabajo articulado con el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género del **Ministerio del Trabajo** y la **Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer** con el fin de dar a conocer nuestra oferta institucional a través de las Casas de la Mujer Empoderada.







## ACCIONES ADELANTADAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

- ✓ Formulación y diseño de una **formación virtual con apoyo de OIT**, que busca el fortalecimiento de las capacidades de la **Red de Prestadores** y de esta manera promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.
- ✓ **Asistencia técnica y acompañamiento a la red de prestadores por parte de la Unidad del SPE**, mediante la transferencia de conocimiento y herramientas relacionadas al **Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas**, lo cual permite identificar la efectividad y necesidades de la red del Servicio Público de Empleo en la prestación de sus servicios, con el fin de facilitar la inclusión laboral de las mujeres superando las brechas de desigualdad.





- ✓ La **Unidad del SPE firmó un convenio de asociación con la Universidad Javeriana**, con el propósito de realizar estudios en distintas áreas relacionadas con la búsqueda de empleo de los colombianos que permitan realizar un diagnóstico y caracterización del mercado laboral colombiano para algunos grupos poblacionales; en particular, identificar algunas de las barreras y brechas que afrontan las mujeres.
- ✓ Participación en las mesas técnicas de **“Distribución desigual del trabajo de cuidados al interior de los hogares”** convocada por **DNP**, en la cual se presentan las acciones desarrolladas por parte de la Unidad del SPE para mitigar las brechas de género en el mercado laboral y los retos para mejorar las acciones que permitan la inclusión laboral de las mujeres.





Unidad del  
**Servicio**  
de **Empleo**

**NOS ACERCA AL**  
**TRABAJO**

**Unidad del Servicio Público de Empleo**

Tel: (1) 756 0009

Carrera 69 # 25B-44, piso 7

Bogotá, D.C., Colombia





# Mujeres

que Construyen