



MINISTERIO DEL TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA
RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS EN PROCESO DE **REINCORPORACIÓN**



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA
RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS EN PROCESO DE **REINCORPORACIÓN**



Dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

**Unidad del Servicio Público de Empleo
Subdirección de Promoción**

Versión 1 – Agosto de 2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

CLAUDIA MARCELA RANGEL ESPARZA
Subdirectora de Promoción

NATHALIA BARRIOS BARRERA
Coordinadora Grupo de Innovación

LICETT NORIEGA AGUILAR
JOSÉ LUIS BUITRAGO CORREDOR
Grupo de Innovación – Subdirección de Promoción

MARÍA ISABEL RODRIGUEZ MORA
LILIANA ARBOLEDA VILLAMIL
Grupo de Sostenibilidad Económica
Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)

CAROLINA FRANCO LASSO
Asesora de Comunicaciones (e)

MARCELA CHAVES VILLAMIZAR
Estratega de comunicaciones

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO
Diseño y Diagramación

2022



Unidad del
Servicio
de Empleo

NOS ACERCA AL
TRABAJO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	5
3. ¿QUÉ ES LA ARN?	5
4. POBLACIÓN OBJETO	6
5. NORMATIVIDAD	7
6. BARRERAS VS. AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD	7
6.1 Servicio de registro	8
6.2 Servicio de orientación	10
6.3 Servicios de preselección y remisión	13
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16



1. INTRODUCCIÓN

A través del documento CONPES 3931 de 2018, el Gobierno Nacional en conjunto con delegados de las FARC-EP estableció la Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Ex Integrantes de las FARC-EP (PNRSE); la cual posibilita el proceso de reincorporación a la vida civil de este colectivo. Dicha *política se enmarca en el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*, firmado por los mencionados actores el 24 de noviembre de 2016 y refrendado por el Congreso de la República el 30 de noviembre de 2016.

El CONPES 3931 de 2018 contempla en el eje estratégico 3 “*Condiciones para el acceso a mecanismos y recursos necesarios para la estabilización y proyección económica de exintegrantes de las FARC-EP y sus familias de acuerdo con sus intereses, necesidades y potencialidades*”, y establece en su componente (IV) servicios de gestión y colocación dirigidos a los exintegrantes de las FARC-EP ¹.

Según datos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), **14.020** excombatientes han sido acreditados por

la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, de los cuales **12.826** se encuentran en proceso de reincorporación. Esta población que proviene en su mayoría del sector rural no solo ha estado alejada de los servicios ofrecidos por el Estado, sino que, en algunos casos, carecen de estudios, formación técnica y experiencia laboral, entre otros aspectos que afectan su inclusión laboral.

Gracias al cruce de información realizado con la población reincorporada que está registrada en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (en adelante Unidad del SPE), se evidenció que un 10% de la misma está inscrita y en búsqueda activa de empleo. Tal porcentaje equivale a 1.336 personas, de las cuales tan sólo un 7.6% de la población registrada ha logrado una colocación laboral; es decir, 101 personas.

La Unidad del SPE, en coordinación con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), y en el marco del Acuerdo de Paz y el CONPES 3931 de 2018, ha venido desarrollando acciones durante el último año para el fortalecimiento de la inclusión laboral de la población en proceso de reincorporación. En esa

¹ Documento CONPES 3991 de 2018. Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Ex integrantes de las FARC-EP. Página 87.

línea, se elaboró el ABC para promover la inclusión laboral de población en proceso de reincorporación a través del Servicio Público de Empleo²; y se complementó con la presente Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la Atención de Población en Proceso de Reincorporación, la cual brinda a la Red de Prestadores del SPE lineamientos técnicos y ajustes a la Ruta de Empleabilidad.

2. OBJETIVO

Proporcionar a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo herramientas que promuevan la implementación de los ajustes a la Ruta de Empleabilidad, con el propósito de brindar una atención con enfoque diferencial a las personas en proceso de reincorporación y, de esta manera, contribuir al cierre de brechas y a la mitigación de barreras de acceso al empleo formal que esta población enfrenta.

3. ¿QUÉ ES LA ARN?

La Agencia para la Reincorporación y Normalización es la entidad encargada de acompañar y brindar asesoría permanente a quienes le apuestan a la paz y hacen tránsito a la legalidad, generando oportunidades que fortalezcan sus capacidades y puedan desenvolverse plenamente como ciudadanos.

A su vez, la ARN es la institución competente para implementar la Ruta de Reincorporación en el largo plazo, enfocada en la generación de capacidades a través del acceso a derechos de exintegrantes de las FARC-EP y sus familias, con

oportunidad de lograr su reincorporación social y económica en el marco de la legalidad.

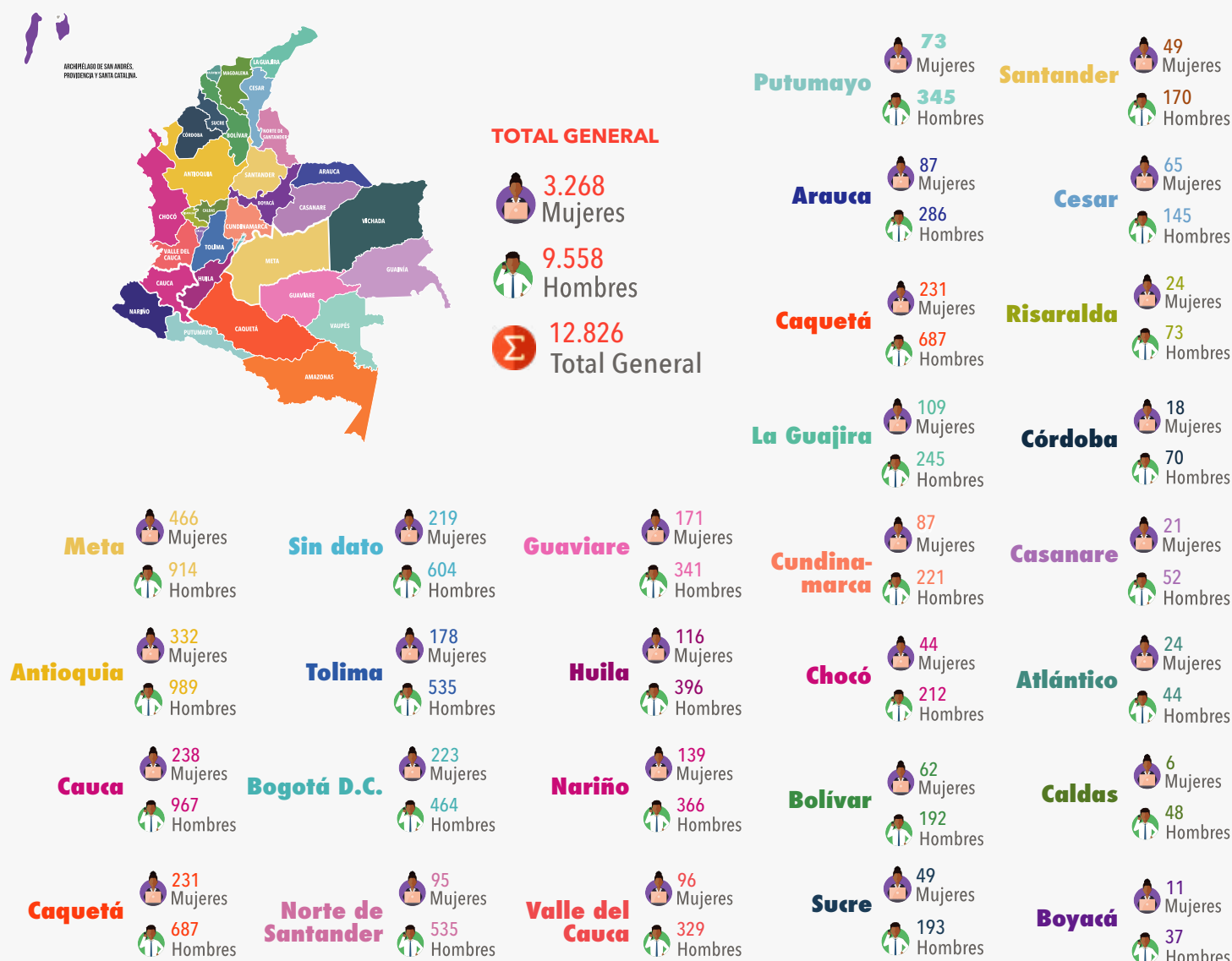
Es importante señalar que dicha Ruta tiene siete componentes a saber: salud, educación, **sostenibilidad económica**, familia, comunitario, bienestar psicosocial, habitabilidad y vivienda; y que ésta contempla la transversalización del enfoque diferencial, asegurando una atención especial en razón de variables como la etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, curso de vida y discapacidad.

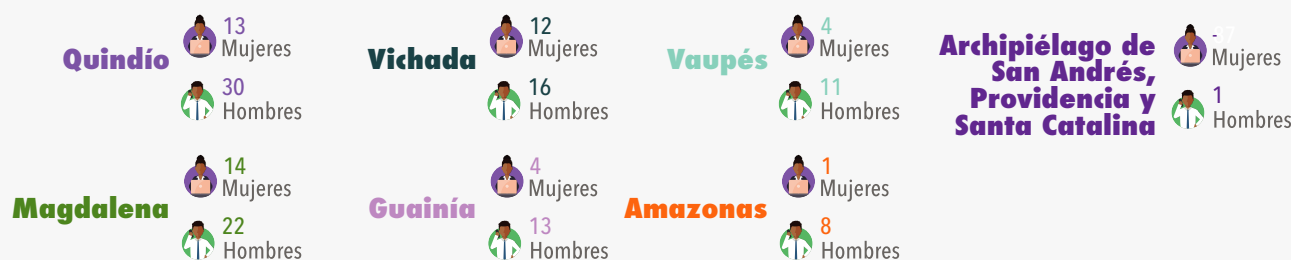
² ABC para promover la inclusión laboral de población en proceso de reincorporación a través del Servicio Público de Empleo - Unidad del Servicio Público de Empleo, Agencia para Reincorporación y la Normalización (ARN), 2021.

4. POBLACIÓN OBJETO

La población en proceso de reincorporación se compone por las personas que dejaron las armas en el marco del Acuerdo Final de Paz. Según la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 14.020 excombatientes han sido acreditados por la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, de los cuales 12.826 se encuentran en proceso de reincorporación.

La distribución de la población según departamento y sexo es la siguiente:





Fuente: Agencia para la Reincorporación y la Normalización – Febrero 2022

5. NORMATIVIDAD

- Acto legislativo 01 del 4 de abril de 2017
- Decreto-Ley 899 del 29 de mayo de 2017
- Decreto 1363 del 31 de julio de 2018
- CONPES 3931 de 2018
- Resolución 4309 del 24 de diciembre de 2019 de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización³.

6. BARRERAS VS. AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

Las barreras de empleabilidad, de acuerdo con la Guía del Modelo de Inclusión Laboral de la Unidad del SPE, 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. Estas barreras pueden ser de orden individual, organizacional o del entorno.

³ Ver ABC para promover la inclusión laboral de población en proceso de reincorporación a través del Servicio Público de Empleo - Unidad del SPE, Agencia para Reincorporación y la Normalización (ARN), 2021.

En esa línea, se describe a continuación cada uno de los servicios básicos de gestión y colocación en la Ruta de Empleabilidad, así como los ajustes que se pueden implementar en los servicios para la adecuada atención de la población en proceso de reincorporación.

6.1 Servicio de registro

De conformidad con la Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo, el servicio de registro se entiende como la inscripción de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes en el sistema de información autorizado al prestador.

Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad
La información de la población es confidencial y no permite la marcación automática en el sistema de información. Así mismo, se presenta dificultad en la actualización de datos (números de contactos, dirección, entre otros).	Celebrar acuerdos de confidencialidad entre los prestadores del SPE que se vinculen a la Estrategia con la ARN, para la entrega de información de población en proceso de reincorporación. Desarrollar jornadas de registro para población en proceso de reincorporación en los municipios y áreas rurales donde se encuentre el foco de la misma. Brindar información a los oferentes sobre los mecanismos para registrar su hoja de vida con un prestador del Servicio Público de Empleo (virtual - presencial). Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.
Bajos niveles de formación técnica y profesional.	Identificar los intereses ocupacionales del buscador a través de orientación ocupacional y, posterior a ello, direccionarlo bien sea hacia instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, o a instituciones de educación superior ⁴ ; así como a formaciones complementarias en idiomas. Lo anterior con el fin de calificar o recalificar su perfil de acuerdo con la dinámica del mercado laboral en el territorio.

⁴ Beneficios en educación superior para personas en proceso de reincorporación - Página Web ARN enlace <http://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Paginas/Beneficios-en-educacion-superior.aspx>

Falta de conocimientos y habilidades en competencias digitales.	Articular con instituciones que tengan ofertas de formación en este campo y a través de las cuales se promueva la alfabetización digital para la población en cuestión, como, por ejemplo: el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, las secretarías de educación territoriales y el SENA. Promover el acceso a los cursos en competencias digitales dispuestos por la Unidad del SPE DIGCOMP.CO⁵
Acceso limitado o inexistente a redes de internet y a herramientas tecnológicas (PC, portátiles y/o dispositivos móviles) que dificulta el ingreso a los servicios de gestión y colocación); debido a que algunos oferentes residen en zonas rurales.	Promocionar el uso de los centros digitales del MINTIC⁶. Promover el aprovechamiento de los recursos tecnológicos y de conectividad de instituciones educativas. Facilitar el acceso a las estrategias móviles de los prestadores del SPE.
Falta de experiencia laboral.	Articular de forma permanente con el Ministerio del Trabajo y el SENA para la evaluación y certificación por competencias laborales ⁷ .
Ausencia de algunos documentos requeridos por ciertas empresas, tales como: licencia de conducción, tarjeta CONTE o tarjeta profesional, entre otros.	Generar alianzas con organismos de cooperación u otros aliados estratégicos, que permitan gestionar recursos para la mitigación de estas barreras de tipo individual/documental.

⁵ DIGCOMPSPECOLOMBIA Cursos en competencias digitales - Unidad del SPE <https://n9.cl/ktfw9>

Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicaciones - <https://n9.cl/65jyg>

⁶ Centros Digitales MINTIC https://www.mintic.gov.co/micrositios/centros_digitales/768/w3-article-162525.html

⁷ Evaluación y Certificación de Competencias Laborales <https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/certifiqueConocimientos.aspx>

6.2 Servicio de orientación

Son las acciones enfocadas en el perfilamiento de los conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias del oferente o buscador de empleo, así como de sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades; con ocasión de analizar y construir el perfil laboral, brindar información sobre el mercado laboral y programas de empleo, asesorar la búsqueda de empleo y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.

BUSCADORES DE EMPLEO	
Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad
Desconocimiento de competencias laborales por parte de la población objeto.	Identificar los intereses ocupacionales y competencias del buscador a través de la orientación ocupacional. Promover la aplicación de pruebas psicotécnicas para la identificación de competencias, el fortalecimiento del perfil ocupacional y posterior direccionamiento del plan de desarrollo individual.
Falta de confianza en sí mismo (de sus habilidades, destrezas y talentos).	Desarrollar talleres de orientación ocupacional para el fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas que permitan a los oferentes tomar confianza sobre sí mismos. Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.
Existencia de diversas afectaciones psicosociales en algunas personas en proceso de reincorporación, que ingresan a la Ruta de Empleabilidad.	Orientar al buscador de empleo para que acuda al sistema de salud. De igual manera, es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN para fortalecer el acompañamiento psicosocial a través de la ruta de reincorporación ofrecida por dicha entidad.

Déficit en habilidades socioemocionales en el ambiente laboral.	Remitir a cursos y talleres de competencias socioemocionales, talleres de proyectos de vida, estructuración de hoja de vida y habilidades blandas, talleres sobre inteligencia emocional y capacidad de resiliencia. Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.
POTENCIALES EMPLEADORES Son las acciones para conocer las características, necesidades y expectativas del empleador en aras de asesorar la definición, registro, publicación de vacantes y de brindar información sobre el mercado laboral, inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y según el caso direccionar a servicios especializados autorizados.	
Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad
La estigmatización con respecto a una persona reincorporada continúa siendo uno de los principales factores que impiden incluirla en la cadena de valor de las empresas.	Establecer alianzas y convenios con empresas, gremios y entidades gubernamentales de orden territorial para promover la vinculación laboral de las personas en proceso de reincorporación. Capacitar a los orientadores empresariales en el proceso de reincorporación y su beneficio social. Generar espacios de sensibilización con los potenciales empleadores para promover la vinculación laboral, teniendo en cuenta las habilidades y competencias de la población y adicionalmente desmitificar las creencias relacionadas con la población. De otro lado, hacer énfasis con los potenciales empleadores sobre los procesos de reincorporación a la vida civil que han tenido los buscadores de empleo, de la mano de la ARN.

	Desarrollar jornadas de gestión con empresarios para dar a conocer las acciones y buenas prácticas que a nivel territorial se vienen promoviendo para impulsar el desarrollo de las competencias y habilidades, la inclusión laboral y generación de oportunidades de empleabilidad para quienes le apuestan al proceso de paz de Colombia. Mitigar la estigmatización de la población en proceso de reincorporación por medio de estrategias de comunicación constantes y repetitivas. Establecer y promover campañas de comunicación por sectores estratégicos en las regiones.
Persiste como un factor altamente importante, la prevención y la percepción de falta de garantías de seguridad para el empresario al contratar personas en proceso de reincorporación.	Desarrollar talleres de sensibilización sobre el proceso de reincorporación social y económica, enfocados en empresarios, gremios económicos y otros actores del sector trabajo para mitigar los sesgos y estereotipos que se tienen sobre la población reincorporada. Sensibilizar a las empresas respecto a la situación jurídica de las personas en proceso de reincorporación y del proceso de reincorporación al cual se acogieron. Así mismo, presentar y socializar casos exitosos en la vinculación laboral de la población por parte de los empresarios. Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.
Altas expectativas por parte del sector empresarial con relación a la obtención de beneficios estatales de distinta índole surgidos a partir de la vinculación laboral de una persona en proceso de reincorporación.	Dado que no existe un incentivo específico, se sugiere orientar en el aprovechamiento de los beneficios tributarios y económicos que existen para otros grupos poblacionales⁸, en razón a la interseccionalidad de algunas personas.

⁸ Para más información los invitamos a leer la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables del Ministerio del trabajo en el enlace <https://n9.cl/olne1>

Algunas empresas no implementan los protocolos para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores.	Asesorar al potencial empleador y/o área de recursos humanos en el acompañamiento mínimo que debe brindarse a esta población en su adaptabilidad laboral. Lineamiento operativo para la promoción de un Entorno Laboral Formal Saludable – Fondo de Riesgos Laborales. Se pone a disposición las guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, a través del enlace: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/⁹
--	---

6.3 Servicios de preselección y remisión

Preselección: permite identificar entre los oferentes o buscadores inscritos a aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador.

Remisión: son las acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante por medio del sistema de información autorizado. El prestador deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.

⁹ Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 - Ministerio del Trabajo. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad
Algunos presentan antecedentes judiciales generando una percepción negativa por parte del potencial empleador.	Indicar a la persona en proceso de reincorporación buscadora de empleo, la importancia de conocer su situación jurídica, para lo cual puede solicitar orientación a través de la ARN. Generar espacios de sensibilización con los potenciales empleadores para promover la vinculación laboral, teniendo en cuenta las habilidades y competencias de la población y, adicionalmente, desmitificar las creencias relacionadas con la misma. Además, hacer énfasis con los potenciales empleadores sobre los procesos de reincorporación a la vida civil que han tenido los buscadores de empleo, de la mano de la ARN. Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.
Algunas personas en proceso de reincorporación presentan baja experiencia laboral y carencia de certificado de competencias laborales.	Sugerir y promover a las empresas la flexibilización de los requisitos de la vacante frente a estos criterios en sus procesos de selección. Desarrollar talleres de sensibilización sobre el proceso de reincorporación social y económica a empresarios, gremios económicos y otros actores del sector trabajo, para mitigar los sesgos y estereotipos que se tienen sobre la población reincorporada. Articular de forma permanente con el Ministerio del Trabajo y el SENA para la evaluación y certificación por competencias laborales¹⁰.

¹⁰ Evaluación y Certificación de Competencias Laborales <https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/certifiqueConocimientos.aspx>

Baja sensibilización a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo en materia de contratación de las personas en proceso de reincorporación.	Fortalecer a través de transferencias de conocimiento sobre la atención e inclusión laboral de población reincorporada, realizadas por la Unidad del SPE y la ARN, y enfocadas a la Red de Prestadores del SPE.
Limitación en la atención a esta población por parte de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar en razón a lo establecido en la sentencia C-473 de 2019.	Realizar alianzas con organismos de cooperación u otros actores clave para brindar los servicios especialmente de capacitación y orientación con recursos diferentes al FOSFEC, a cargo de las cajas de compensación familiar. Articular la prestación de los servicios de gestión y colocación entre agencias de empleo privadas y públicas.
Falta de acompañamiento poscolocación por parte del prestador durante un periodo determinado para verificar la adaptabilidad y el desempeño en un ambiente laboral de los buscadores.	Realizar acompañamiento por un periodo determinado entre el prestador del SPE y/o el enlace territorial de la ARN, con el fin de verificar la adaptabilidad y desempeño de la persona en proceso de reincorporación en el cargo. Recuerde: es fundamental articular con el enlace territorial de la ARN.



7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cartilla Reincorporación Social y Económica de la Agencia de Reincorporación y Normalización.
enlace:

https://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Ruta_de_Reincorporacion/Cartilla_Ruta_de_Reincorporacion.pdf

ABC para promover la inclusión laboral de población en proceso de reincorporación a través del Servicio Público de Empleo - Unidad del SPE, Agencia para Reincorporación y la Normalización (ARN), 2021.

Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo, 2020 en el enlace <https://n9.cl/sxf9i>





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