



El empleo
es de todos

Mintrabajo

GUÍA

PARA LA POSTULACIÓN A LA
SEGUNDA EDICIÓN DEL RECONOCIMIENTO

ACCEDE

ACCIONES DE INCLUSIÓN LABORAL

2022

ACCEDE
ACCIONES DE INCLUSIÓN LABORAL

La Unidad del Servicio Público de Empleo
Otorga el presente reconocimiento a:

PRESTADOR o EMPRESA

Por sus destacadas acciones de inclusión laboral

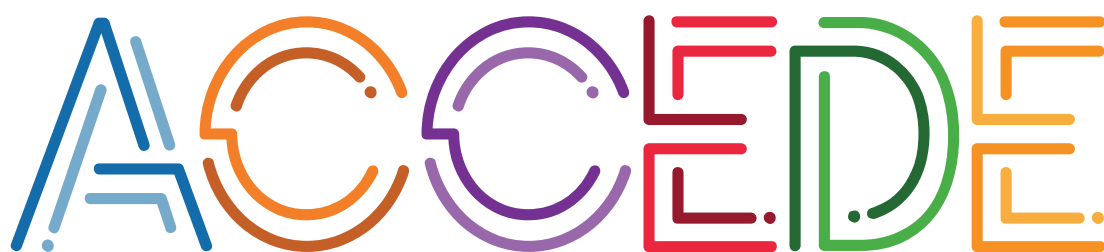


Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

GUÍA

PARA LA POSTULACIÓN A LA
SEGUNDA EDICIÓN DEL RECONOCIMIENTO



ACCIONES DE INCLUSIÓN LABORAL

2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE), como administradora de la red de prestadores del SPE, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1636 de 2013, tiene como uno de sus objetivos la promoción de la inclusión laboral, así como llevar a cabo la función de monitorear la prestación de los servicios de gestión y colocación con altos estándares de calidad, con el fin de garantizar un encuentro efectivo entre la oferta y demanda laborales en el país.

Con lo anterior, una de las apuestas institucionales de la Unidad del SPE ha sido impulsar la implementación del 'Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas', el cual busca generar procesos de mitigación de las barreras que enfrentan los buscadores, que acuden a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo para mejorar sus niveles de empleabilidad y de acceso a un empleo formal y estable.

Es así como el modelo plantea la existencia de barreras de acceso (individuales, organizacionales o del entorno), asociadas principalmente a las poblaciones con mayores dificultades, y que incluso históricamente han pasado por procesos de exclusión, por lo tanto, requieren una intervención más focalizada, que comprende el accionar articulado de todos los actores que hacen posible la vinculación laboral.

En virtud de lo expuesto, la Unidad del SPE ha creado el 'Reconocimiento ACCEDE – Acciones de Inclusión Laboral', con el fin de reconocer y difundir los procesos de inclusión laboral que los actores del Servicio Público de Empleo (prestadores y potenciales empleadores) han realizado en la implementación y promoción del modelo, contribuyendo de esta forma a mejorar la inserción laboral de los diferentes grupos

poblacionales con mayores barreras de acceso a oportunidades de empleo, teniendo en cuenta el nuevo contexto de los efectos generados por el COVID-19 y la reactivación económica de los territorios del país. Esta estrategia permitirá visibilizar y exaltar la labor de la red de prestadores y de los potenciales empleadores que han apropiado la inclusión laboral como bandera, y lo han reflejado en la construcción e implementación de experiencias exitosas e innovadoras.

Esta guía tiene por objetivo exponer los lineamientos para la postulación al reconocimiento, en la que el prestador autorizado presentará la experiencia de inclusión laboral y nominará al empleador que formó parte de la intervención. Es así como el prestador, el empleador y un representante de la población colocada serán los que recibirán el reconocimiento como parte de un proceso articulado y efectivo.

Desde la Unidad del SPE invitamos a todos los que integran la red de prestadores a postular sus procesos exitosos de inclusión laboral, en virtud de que merecen ser reconocidos y difundidos a nivel nacional, configurándose como un llamado a promover el cierre de brechas y la mitigación de barreras de acceso a oportunidades de empleabilidad en el marco de la reactivación económica.

2. LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

Antes de la creación del modelo , la Unidad del SPE evidenció que las intervenciones que se estaban realizando de manera estandarizada no consideraban las barreras propias, ni el contexto de los buscadores de empleo, lo que implicaba esfuerzos poco articulados, la transmisión de un mensaje errado según el cual para cada población sujeta de atención era necesaria una estrategia con acciones uniformes y, finalmente, la consideración que las barreras de acceso al mercado laboral estaban relacionadas con la población y no con el individuo.

Para brindar una respuesta a esta situación, la Unidad del SPE decide diseñar e implementar un nuevo modelo de gestión e intervención con el que se promueva la inclusión laboral de los buscadores de empleo y la humanización del Servicio Público de Empleo, promoviendo enfoques que permitan el desarrollo de acciones considerando las garantías de los ciudadanos en cuanto a sus derechos, las dinámicas y estructuras territoriales, los contextos y las relaciones sujeto-sociedad y, finalmente, la atención diferencial en los servicios de gestión y colocación que permita el cierre de brechas de empleabilidad de la población que ingresa a las agencias y bolsas de empleo del país.”

El ‘Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas’ es entendido como un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos, los cuales tienen como propósito fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin último de generar procesos de mitigación de barreras más pertinentes para

los buscadores que acuden a las agencias y bolsas de empleo, mejorando sus niveles de empleabilidad. Este término tiene una gran complejidad y es asumido como un constructo multidimensional que involucra múltiples aspectos personales y sociales; respecto a su dimensión social puede decirse que existen varios determinantes, muchos de ellos relacionados con aspectos como la educación formal, la familia, la comunidad el contexto social, así como con las estructuras macroeconómicas y políticas nacionales e internacionales¹.

En este contexto, la Unidad del SPE ha identificado que el problema de vinculación laboral no está determinado exclusivamente por las restricciones de acceso a la información o por los canales de búsqueda deficientes, sino que adicionalmente existen factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos, que se traducen en las denominadas barreras de acceso al mercado laboral, con un impacto negativo en las posibilidades de vinculación y permanencia laboral de los buscadores de empleo.

La definición de este modelo se construye con base en la tesis de la existencia de barreras de acceso, asociadas principalmente a la población con mayores carencias económicas y en general con mayores dificultades para acceder a servicios de empleo. En la operación del SPE se ha identificado que estas barreras pueden ser de orden individual, organizacional o del entorno (social, institucional o geográfico) y que requieren una intervención más focalizada, de acuerdo con su naturaleza.

¹Formichella y Lóndón, 2012; Universidad de Deusto, 2012; Rentería y Malvezzi, 2008 y Chávez, 2010.

3. ¿QUÉ ES EL RECONOCIMIENTO ACCEDE – ACCIONES DE INCLUSIÓN LABORAL Y CUÁL ES SU OBJETIVO?

Es una iniciativa de la Unidad del SPE que busca reconocer las acciones de inclusión laboral implementadas por los prestadores del SPE y los potenciales empleadores, siendo una oportunidad para promocionar y difundir experiencias innovadoras y exitosas, con potencial de réplica en el territorio nacional, contribuyendo a la reactivación económica e impactando la contratación de algún grupo poblacional en el marco de la emergencia sanitaria decretada por la OMS (COVID-19), de acuerdo con el 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas'.

Sabemos que muchos de nuestros prestadores autorizados han realizado ajustes a la ruta de empleabilidad sugeridos por la Unidad del SPE para la mitigación de barreras, y han ejecutado estrategias para la colocación efectiva de poblaciones de difícil inserción laboral como jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, migrantes provenientes de Venezuela y retornados colombianos, víctimas del conflicto armado, población en pobreza y pobreza extrema, entre otros.

Todas esas acciones realizadas pueden ser elementos clave que les permitirán tener la oportunidad de presentarlas en esta edición del Reconocimiento Accede, por eso identificarlas es el primer paso para que junto al acompañamiento de los líderes territoriales de la Unidad del SPE puedan darlas a conocer a los demás miembros de la red de prestadores del país.

4. ACTORES SUJETOS DEL RECONOCIMIENTO

ACCEDE busca visibilizar la acción de inclusión laboral conjunta, en la que intervienen y serán reconocidos los siguientes actores:

- **Prestadores:** Personas jurídicas autorizadas por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo con algún nivel de implementación del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' y ajustes innovadores en sus servicios en el marco de la emergencia sanitaria decretada por la OMS (COVID-19).
- **Potenciales empleadores:** Personas jurídicas o naturales registradas en el SPE que han participado activamente en las estrategias de inclusión laboral en el marco de la reactivación económica, y que serán postuladas por un prestador autorizado.

5. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN

La postulación de la acción de inclusión laboral será realizada por cualquier **prestador autorizado por la Unidad del SPE**, que cumpla con los siguientes requisitos y condiciones:

- Contar con la implementación del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' en su ruta de empleabilidad, y que cuenten con ajustes innovadores de nivel básico y/o especializado.
- Tener la autorización vigente otorgada por la Unidad del SPE.
- El prestador sólo podrá postular a un potencial empleador.
- El prestador sólo podrá postular una acción de inclusión laboral
- El potencial empleador postulado debe estar registrado en el SPE y haber recibido los servicios de gestión y colocación del prestador postulante.
- Garantizar colocaciones en el marco del 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas' y en la reactivación económica.

6. CATEGORÍAS A RECONOCER

“Las categorías que serán evaluadas en las acciones de inclusión laboral postuladas serán las siguientes”:

ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS

Intervenciones que evidencian una acción de mitigación de barreras de acceso a oportunidades laborales y que atiendan al enfoque de derechos, diferencial, psicosocial y/o territorial.

INTEGRALIDAD EN LOS PROCESOS Y SERVICIOS

Capacidad de potenciar la inclusión laboral de población de difícil inserción a través de la articulación de todos los servicios de la ruta única de empleo y los procesos de inclusión por parte de los potenciales empleadores.

PERDURABILIDAD Y CAPACIDAD DE RÉPLICA

Hace referencia a la capacidad de los actores involucrados (prestador y potencial empleador) para mantener activa la acción de inclusión laboral en el transcurso del tiempo y para ser replicable en otros contextos.

IMPACTO EN LA GESTIÓN

Hace referencia al impacto directo que ha tenido la acción de inclusión laboral en la mitigación de barreras y la colocación efectiva.

7. EVALUACIÓN DE ACCIONES DE INCLUSIÓN LABORAL

La evaluación establece como primer filtro un puntaje mínimo de 61% / 100% para que la postulación pueda ser considerada como una acción de inclusión laboral.

En la acción son evaluados de manera integral las cuatro categorías:

I. Enfoque de cierre de brechas, **II.** Integralidad de los procesos y servicios, **III.** Perdurabilidad y capacidad de réplica e **IV.** Impacto en la gestión.

Las acciones de inclusión laboral que obtengan los mayores puntajes por cada categoría, entrarán a participar en dicho ítem frente a las demás postulaciones.

Una acción de inclusión laboral sólo podrá ser nominada a una categoría.

8. PASO A PASO PARA LA POSTULACIÓN

- a) Descargar el formulario de postulación y diligenciar el formato de carta de postulación del prestador y el empleador que encuentra en la página de la entidad: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/accede>.
- b) Diligenciar completamente el formulario de postulación, listando los soportes y evidencias de cada una de las respuestas que se indican en dicho formulario. **Es muy importante que el prestador analice bien cuál acción de inclusión laboral va a postular, ya que esa acción sólo podrá ser nominada a una categoría.**
- c) Diligenciar la carta de postulación del prestador y empleador.
- d) Anexar una presentación con fotografías que incluyan textos descriptivos de cada una, en la que se indique en qué consistió la acción de inclusión laboral y se describa a qué corresponde cada fotografía presentada. Las fotos deben ser en posición horizontal, en formato jpg y de óptima calidad.
- e) Enviar el formulario de postulación diligenciado en Excel, la carta postulación (prestador y empleador) escaneada con firmas, soportes y fotos indicados en los puntos anteriores, a:
reconocimientoaccede@serviciodeempleo.gov.co, con el asunto: nombre del prestador/postulación ACCEDE (antes del 18 de marzo de 2022).

Nota: Los soportes que se listan en el formulario de postulación deben ser numerados de acuerdo con la pregunta correspondiente a la sección D “Lista de verificación de la acción de inclusión laboral”.

Ejemplo: pregunta 1 (nombre del archivo: 1_Acta de asistencia).

9. ACOMPAÑAMIENTO Y CANALES DE COMUNICACIÓN

- Toda la información de la estrategia del 'Reconocimiento ACCEDE – Acciones de Inclusión Laboral' la encontrarán en:
<https://www.serviciodeempleo.gov.co/accede>.
- Recuerden que ante cualquier inquietud en todo el proceso de postulación, pueden contactarse con los líderes regionales del Grupo de Transferencia de Conocimientos que tiene la Unidad del SPE asignado para cada departamento.
- Adicionalmente, contamos con un correo electrónico para atender sus inquietudes: reconocimientoaccede@serviciodeempleo.gov.co.

10. BENEFICIOS PARA GANADORES

PRESTADORES

- Reconocimiento por las altas instancias del Gobierno Nacional en un evento protocolario.
- Asistencia técnica y capacitación por los aliados en temas de inclusión laboral.
- Socialización de buenas prácticas con la red de prestadores y otros actores del mercado laboral.
- Visibilización de los prestadores reconocidos por la Unidad del SPE en redes sociales, periódico empresarial, páginas web del sector trabajo y otros medios de difusión, que permitan resaltar el impacto social realizado.

EMPLEADORES

- Reconocimiento por las altas instancias del Gobierno Nacional en un evento protocolario.
- Asistencia técnica y capacitación por los aliados en temas de inclusión laboral.
- Visibilización de las empresas reconocidas por la Unidad del SPE a partir de la acción de inclusión laboral en redes sociales, periódico empresarial y otros medios de difusión, que permitan resaltar el impacto social realizado.

11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA GENERAL		
LANZAMIENTO CONVOCATORIA	INICIO CONVOCATORIA SEGUNDA EDICIÓN ACCEDE	11 DE FEBRERO
POSTULACIÓN	ENVÍO DE POSTULACIONES POR PARTE DE LOS PRESTADORES	11 DE FEBRERO AL 18 DE MARZO
EVALUACIÓN	EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES INCLUSION LABORAL PRESENTADAS	19 DE MARZO AL 1 DE ABRIL
SELECCIÓN DE FINALISTAS	NOTIFICACIÓN A LOS POSTULANTES	5 DE ABRIL
EVENTO	RECONOCIMIENTO A PRESTADORES Y EMPRESAS	5 DE MAYO
BENEFICIOS	ENTREGA A BENEFICIOS A GANADORES	MAYO A JULIO DEL 2022

12. GLOSARIO

- **Acción de inclusión laboral:** Comprende el proceso articulado e integral que se genera en la gestión que realiza tanto el prestador como el empleador para lograr la mitigación de barreras y la vinculación de buscadores de empleo que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.
- **Prestador:** Persona jurídica autorizada por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo.
- **Red de prestadores:** Compuesta por los diferentes tipos de prestadores que comprenden el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), alcaldías y gobernaciones, cajas de compensación familiar, agencias privadas y bolsas de empleo (universidades).
- **Potencial empleador:** Personas naturales o jurídicas que usan las agencias o bolsas de empleo autorizadas para la búsqueda del talento humano idóneo para el desarrollo de las actividades de su organización.
- **Modelo de Inclusión Laboral:** Marco de intervención que reúne actores, temáticas, acciones, programas, metodologías e instrumentos desarrollados e implementados por el Servicio Público de Empleo, con el fin de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación, y la generación de acciones afirmativas que contribuyan a la mitigación de las barreras de los individuos para su inserción laboral.
- **Ajustes de nivel básico:** Modificación, adición y/o adaptabilidad de los servicios de gestión y colocación, con la finalidad de atender las barreras de un buscador de empleo y a procesos como el de gestión empresarial que se desarrollan en el marco de la ruta única de empleo.

- **Ajustes de segundo nivel:** Conjunto de servicios adicionales, asociados y/o relacionados que se prestan en la ruta de empleabilidad, con el fin de atender barreras específicas que no son cubiertas en la ruta básica con ajustes de servicios.
- **Inclusión laboral:** Entendida como la vinculación de personas al sector productivo a través de empleos formales y estables, en consideración con sus competencias y no a características o condiciones como su pertenencia étnica, orientación sexual, sexo, religión, discapacidad, entre otras.
- **Enfoque de derechos:** Generación de acciones y decisiones tomando como centro a la persona, con lo que se propenderá por favorecer el bienestar individual y colectivo de los ciudadanos en lo concerniente a su acceso a un empleo digno.
- **Enfoque diferencial:** Esfuerzo para tomar en cuenta las necesidades particulares de una población en la provisión de la asistencia humanitaria, provisión de servicios y atención general.
- **Enfoque territorial:** Perspectiva global que contempla al territorio como el escenario socialmente construido donde ocurre todo lo social y simbólico. Sin embargo, es a la vez natural, espacial, social, cultural, económico, político e histórico.
- **Enfoque psicosocial:** Modelo comprensivo que, como tal, invita a conocer la realidad para poder acompañarla, puede ser asumido en el ámbito de las políticas, programas, estrategias y proyectos como un medio o un soporte metodológico destinado a favorecer los procesos de atención y acompañamiento, de cara a la realización de los propósitos institucionales u organizacionales relacionados con el favorecimiento del acceso y garantía de derechos, el bienestar, el empoderamiento, la superación de la vulnerabilidad, el desarrollo

integral y la calidad de vida de los individuos, las comunidades y los territorios.

- **Enfoque de cierre de brechas:** Busca el reconocimiento de las características y barreras de empleabilidad de colectivos y personas, con la finalidad de generar intervenciones focalizadas y pertinentes para mejorar sus niveles de empleabilidad y de generación de ingresos.
- **Barreras de Empleabilidad:** Factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo. Las barreras se presentan en el buscador de empleo (individuales), las empresas (organizacionales) y el entorno.
- **Barreras Individuales:** Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas, conocimientos o dificultades para cumplir en procesos de selección.
- **Barreras Organizacionales:** Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.
- **Barreras del Entorno:** Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, que afectan la inclusión laboral de los buscadores.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D. C., Colombia