

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**



**PROYECTO LÍDER**

**Propuesta en identificación de estrategias que permitan fortalecer la relación  
academia – empresa en el Proyecto Técnico Integral de FBAA CONVIVENTIA –  
CDA Corporación Dios es Amor**

**Francy Odila Jiménez Moreno**

**Tutor: Gonzalo Alberto Sabogal Moreno**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**BOGOTÁ D.C**

**2017**

## Tabla de contenido

<b>Informe Ejecutivo.....</b>	<b>5</b>
<b>Diagnóstico General ONG CONVIVENTIA .....</b>	<b>8</b>
<b>Infancia y Juventud.....</b>	<b>9</b>
<b>Familia y liderazgo .....</b>	<b>9</b>
<b>Necesidades básicas .....</b>	<b>9</b>
<b>Generación de Ingresos.....</b>	<b>10</b>
<b>Diagnóstico PTI – Vinculación Laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>Cadena de Valor .....</b>	<b>13</b>
<b>Actividades primarias .....</b>	<b>14</b>
Logística de entrada .....	14
Operaciones de PTI .....	16
Actividades de soporte de JBS .....	17
Actividades de soporte de CONECTA .....	17
Logística de salida.....	18
Mercadeo y ventas.....	18
Servicio .....	18
<b>Análisis DOFA Vinculación laboral PTI- CONVIVENTIA .....</b>	<b>20</b>
<b>Debilidades.....</b>	<b>20</b>
<b>Oportunidades .....</b>	<b>21</b>
<b>Fortalezas .....</b>	<b>21</b>
<b>Amenazas .....</b>	<b>23</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>24</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>25</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>28</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>30</b>

<b>Objetivo general .....</b>	<b>30</b>
<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>30</b>
<b>Metas .....</b>	<b>30</b>
<b>Indicadores.....</b>	<b>30</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>31</b>
<b>Marco conceptual.....</b>	<b>36</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>36</b>
<b>Primera Fase – Revisión documental .....</b>	<b>37</b>
<b>Segunda Fase - Organización de información .....</b>	<b>37</b>
<b>Tercera Fase - Proceso de análisis .....</b>	<b>37</b>
<b>Cuarta Fase – Presentación de propuestas .....</b>	<b>38</b>
<b>Desarrollo de actividades.....</b>	<b>39</b>
.....	<b>47</b>
.....	<b>49</b>
<b>Resultados .....</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Conclusiones .....</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Para PTI.....</b>	<b>50</b>
<b>Desde lo personal.....</b>	<b>52</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>52</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>1</b>

### **Lista de tablas**

Tabla 1. Caracterización demográfica .....	42
Tabla 2. Denominación de beneficiarios .....	43
Tabla 3. Relación egresados – vinculación a base de datos.....	44
Tabla 4. Clasificación de los prestadores de servicios.....	46

### **Lista de figuras**

<i>Figura 1.</i> Enfoque metodológico de los programas de formación de PTI.....	12
<i>Figura 2.</i> La vista de afuera hacia adentro .....	34
<i>Figura 3.</i> La vista de adentro hacia fuera .....	35

### **Lista de gráficos**

<i>Gráfico 1.</i> Clasificación por género de Vinculación Laboral .....	42
<i>Gráfico 2.</i> Clasificación de beneficios de Vinculación Laboral .....	43
<i>Gráfico 3.</i> Egresados de programas .....	44
<i>Gráfico 4.</i> Egresados de programa de PTI incluidos en base de datos de Vinculación Laboral ..	45
<i>Gráfico 5.</i> Prestadores del Servicio Público por Municipios.....	47

## Informe Ejecutivo

Entonces, ¿de qué manera la organización podrá proyectarse hacia el mercado laboral que exige formalización y mayor competencia de las instituciones?

La metodología abordada se sugirió desde una comprensión cualitativa, a través de un proceso descriptivo e interpretativo de la información.

Se realizó una división en cuatro fases, la primera comprende la revisión documental, levantamiento de la información primaria y revisión de información secundaria suministrada por las dos áreas fundamentales de PTI- Convivencia, las cuales son Formación y Vinculación laboral.

La primera fase comprende un diagnóstico y para ello se utilizó la técnica de la entrevista a profundidad a los coordinadores de las dos áreas. Con esto se pretendía identificar las principales necesidades y, de esta manera, abordar la de mayor oportunidad de mejora.

La entrevista al coordinador de vinculación laboral arrojó la siguiente información relevante:

- El área lleva 10 años operando, el área cuenta con importantes alianzas dentro de las que se encuentran ACNUR, PNUD y WOORD & DAAD, programas de las Naciones Unidas. Existen procesos y servicios que ofrece el área de Vinculación Laboral que están en un portafolio en construcción. Llevan realizando Ferias laborales en los últimos dos años, las cuales son parte de las estrategias para cumplir el indicador de Vinculación laboral exigida por los convenios. Existe un deseo por fortalecer las relaciones con los egresados de los programas ofrecidos por PTI – CONVIVENCIA. Existen más de 150 convenios empresariales, las cuales ofertan vacantes en las ferias laborales.

La entrevista al coordinador de Formación arrojó la siguiente información:

- El proceso de formación consta de 10 programas que se certifican laboralmente, cuentan con ISO9001: 2008, NTC5555: 2007, NTC 5581:2007.
- Se requiere desde formación que sea más eficiente la búsqueda de oportunidades para la realización de la práctica, a los estudiantes se les ha dificultado hacer convenios para terminar su proceso de formación.

Las entrevistas permitieron identificar lo siguiente en el área de vinculación laboral en la cual se centrarán las estrategias a recomendar para fortalecer la institucionalidad de PTI.

Una vez se comienza a trabajar el proceso de recolección de la información de Vinculación laboral, se inicia con la búsqueda de entidades gubernamentales que apoyen estos procesos y direccionen sobre su operación. Es allí donde se identifica el Servicio Público de Empleo, entidad que fue creada por el Ministerio de trabajo con el fin de apoyar instituciones que desean trabajar en empleabilidad.

La segunda y la tercera fase corresponden a la realización de matrices y gráficos que identifican datos claves e importantes para analizar y determinar acciones de mejora. De esta forma, se identificaron requisitos, legislación, usuarios del servicio y viabilidad de la construcción de una agencia de empleo.

- Dentro del análisis demográfico se encontró que un 29% del total de los usuarios del programa de vinculación corresponde a hombres y un 71% corresponde a mujeres, oportunidad que nos hace pensar en alianzas para mujeres que constituyen un porcentaje mayoritario.
- Si bien el 36 % de los usuarios de Vinculación laboral corresponde a los egresados de los programas, tan solo hay un usuario del 2008 y el 2010. El año 2014 y el 2015 son los años en que se incorporan el 98% de los usuarios inscritos.

- Se encontró que en Cartagena y Soacha hay una gran oportunidad para crear la agencia privada de empleo, no existen prestadores privados, solo hay un prestador público que es La Caja de Compensación Familiar Compensar.
- Bogotá cuenta con un total de 112 Prestadores, Cartagena con 4 y Soacha con uno solo.
- En la base suministrada no se encuentran usuarios vinculados para el año 2011, 2012, 2013 y 2014.
- Dado que más de la mitad de los usuarios incorporados al programa de Vinculación laboral corresponde a usuarios externos que llegan a través de las Ferias Laborales, será importante mejorar los mecanismos de participación de los estudiantes egresados y los estudiantes activos.

### **Conclusiones generales**

A pesar de las buenas alianzas, los convenios empresariales del área, existen deficiencias en la manera de operar los servicios, hay poco seguimiento tanto de los estudiantes como de las empresas aliadas.

Las Ferias laborales no abordan suficientemente bien los procesos de vinculación laboral.

Existen entidades que fueron creadas bajo la Ley de protección al Cesante llamada Servicio Público de Empleo, que fue creada para brindar apoyo a organizaciones que hablen de empleabilidad.

PTI cuenta con tres sedes de operación que son Bogotá, Cartagena y Soacha, a través de CONECTA (El centro de emprendimiento).

En la cuarta y última fase se presentan dos estrategias. La primera, a corto plazo, con la que se abren oportunidades de mejorar las relaciones con egresados y empresarios, creando más espacios para ruedas de negocios y con mayor frecuencia de ejecución. La segunda estrategia, a

mediano plazo, es la creación de una agencia privada lucrativa de empleo, con el fin de fortalecer alianzas institucionales, formalizar los procesos y portafolio de servicios, y, por último, crear valor y mayor confianza con sus usuarios beneficiarios.

### **Diagnóstico General ONG CONVIVENTIA**

*La Corporación Dios es Amor – CDA - CONVIVENTIA<sup>1</sup> es una organización sin fines de lucro que trabaja en pro del desarrollo integral y la dignificación de la calidad de vida de comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad en Colombia. Busca la recuperación de todas las dimensiones de la vida de las personas, fundamentando su actuar en los principios y valores de la fe cristiana.*

*Su modelo de acción crea las condiciones que permiten generar la transformación de los individuos, sus familias y, por ende, las comunidades. Restaurando, fortaleciendo y apoyando el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos que requieren estos para transformar su entorno, definir y establecer proyectos de vida, desarrollar su capacidad productiva y generar sostenibilidad. Siendo ellos mismos los responsables directos de sus vidas y sus familias, creadores de prosperidad*

Convivencia trabaja en diferentes espacios llamados focos programáticos, denominados en las siguientes categorías: Infancia y Juventud, Familia y Liderazgo, Asistencia humanitaria y Generación de Ingresos. En este último se crea el Proyecto Técnico Integral ubicado en la Localidad de Santafé, en el barrio las Cruces de Bogotá, buscando la inclusión e igualdad de

---

<sup>1</sup>: <http://www.convivencia.org/col/index.html>



oportunidades. De esta manera, se desarrollan programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, haciendo énfasis en poblaciones en situación de vulnerabilidad, como son familias desplazadas por la violencia, mujeres cabeza de hogar, familias de bajos recursos, etc.

Los Focos programáticos tienen las siguientes características:

### **Infancia y Juventud**

*CONVIVENTIA parte de comprender que los niños y jóvenes se constituyen en el principal foco de desarrollo de una sociedad, pues en ellos reposa la sostenibilidad de las acciones para la evolución del presente y la proyección y avance futuros. De ahí que asume la educación como la principal estrategia de protección de la infancia, superación de la pobreza y reducción de las brechas sociales.*

### **Familia y liderazgo**

*CONVIVENTIA concibe el desarrollo comunitario desde una perspectiva transformacional, entendiendo esta como el conjunto de acciones que permiten eliminar las trampas que causan la pobreza y generar crecimiento y bienestar, tanto individual como colectivo. Considera que el desarrollo comunitario sucede al interior de la comunidad, comenzando en la institución primigenia, la familia, y ocurre como resultado de una nueva actitud en la que las personas cambian su rol de receptor pasivo por el de **participante activo y responsable** de su bienestar y el de los suyos.*

### **Necesidades básicas**

*Eventualmente, se identifican familias e individuos en situación de hambre y extrema necesidad en condiciones especiales. Para esos casos, CONVIVENTIA diseñó el programa Mano Amiga, un apoyo temporal con alimentos y elementos de primera necesidad. De manera que las*

*personas puedan sobrevivir dignamente una etapa crítica y tengan la oportunidad de encontrar soluciones de fondo que les permitan retomar el rumbo de sus vidas.*

*CONVIVENTIA desarrolla proyectos e intervenciones en la comunidad, en coordinación con las autoridades locales y las redes de salud existentes en cada comunidad, desarrollando campañas de salud, planes de salud escolar (PSE), nutrición, vivienda y asistencia humanitaria.*

### **Generación de Ingresos**

*Como respuesta a la necesidad de incorporar a las gentes del país de manera productiva a la vida nacional, mediante una educación que potencie la participación, la responsabilidad y la integración social, el programa de Generación de Ingresos propone la formación para el trabajo como estrategia para el desarrollo humano.*

Desde el foco programático de Generación de Ingresos se desarrolla un proyecto llamado Proyecto Técnico Integral (PTI), un centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano ubicado en la Localidad de Santafé, en el Barrio las Cruces. Allí, trimestralmente, se ofrecen programas de formación en diferentes oficios y habilidades, además de articular distintas redes de organizaciones a través de convenios de formación.

## Diagnóstico PTI – Vinculación Laboral

PTI se crea desde la iniciativa de los directivos de CDA-CONVIVENTIA Colombia para dar formación para el trabajo y el desarrollo humano en pro del desarrollo integral y la dignificación de la calidad de vida de comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad en Colombia.

*Su misión es ser una organización comprometida con el desarrollo de las comunidades vulnerables, sus niños, jóvenes y familias, que diseña e implementa programas sociales y educativos fundamentados en principios y valores cristianos, desde una concepción integral de la persona, con el fin de contribuir a la reducción de la pobreza y al mejoramiento de la calidad de vida.*

PTI ofrece ocho programas de formación técnica y dos cursos cortos:

- Técnico laboral en Estilista
- Técnico laboral en Corte y Confección
- Técnico en Panadería
- Técnico en Auxiliar administrativo
- Técnico en Saneamiento Ambiental
- Técnico laboral en Promoción en seguridad y salud en el trabajo
- Técnico laboral en auxiliar contable, Técnico laboral en Ofimática
- Técnico Laboral en Mantenimiento de equipos de cómputo
- Curso de Venta de productos y servicios
- Curso corto de inglés.

Todos los programas tienen cuatro complementos obligatorios para obtener el título de Técnico Laboral por Competencias, formado por: Proyecto de vida, Informática, Emprendimiento, inglés y proyecto de área.

Figura 1. Enfoque metodológico de los programas de formación de PTI



Fuente: PTI BOGOTÁ.

Actualmente, sus instalaciones operan en la localidad de Santafé, en el barrio las cruces de Bogotá. Su equipo de trabajo está conformado por un director, un coordinador de vinculación laboral, un coordinador de formación, un docente para cada programa de formación, dos trabajadoras sociales, una recepcionista, personal de seguridad y de servicios generales.

El centro de formación técnico PTI tiene en desarrollo un programa llamado Vinculación laboral JBS, desde allí se desarrollan convenios para que los estudiantes de PTI realicen sus prácticas. También, han desarrollado varias ferias laborales que convocan diferentes empresas de los distintos sectores de la economía y allí se hace un proceso de socialización de ofertas laborales. Cuenta con servicios empresariales, en procesos de selección de personal, reclutamiento masivo, realización de perfil y competencias del cargo, aplicación de pruebas. *Su misión es la de brindar asesoría a personas, instituciones, comunidades, empresas y demás*

*grupos sociales que aporten a la generación de ingresos mediante la vinculación laboral y la creación de empresa. Su visión es la de ser una empresa líder en el campo de la consultoría y manejo del recurso humano, asesoría psicológica y empresarial, en la ciudad de Bogotá y Cartagena aportando al mejoramiento de la calidad de vida<sup>2</sup>.*

PTI se extiende a Soacha a través de un centro de empleo y emprendimiento llamado CONECTA. Allí los habitantes del municipio tienen la posibilidad de capacitarse en desarrollo empresarial, orientación vocacional y productiva, orientación y asesoría para la generación de empresa, fortalecimiento de negocios, asesoría para la formalización empresarial, servicio para la consecución de empleo y fondeo de iniciativa de negocio.

PTI tiene, además, un centro de formación técnica en Cartagena llamado JBS. Allí la población tiene la posibilidad de formarse a través de programas como asistente contable, belleza, cocina, dibujo arquitectónico, electrónica, mercadeo y ventas, sistemas y panificación.

### **Cadena de Valor**

En la cadena de valor del Programa de vinculación laboral de PTI se llevan a cabo procesos de gestión y colocación de empleo. Se encuentra que existen algunas alianzas con empresas del sector público y privado como bolsas de empleo, empresas temporales con las que los usuarios de PTI inscritos en la base de datos tienen la posibilidad de vincularse laboralmente. Adicional a ello, PTI ofrece capacitación en habilidades blandas, desarrollando en el usuario competencias que permitan enfrentar procesos de selección y, de esta manera, ser efectivo en su contratación.

---

<sup>2</sup> La información suministrada por el Coordinador de vinculación laboral, Jonathan Fernández

A través de un convenio con PNUD y ACNUR, entidades de las Naciones Unidas, se desarrollan proyectos para la ejecución de recursos en pro de salvaguardar los derechos y el bienestar, ayudando a reducir la pobreza, la exclusión y la desigualdad. Apoyando así las políticas de desarrollo.

### **Actividades primarias**

#### **Logística de entrada**

##### *Caracterización de la población<sup>3</sup>*

Por un lado, PTI dentro de JBS tiene como usuarios hombres y mujeres mayores de edad, para un total de 969 beneficiarios, de los cuales un 71% corresponden a mujeres y un 29% a hombres, un 38% del total de beneficiarios son egresados de los programas, un 51% son usuarios externos que se han incorporado a través de las ferias laborales, y un 10% son estudiantes que actualmente cursan su práctica académica. JBS, además, tiene alianzas con 155 empresas que participan en las distintas ferias laborales realizadas por PTI - Vinculación laboral.

La relación de egresados de los programas sobre su ocupación es la siguiente: El 28% no tiene empleo, el 28% son independientes, el 22% son empleados, el 22% no hay información, se desconoce su ocupación.

##### *Alianzas*

Actualmente, existen convenios con programas de las Naciones Unidas e instituciones educativas con quienes se desarrollan procesos conjuntos de formación técnica vocacional.

---

<sup>3</sup> Información suministrada por las trabajadoras sociales de PTI

- Programas de organismos internacionales relacionados con el empleo: Woord & Daad, PNUD y ACNUR.
- **PNUD:** *programa de las Naciones Unidas que trabaja desde los enfoques de reducción de pobreza, gobernabilidad democrática, prevención y recuperación de crisis, medio ambiente y energía, empoderamiento de la mujer, desarrollo humano y enfoque de la mujer*<sup>4</sup>.
- **ACNUR:** *surgió al término de la segunda guerra mundial para ayudar a los europeos desplazados por ese conflicto. La agencia tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para proteger y resolver los problemas de las personas refugiadas y apátridas en todo el mundo. Su objetivo principal es salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas refugiadas y apátridas. El ACNUR trabaja para garantizar que todas las personas puedan ejercer su derecho a buscar asilo y a encontrar protección en otro estado, además identifica soluciones duraderas para los refugiados tales como la repatriación voluntaria en condiciones dignas y seguras, la integración local o el reasentamiento a un tercer país*<sup>5</sup>.
- **WOORD & DAAD:**  *Junto con las organizaciones asociadas en África, Asia y América Latina, abordan la pobreza conectando a personas de todo el mundo en la lucha contra la pobreza, desde una perspectiva BÍBLICA*<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> <http://www.co.undp.org/>

<sup>5</sup> <http://www.acnur.org/el-acnur/historia-del-acnur/>

<sup>6</sup> <https://www.woordendaad.nl/wie-zijn-wij>

- Educación Formal: Colegio Salerno, ubicado en la Localidad de Santafé, en el barrio las Cruces, Colegio CDA Cazucá y Colegio CDA Lucero Alto.
- Entidades gubernamentales: DILE (Dirección local de Educación Santafé y Candelaria).

### ***Proveedores***

Empresas aliadas para la gestión en vinculación laboral.

- Temporales: Coltempora S.A, Temporales UnoA, Talentum Temporal S.A.S.  
Suministran información sobre vacantes que requieren diferentes empresas de distintos sectores de la economía.

### **Operaciones de PTI**

Para PTI se cuentan estos procesos operativos:

***Procesos de formación:*** Se desarrolla en las aulas o talleres destinados para la formación teórica y práctica del oficio, orientada por docentes, formadores y expertos vinculados directamente a la Fundación.

***Evaluación psicosocial:*** Momento en que se identifican los factores y hay una comunicación directa con el beneficiario, planteando así el perfil de competencias.

***Entrevista de expectativas:*** Es la escucha activa a los solicitantes a los programas de formación de PTI acerca de sus aspiraciones en la vida laboral y personal, se orientan para tomar la mejor opción en la inscripción de los programas de formación.

***Vinculación laboral:*** Proceso que se encarga de recolectar y enviar las hojas de vida tanto de egresados como de personas del sector que deseen tener un proceso de



vinculación laboral. Ingresa a una base de datos y posteriormente se postulan a las ofertas de las vacantes que envían las empresas que están dentro de un convenio de vinculación.

***Apoyo y asesoría a través de la trabajadora social:*** es a quien los usuarios acuden para solicitar y gestionar apoyo económico y así iniciar su proceso de formación.

### **Actividades de soporte de JBS**

***Servicios de Asesoría individual:*** Es una asistencia técnica orientada de manera individual a personas que desean capacitación sobre competencias.

***Servicios de Asesoría empresarial:*** Programas de consultoría que disponen de herramientas para realizar procesos de selección de personal, fortalecimiento del capital humano, como talleres grupales empresariales, seguridad y salud en el trabajo, diseño de modelos de gestión por competencias.

***Selección y formación en Talento Humano:*** Servicios de reclutamiento, realización del perfil y competencias de cargos, aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevistas.

### **Actividades de soporte de CONECTA**

***Orientación vocacional y productiva:*** Asesoría que permite identificar habilidades para el empleo, el perfil profesional y las capacidades del negocio.

***Orientación y Asesoría para la generación de empresa:*** Orientación enfocada en la elaboración de su proyecto empresarial.

***Asesoría para la formalización empresarial:*** Asesoría para dar formalidad a la unidad de negocio que se está iniciando.

***Servicios para la consecución de empleo:*** Intermediación laboral, orientación y formación ocupacional.

***Enlaces Ferias y Clúster:*** Estrategia destinada a ampliar los nichos de mercado y contribuir a la comercialización de los productos y servicios de los empresarios.

***Fortalecimiento de negocios:*** Asesoría que promueve la competitividad identificando las oportunidades de mercado y desarrollo de cadenas productivas.

### **Logística de salida**

**Evaluación Técnica:** Evaluación final del proceso de formación que evalúa las competencias del oficio u ocupación a desempeñar.

**Culminación del proceso formativo:** Son prácticas productivas que deben realizar los estudiantes para obtener su título de formación técnica.

**Prácticas laborales calificadas:** Convenios empresariales que el estudiante, en la mayoría de los casos, encuentra para desarrollar la práctica.

### **Mercadeo y ventas**

**Comunicación y acceso a la información para el cliente:** El voz a voz ha resultado ser una de las principales formas de publicitar sus programas. Los usuarios del sector han identificado el centro de formación en donde encuentran oportunidades de capacitación direccionados por egresados.

La información digital del PTI se encuentra vinculada directamente a la página de la ONG CONVIVENTIA.

### **Servicio**

- **Productos PTI:** Actualmente, PTI ofrece ocho programas técnicos laborales y dos cursos cortos por competencias los cuales son: Técnico laboral en Estilista, Técnico laboral en Corte y Confección, Técnico en Panadería, Técnico en Auxiliar administrativo, Técnico en Saneamiento Ambiental, Técnico laboral en Promoción en seguridad y salud en el trabajo, Técnico laboral en auxiliar contable, Técnico laboral en Ofimática, Técnico Laboral en Mantenimiento de equipos de cómputo, Curso de Venta de productos y servicios y Curso corto de inglés.
- **Precios de programas de PTI:** El costo trimestral de todos los cursos en PTI son de \$400.000. Para ello, los usuarios tienen la facilidad de hacer un plan de pagos de acuerdo a sus posibilidades durante el periodo a cursar.
- **Servicio – Post Venta:** Una vez han culminado su proceso formativo, los egresados del programa ingresan a una base de datos de PTI, a través de ello obtienen la posibilidad de hacer una vinculación laboral y acceder a ofertas de vacantes.
- **Productos Vinculación laboral:** Los servicios de PTI se clasifican en dos: el primero, son servicios personales, que brindan orientación vocacional, orientación al perfil, asesoría de hoja de vida y asesoría para entrevista. En los servicios organizacionales se ofrecen procesos de selección de personal, diseño de modelos de gestión por competencias, diagnóstico de riesgos profesionales, proyecto de salud ocupacional y clima laboral.

## **Análisis DOFA Vinculación laboral PTI- CONVIVENTIA**

### **Debilidades**

- En el análisis de recursos sobre la capacidad instalada se evidencia que los empleados administrativos tienen más de diez funciones para su rol, algunos de ellos también hacen parte de la planta docente. Esto se puede evidenciar con los tiempos en que entregan los resultados que les piden, no alcanzan a entregarlos.
- En el análisis de servicios se encontró que no hay estadística actualizada de la información de los estudiantes que terminan su proceso de formación y esto hace que no se lleve un seguimiento de su actividad laboral o productiva – empleabilidad. Según el último informe de evaluación de desempeño de 2016 el 22% no tiene contacto.
- La tasa de vinculación laboral una vez terminado el proceso de formación es baja, 1 de cada 4 no se vincula laboralmente una vez terminada su capacitación técnica.
- La mayoría de los estudiantes que requieren su pasantía la deben conseguir para graduarse.
- No existe un acompañamiento de las empresas con las que hay alianza, se desconocen sus necesidades y no hay un seguimiento riguroso.
- La organización adelanta un proceso de vinculación laboral, pero no cuenta con los mecanismos de comunicación adecuada de las ofertas de vacantes de las empresas en convenio.
- PTI no cuenta con una página web en la que se pueda acceder a la información sobre los programas de formación y de vinculación laboral.

## **Oportunidades**

- Las políticas públicas resultan una gran oportunidad de acompañamiento y respaldo para este tipo de programas. Entre ellas, la resolución 129 de 2015, emitida por la Unidad Administrativa Especial del servicio público de empleo y la Resolución 3999 de 2015, emitida por el Ministerio de trabajo, por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.
- Existe población adoptante que no se encuentra escolarizada del sector y que requieren capacitación técnica para el trabajo.
- Los recursos de las Naciones Unidas a través de programas como ACNUR, PNUD y WOORD & DAAD resultan una gran oportunidad de generación de proyectos co-financiados.
- Las Casas de Igualdad y Oportunidades de la Secretaría Distrital de la Mujer podrán ser una apuesta para la creación de alianzas.
- La Secretaría del Hábitat de la Alcaldía Mayor de Bogotá desarrolla proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad.

## **Fortalezas**

- En términos de calidad, actualmente cuentan con tres certificaciones:
  - Certificación de calidad en los programas NTC 5581:2011 para Técnico laboral por competencias en operación de máquinas de confección industrial, Técnico laboral por competencias en venta de productos y servicios, Técnico laboral por competencias en auxiliar de ofimática, Técnico laboral por

competencias en auxiliar en confección de prendas, Técnico laboral en auxiliar de cocina, Técnico laboral en panadería.

- Certificación en ISO 9001:2008 En gestión y ejecución de proyectos de desarrollo social integral, comunitario y de vinculación laboral.
- Certificación en NTC 5555: 2011 En diseño, desarrollo y ejecución de formación para el trabajo y el desarrollo humano en los centros de formación integral.
- En términos de análisis de servicios, los costos de los programas son los más bajos del mercado, además de poderse financiar de acuerdo a las posibilidades.
- En términos de recursos (Capacidad Instalada), los talleres ubicados en el PTI (Proyecto Técnico Integral) ubicado en Bogotá, en el barrio las Cruces, están completamente equipados, son instalaciones amplias con buena capacidad, cuentan con espacios grandes y cómodos. En Soacha tienen un centro de emprendimiento llamado Conecta, donde hacen formación para la creación de unidades productivas.
- Los empleados administrativos tienen formación universitaria, el cuerpo docente cuenta con una trayectoria superior a los 5 años de experiencia.
- En el análisis de actividades podemos decir que existen diferentes alianzas con colegios de otras localidades como Ciudad Bolívar y del sector, los cuales se acercan al PTI para recibir capacitación y al finalizar su formación secundaria reciben la titulación de técnico laboral.
- Existen diez programas con distintos enfoques. La tasa de deserción es baja, 1 de cada 50 estudiantes se retira, y el motivo principal es por cambio de localidad o ciudad.

- Miembro de ASENOF (Agencia de empleo que presta acompañamiento a los estudiantes y egresados de las Instituciones de Formación para el trabajo y el Desarrollo Humano).
- El Centro de formación de PTI ubicado en Cartagena tiene actualmente un convenio con el SENA y esto permite un acceso gratuito para la formación técnica.
- El Centro de emprendimiento que opera en Soacha llamado Conecta, está ubicado en un sector con un gran flujo de usuarios.
- Conecta cuenta con una gran oferta de capacitaciones y asesorías empresariales.

### **Amenazas**

- Las instituciones de educación para el trabajo de localidades cercanas resultan una gran amenaza. Sin embargo, en la localidad no hay ninguna que se encuentre cerca al sector.
- El desplazamiento de los estudiantes del colegio ubicado en la Localidad de Ciudad Bolívar y otras entidades de la localidad quieren tomar su formación técnica.
- El alto nivel de inseguridad del sector suele ser una amenaza frecuente para los estudiantes y los funcionarios.
- Aumento de la tasa de desempleo por las migraciones de ciudadanos de otros departamentos o de otros países, las oportunidades de empleo se reducen y la mano de obra se abarata por la demanda.
- Condiciones laborales injustas.
- La disminución de presupuesto estimada para el proyecto de Vinculación Laboral.
- Agencias de empleo privadas y públicas que ofrecen muchos servicios tanto de asesoría empresarial como asesoría individual para la vinculación laboral.

### **Planteamiento del problema**

Desde el año 1991, con la Constitución Política de Colombia, el gobierno ha concentrado esfuerzos por disminuir la inequidad social y ha adelantado mecanismos para la construcción de un país más justo en oportunidades.

Según la UNESCO (2009), los adelantos en temas de desigualdad y en los procesos de interacción social no son muy alentadores. Existen reformas, pero van a paso lento, lo que no ayuda al progreso de la región en términos de productividad, a la luz de la vinculación laboral, la articulación entre la empresa (demandantes) y los desempleados (oferentes), el conocimiento sobre la disponibilidad y el control restringido de la información de vacantes. Esto deja ver que las oportunidades van estrechamente relacionadas con la información de las ofertadas y los perfiles de desempleados.

Es por esto, que se vienen buscando alternativas que permitan el desarrollo social y económico del país. Uno de los aspectos que se han contemplado como mecanismos generadores de nuevas posibilidades que favorecen esos desarrollos, es la educación y la posibilidad de articularlo con las empresas. Sin embargo, estas acciones no han sido suficientes, y la apertura y las respuestas a las necesidades sociales de la población para acceder a la educación –como una alternativa que redunde luego en desarrollo social y económico a la luz de la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad– resultan escasas. Por eso, vale la pena revisar la Resolución 347 de 2015, por medio de la cual se crea el programa 40.000 empleos, dirigido a población entre 18 y 28 años, vinculados por medio de un contrato laboral por un periodo de seis meses, financiado por el programa, y operado por agencias de Gestión y colocación de empleo.

El programa de vinculación laboral de PTI, dentro de sus características de ejecución, cuenta con un portafolio que ofrece orientación y asesoría a empresas. Esto permite dar respuesta a las necesidades sociales, sin embargo, estos carecen de proyección y de estructura. Cada programa



de PTI, como JBS y CONECTA, cuenta con un gran abanico de posibilidad de capacitación, formación y asesoría, pero su gran mayoría no se ha ejecutado con las empresas con las que existen convenios incluidas en la base de datos.

PTI no cuenta con registros web en donde usuarios vinculados accedan a información actualizada sobre las diferentes publicaciones de vacantes, información de servicios que agencias públicas y privadas ofrecen, además de poderlos ubicar fácilmente a través del SPE (Servicio Público de Empleo) en su plataforma virtual. Otra problemática encontrada es la gran dificultad de los estudiantes de PTI de acceso a sus prácticas empresariales, al tener pocos convenios se disminuye la posibilidad de garantizar la práctica y la terminación de su proceso de formación.

La organización para cumplir indicadores de gestión realiza convenios con entidades para el préstamo de espacios que permitan la realización de ferias de empleo, pero no hay continuidad en el convenio.

Entonces ¿De qué manera la organización podrá proyectarse hacia el mercado laboral que exige formalización y mayor competencia de las instituciones?

### **Antecedentes**

En búsqueda de alternativas del derecho al trabajo y a la incorporación al mercado laboral en el 2013, el Congreso de la República sanciona la Ley 1636 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. Para esto, diferentes actores de las sociedades, incluyendo entidades privadas, universidades y cajas de compensación, trabajan en pro de la administración de los recursos dispuestos para aquellos que han quedado cesantes, y para esto se crea el servicio público de empleo (capítulo VI, Ley 1636 de 2013) como ente regulador de procesos de gestión y colocación de empleo.

Para la operación de todos estos mecanismos que el Estado brinda como posibilidades para el desarrollo social y económico de cada familia y, por ende, para la sociedad, PTI crea un Centro de empleo y emprendimiento en Soacha, donde se ofrece capacitación en desarrollo empresarial, orientación vocacional y productiva, orientación y asesoría para la generación de empresa, fortalecimiento de negocios, asesoría para la formalización empresarial, servicio para la consecución de empleo y fondeo de iniciativa de negocio.

Todo esto, se convierte en un modelo de negocio estratégico que favorece oportunidades de inclusión laboral y productiva a los ciudadanos, con un alcance mayor a población en situación de vulnerabilidad. Siendo este gestor de cambios y promotor de desarrollo empresarial, que ofrece servicios de autoempleo, emprendimiento y promoción laboral.

En Cartagena PTI se encuentra con otra unidad de negocio enfocada en la formación y asesoría a personas, instituciones, organizaciones y empresas para ser agentes de cambio en la generación de ingresos, mediante la creación de empresa y la vinculación laboral.

En Bogotá existe un programa de vinculación laboral llamado JBS, allí se desarrollan estrategias de gestión y colocación de empleo, a través de diferentes ferias laborales en convenio con entidades.

Para ese mismo año, el Ministerio de trabajo expide el decreto 2852 de 2013, con el que se reglamenta el sistema de información del Servicio Público de Empleo. La red de prestadores, las bolsas de empleo, las agencias de gestión y colocación de empleo, las prestaciones reconocidas por el FOSPEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante), son parte de las garantías de focalización de las políticas públicas.

En aras de la articulación entre la academia y el empleo en Colombia, se puede señalar el concepto de la responsabilidad social que las instituciones académicas abordan en términos de

disminuir la brecha entre los egresados de dichas instituciones y su empleabilidad luego de terminar su formación académica.

Es el caso de ASENOF (Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el desarrollo humano), en marzo del 2017 esta organización gremial, privada y sin ánimo de lucro crea la primera agencia de empleo para las entidades de Educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofreciendo fortalecimiento, defensa y sostenibilidad a través de la interacción empresarial, para brindar oportunidades de trabajo y estudio. Allí, ellos ofrecen servicios básicos y otros servicios de gestión y colocación de empleo dando orientación, registro de vacantes e información de interés sobre empleabilidad.

En el artículo *La responsabilidad social pública como elemento de política de empleo* se señala que:

En el marco de la Responsabilidad Social Pública, una legislación estatal excesivamente básica en lo que a esta cuestión se refiere, el ámbito local se presenta como un escenario propicio para establecer políticas y normativas con un nivel superior de compromiso hacia los ciudadanos y actuar de un modo socialmente más responsable mediante un plus respecto de las previsiones mínimas legales, especialmente en competencias como transparencia, información pública o participación, en tanto que claves asumidas del modelo de Responsabilidad Social (VALECILLO.M.R y GUTIERREZ.J, 2016, p,7).

Si bien es el Estado quien emite la política pública, las empresas privadas serán los agentes de cambio que se incorporan e intervienen en el territorio, quienes además suman esfuerzos para que la responsabilidad social corporativa sea un modo de acción hacia las diferentes necesidades de la población.

## Justificación

La economía laboral ha postulado tres modalidades de desempleo para caracterizar las circunstancias que explican desequilibrio:

El desempleo cíclico, el estructural y el friccional en donde aborda la heterogeneidad de los perfiles en un contexto de corto plazo, donde el desempleo se reduce si existe información adecuada sobre la demanda de trabajo y la oferta. El desempleo friccional sería cero si existiera la intermediación (colocación) laboral. Más que involucrarse en un contexto de competitividad económica, la intermediación apunta hacia un asunto de bienestar: poner a disposición la mayor cantidad de individuos, la información más óptima en relación a la disponibilidad de oportunidades laborales, y apoyar este proceso bajo la premisa de que dicha información sea manejada con las herramientas requeridas: asesoría ocupacional, redes sociales de apoyo, y otras opciones que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos vulnerables (Guataquí, Cárdenas y Montaña, 2014, p.10.)

Es por eso, que se hace necesario trabajar alrededor de la productividad y el desarrollo social a la luz de la vinculación laboral. Estos retos del desarrollo sostenible reconocen que Colombia ha entrado en un proceso de transformación de relaciones interinstitucionales a largo plazo, en aras de contribuir a mejorar la economía de los hogares y la calidad de vida de las familias.

Mejorar la distribución de las oportunidades de empleo, la disponibilidad de la información y la capacitación desde el interior de las empresas, reduce los costos del reclutamiento, ya que se hace más eficiente la búsqueda –tanto del oferente como del demandante– de las vacantes laborales.

Quienes ejercen una mayor participación a nivel empresarial para favorecer las relaciones que permitan la generación de posibilidades de capacitación, con el fin de capitalizar recursos que

hagan eco en el desarrollo económico y calidad de vida, son aquellas empresas que incuban estas posibilidades, generan competencias para la productividad y, por ende, el desarrollo social.

Las alianzas entre instituciones de educación, tanto superior como para el trabajo y desarrollo humano con las empresas, enriquecen y fortalecen relaciones a largo plazo contribuyendo al crecimiento de la economía de la población y acercándose a las necesidades de los que las requieren suplir.

La construcción de una institución formal a mediano plazo que genera valor pero que además afirma la confianza y las relaciones con la comunidad y los empresarios, hace que tenga sentido pensar en la construcción de relaciones institucionales que se articulan desde una misma entidad; y que acerca la academia, la empresa y ayuda a disminuir la brecha entre las desigualdades en el alcance de las oportunidades y de la información en términos de empleabilidad.

Al construir una agencia de empleo que articule todos estos procesos que actualmente se desarrollan en PTI Bogotá, PTI Cartagena y CONECTA Soacha se abren oportunidades de reconocimiento y se entra en el portafolio de servicios del SPE (Servicio Público de Empleo), con lo que aumentarán significativamente las posibilidades de generar impacto, en términos de empleabilidad por el respaldo que esta entidad brinda y la capacidad de operar a nivel nacional.

La creación de las rutas de acción permitirá el fortalecimiento de los cambios de perspectiva del asistencialismo y la construcción de un país con oportunidades de acceso sin mayores restricciones a la información. Todo esto, planteando acciones dinámicas de comunicación abiertas que generan valor, posicionan la organización y hace transformación en los paradigmas la gestión y transmisión del conocimiento, generando hombres y mujeres seguros de sus competencias, y enfrentado un mercado laboral que exige innovación y capacitación.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Plantear las dos primeras fases de la guía de viabilidad para la creación de la agencia de gestión y colocación de empleo, identificando actividades que soporten la ejecución de cada etapa y fortaleciendo la puesta en marcha de las ferias laborales.

### **Objetivos específicos**

1. Recolectar información sobre alianzas, convenios y portafolio de productos actuales que tiene Vinculación Laboral, además de políticas públicas que hablen de empleabilidad.
2. Realizar y analizar matrices para la identificación de necesidades para el área de vinculación laboral.
3. Plantear las fases acordes con la guía de viabilidad para la creación de la agencia.
4. Presentar nuevas alternativas para la planeación y ejecución de las Ferias de empleo.

### **Metas**

1. El análisis documental completo de las políticas y artículos que referencien las agencias privadas de empleo.
2. Entregar a la organización la puesta en marcha de las estrategias.

### **Indicadores**

1. Cumplimiento: Total de información encontrada /Total de información analizada.
2. Verificación: Total de requisitos solicitados en la estrategia /Total de requisitos analizados.

## Marco teórico

Como elementos centrales para el abordaje de la propuesta, se toman en cuenta los siguientes aspectos del orden legislativo, que se relacionan con las oportunidades de vinculación laboral, lineamientos sobre publicaciones de vacantes, gestión de empleo y trabajo digno.

Desde la perspectiva de la administración, se plantean relaciones entre la empresa y las necesidades sociales contemporáneas en términos de oportunidades y ofertas laborales. Al respecto, la responsabilidad social empresarial plantea que la empresa se fortalece a medida que reconoce y activa mecanismos de participación a través de la vinculación laboral inclusiva, que responde a las necesidades laborales del entorno y es flexible a los cambios, reconociendo las particularidades de la población, buscando cualificar los saberes y propendiendo por una remuneración salarial justa.

A continuación, se enumeran las leyes y resoluciones encontradas, que abordan conceptos, lineamientos, disposiciones, reglamentaciones e instituciones relacionadas con vinculación laboral. Las cuáles serán necesarias para la construcción de una estrategia que se denominará Agencia de vinculación laboral.

- ✓ Ley 1636 de 2013. Congreso de la República. Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al Cesante.
- ✓ Decreto 2852 de 2013. Ministerio de trabajo. Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones
- ✓ Resolución 4547 de 2014. Ministerio de trabajo. Por la cual se definen los términos para el reporte de información del Mecanismo de Protección al Cesante en los componentes de prestaciones económicas y capacitación.

- ✓ Resolución 5984 de 2014. Ministerio de Trabajo. Por la cual se establecen lineamientos para la oferta de programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.
- ✓ Resolución 129 de 2015. Unidad Administrativa Especial de Servicio Público del Empleo. Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes.
- ✓ Resolución 3999 de 2015. Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 347 de 2015. Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se crea el programa “40.000 primeros empleos” y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Política Pública de Trabajo Decente y Digno del 2014. Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaria Distrital del Desarrollo económico.
- ✓ Ley 30 de 1992. Ministerio de Educación Nacional. Reforma 2011.

Según el modelo de empleo inclusivo del CONPES, se parte de una noción de vulnerabilidad laboral que supone que personas de algunas poblaciones, tienen que enfrentar, en ciertos contextos, más barreras para ingresar o permanecer en el mercado laboral formal. Por lo mismo, la vulnerabilidad no está per sé en las personas, sino que se materializa por su condición particular y las situaciones ocurridas en escenarios excluyentes.

De esta manera, la formación en competencias laborales y las políticas de acceso como del derecho al trabajo y el sector empresarial, deben trabajar mancomunadamente para favorecer mejores condiciones de vida a la población en general y promover la inclusión de grupos que históricamente han sido segregados. Las empresas deben trabajar sobre el valor compartido y la corresponsabilidad desde su quehacer a una sociedad que necesita constantes cambios sociales, significativos y duraderos en el tiempo.

Según Porter y Kramer,



Las corporaciones exitosas necesitan de una sociedad sana. La educación, los servicios de salud y la igualdad de oportunidades son esenciales para una fuerza laboral productiva.

La seguridad en los productos y en las condiciones de trabajo no sólo atrae clientes sino también reduce los costos internos de accidentes.

El buen gobierno, el imperio de la ley y los derechos de propiedad son esenciales para la eficiencia y la innovación. Los fuertes estándares de regulación protegen del abuso tanto a los consumidores como a las empresas competitivas. En última instancia, una sociedad sana crea una demanda creciente para la empresa, al satisfacerse más necesidades humanas y crecer las aspiraciones. Cualquier negocio que persiga sus fines a expensas de la sociedad en la que opera descubrirá que su éxito es ilusorio y, en definitiva, temporal.

Al mismo tiempo, una sociedad sana necesita de empresas exitosas (2006, p.7).

Desde la administración estratégica se puede decir que la comunicación integral se da desde la construcción positiva de quienes están dentro de una organización abriendo espacios para lograr soluciones colectivas que hagan sólidas, productivas y más sustentables a la organización, como lo afirma Rebeil,

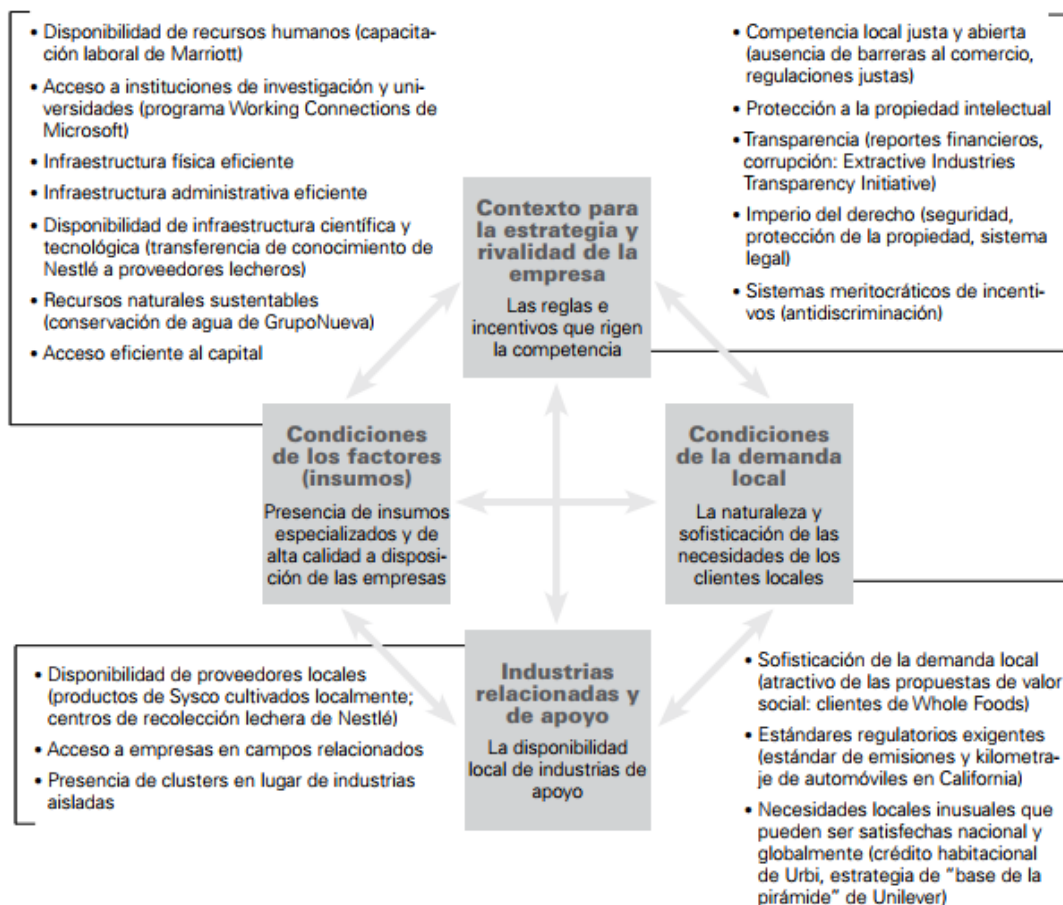
La comunicación integral en las organizaciones e instituciones incluye tres dimensiones:

a) Comunicación interna u organizacional enfocada a la búsqueda de la integración y la corresponsabilidad, b) comunicación corporativa dedicada a la creación y mantenimiento de la buena imagen de la unidad de negocios o institución, y c) el mercadeo cuya finalidad es la realización de los productos y servicios en la sociedad. (2006, p.18).

Porter y Kramer (2006) mencionan, además, que la capacidad de competir puede ser entendida usando el marco del diamante (ver figura 2), que muestra la infraestructura de

transporte y política que lo regula, afectando su capacidad de aumentar la productividad y la ejecución de la estrategia.

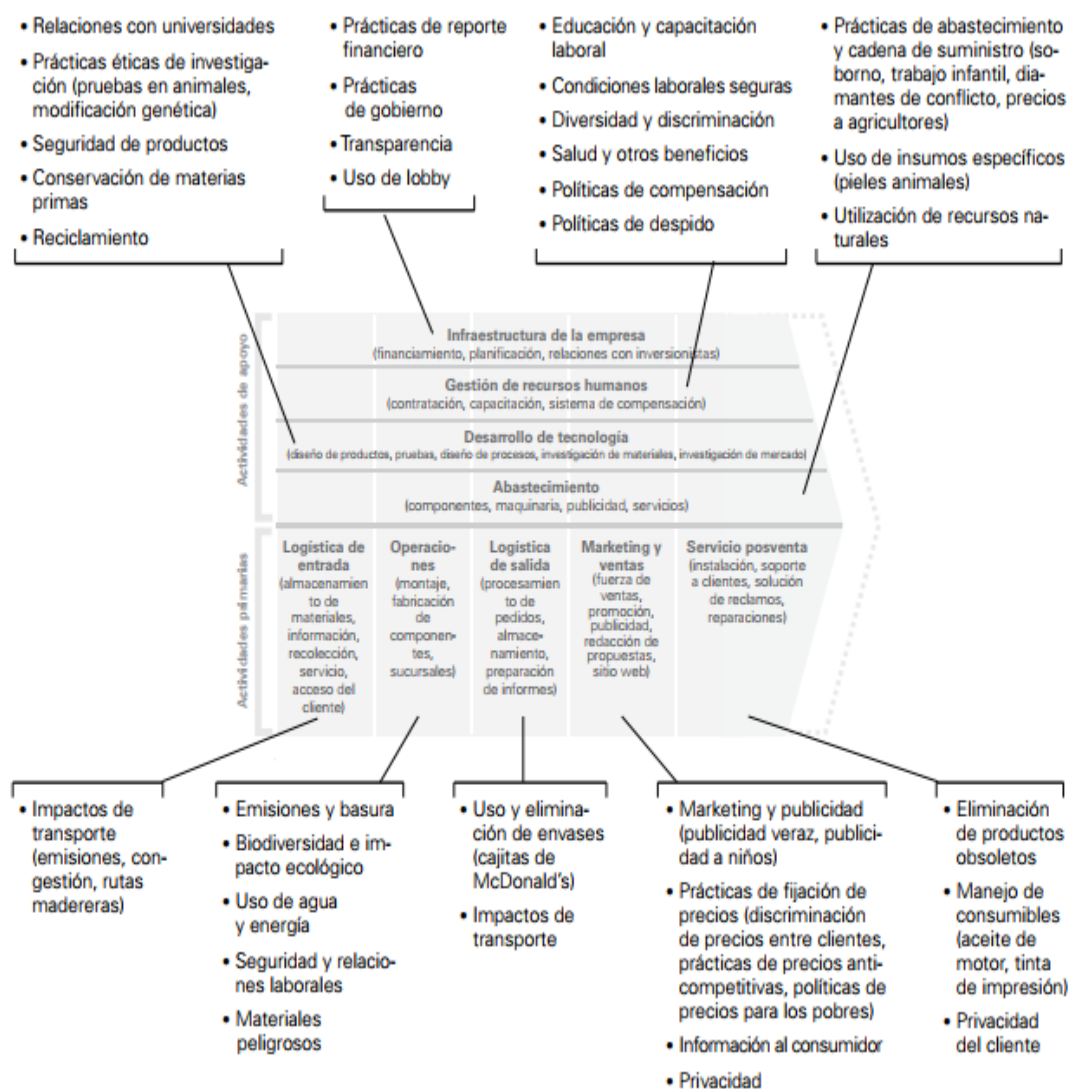
Figura 2. La vista de afuera hacia adentro



Fuente: Porter y Kramer (2006)

La cadena de valor al representar todas aquellas actividades relacionadas con el negocio, son un marco para identificar el impacto social positivo o negativo y los vínculos que allí se relacionan.

Figura 3. La vista de adentro hacia fuera



Fuente: Michael E. Porter, *Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior*, 1985.

Fuente: Porter y Kramer (2006)

### **Marco conceptual**

**Desempleo cíclico:** Suele asimilarse a la caída de la demanda agregada y a la actividad económica en general.

**Desempleo estructural:** Hace referencia a los problemas de descuento entre el perfil de las vacantes y el perfil de los desempleados, sus profesiones, calificaciones, habilidades y competencias específicas.

**Desempleo friccional:** Aborda la heterogeneidad de los perfiles en un contexto de corto plazo, donde el desempleo se reduce si existe información adecuada sobre la demanda de trabajo y la oferta.

**Vacante:** Entiéndase como puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objeto de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo (Decreto 2852 de 2013, resolución 2605 de 2014, artículo 1).

**ACNUR:** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

### **Metodología**

La metodología propuesta partirá de la comprensión cualitativa, pues se realizará un proceso descriptivo interpretativo de la información de las experiencias planteadas en el desarrollo de la propuesta, buscando especificar las características, los procesos y los objetos que se someten a su análisis.

Se pretende medir y recoger información relacionada con los términos de empleabilidad, inclusión laboral, vacantes, oferentes, demandantes de empleo y vinculación laboral.

Para la ejecución de la metodología se han desarrollado cuatro fases, empezando con una revisión documental, organización de la información, proceso de análisis, hasta la presentación de propuestas.

### **Primera Fase – Revisión documental**

- Diagnóstico: Reconocimiento de necesidades y conceptos
- Revisión documental
- Informe de avance

Técnicas: Recolección de información secundaria suministrada por el programa de Vinculación laboral, entrevistas a profundidad de los participantes del proyecto y visitas a SPE (Servicio Público de Empleo).

### **Segunda Fase - Organización de información**

- Realización de matriz sobre legislación laboral.
- Realización de matriz de las agencias de empleo en Bogotá, Soacha y Cartagena.
- Realización de matriz de requisitos para la construcción de una agencia de empleo (Guía de viabilidad de proyecto).
- Identificación de actores claves para la prestación del servicio público.
- Identificación de usuarios potenciales del servicio público.

Técnicas: Organización y análisis de información de bases de datos.

### **Tercera Fase - Proceso de análisis**

- Elaboración de gráficos.
- Elaboración de mapas comparativos.

Técnicas: Análisis de datos en valores porcentuales e indicadores.

#### **Cuarta Fase – Presentación de propuestas**

- Entrega de resultados (Etapas de la Guía de la agencia como de las ferias laborales)
- Conclusiones
- Recomendaciones

Técnica: Informe ejecutivo.

## Cronograma

PROYECTO LÍDER

PROPUESTA DE DISEÑO – AGENCIA DE COLOCACIÓN DE EMPLEO PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO EN EL PROYECTO TÉCNICO INTEGRAL DE FBAA CONVIVENTIA – CDA CORPORACIÓN DIOS ES AMOR

ALUMNO

FRANCY ODILA JIMENEZ MORENO

COMPAÑÍA

FBAA CONVIVENTIA – CDA CORPORACIÓN DIOS ES AMOR

AREA DE PRACTICA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Objetivo general

PROPUESTA EN IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN FORTALECER LA REALCIÓN ACADEMIA EMPRESA EN EL PROYECTO TÉCNICO INTEGRAL - CONVIVENTIA

Objetivo específico 1	Actividad		SEMANAS												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Recolectar información sobre alianzas, convenios, portafolio de productos actuales que tiene Vinculación laboral además de las políticas públicas que hablen de empleabilidad.	Diagnóstico y	P	■	■											
		R		■	■										
	Revisión de necesidades y conceptos	P			■	■									
		R				■									
	Revisión documental	P					■	■							
		R						■							
	Informe de avance	P							■	■					
		R								■					
<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Actividad</b>														
Realizar matrices para la organización de la información.	Realización de matriz sobre legislación laboral	P								■	■				
		R									■				
	Realización de matriz sobre agencias de empleo Bogotá, Cartagena y Soacha.	P										■	■		
		R											■		
	Realización de matriz de requisitos para la construcción de una agencia de empleo (guía de viabilidad del proyecto).	P											■	■	
		R												■	
Identificación de actores clave para la prestación del servicio público	P												■	■	
	R													■	
Identificación de usuarios potenciales del servicio público.	P													■	
	R														
<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Actividad</b>														
Analizar la información de las matrices que permitan orientar las estrategias adecuadas para la vinculación laboral.	Elaboración de gráficos	P												■	
		R												■	
		P												■	
Elaboración de mapas comparativos.	P													■	
	R														
<b>Objetivo específico 4</b>	<b>Actividad</b>														
Presentar las posibles estrategias que generen valor a corto y mediano plazo.	Entrega de resultados	P												■	
		R												■	
	Conclusiones	P												■	
		R												■	
Recomendaciones	P													■	
	R													■	

Observaciones

P Planeado o programado, cuando de definio o programó

R Real Cuando se efectuó realmente

Metas 1 y 2 Semana de contorl, pueden ser 2 o mas metas

## Resultados

Al iniciar el proceso de diagnóstico se decidió realizar dos entrevistas, una al coordinador de Vinculación laboral y otra al coordinador de Formación, ya que son ejes principales de PTI por la promoción laboral, el desarrollo empresarial y la formación en competencias.

### Preguntas de la entrevista:

1. ¿En qué área de PTI se encuentra?
2. ¿Qué hace el programa?

3. ¿Qué nivel de importancia considera que tiene el área para PTI?
4. ¿Qué le gustaría mejorar en su área?
5. ¿Qué considera importante que se realizara en su área?

Se comenzó con la entrevista de expectativas al coordinador de vinculación laboral y se encontraron las siguientes necesidades:

1. Vinculación Laboral es parte fundamental de PTI, desde allí se ejecutan proyectos financiados por CONVIVENTIA junto con alianzas de las Naciones Unidas para Latinoamérica.
2. El área de vinculación laboral cuenta con 10 años de trayectoria.
3. Hay un deseo de formalizar los procesos ejecutados en el programa de Vinculación laboral.
4. Existen convenios y alianzas que aportan a la organización como son ACNUR, PNUD, WOORD & DAAD, quienes entregan recursos financieros para la ejecución de proyectos, pero hay el temor que esos rubros sean menores para el 2018 comparados con el 2017.
5. Existen empresas como redes que se articulan para la ejecución de ferias laborales en diferentes sectores de la ciudad. Los indicadores establecidos de Vinculación laboral son:
  - Realizar 2 ferias al año.
  - Vincular laboralmente alrededor de 500 personas.
6. Según la entrevista realizada al coordinador de vinculación laboral, entre el 2016 y lo que va del 2017 se han realizados 4 ferias laborales. Los resultados de estas ferias no fueron satisfactorios, la tasa de vinculación no se cumplió, porque en promedio han sido 2 ferias por año y tendrían que haberse vinculado 250 personas por feria para cumplir la meta.



Solo 1 de 4 de las ferias realizadas cumplió con las expectativas de participación, pero ninguna de vinculación.

7. PTI adelantaba procesos de creación de una agencia, pero ha sido poco el tiempo en la revisión documental requerida para realizar el proyecto.
8. Hay un deseo de fortalecer las relaciones con los egresados.
9. Se ha construido una base de datos de los estudiantes que actualmente realizan su práctica.
10. Se ha construido una base de datos de las empresas que participan en las ferias laborales convocadas por el área de Vinculación laboral.

Desde la entrevista realizada al coordinador de Formación se encontró la siguiente información relevante para determinar la estrategia más adecuada para PTI.

1. El proceso de formación con sus diferentes programas constituye el eje fundamental de PTI.
2. Los programas que ofrece PTI están proyectados para ser certificados por la ISO9001: 2008, NTC5555: 2007, NTC 5581:2007.
3. Además, cuentan con cuatro ejes transversales como son proyecto de vida, informática, emprendimiento - proyecto de área, inglés.
4. Son seis programas que se desarrollan desde antes del 2016 que son Venta de productos y servicios, Auxiliar en ofimática, Elaboración de productos de panificación, Operario de máquina de confección industrial, Estilista y joyería. Para el 2016 se incorporan cuatro programas más, que son Auxiliar administrativo, Auxiliar contable, Asistente en saneamiento ambiental y Promotor de seguridad y salud en el trabajo.

5. Se requiere, desde Formación, que sea más eficiente la búsqueda de oportunidades para la realización de la práctica, pues a los estudiantes se les ha dificultado hacer convenios para terminar su proceso de formación.

Las entrevistas proporcionan una mirada más clara del panorama de trabajo, por lo que se hace necesario hacer una revisión documental de cada una de las necesidades planteadas desde Vinculación laboral, dado que es allí donde se encuentran mayores oportunidades de acción desde la administración.

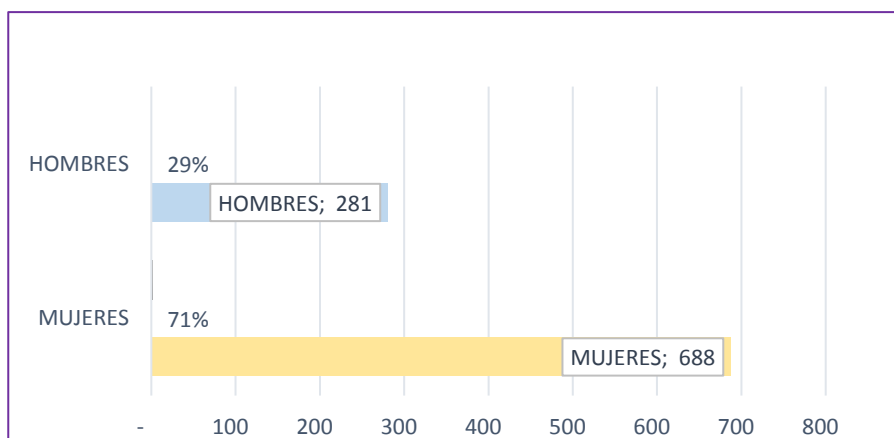
La siguiente información contiene una caracterización demográfica de la población, donde se encuentra que casi tres cuartas partes de los usuarios son mujeres.

Tabla 1. *Caracterización demográfica*

<b>BENEFICIARIOS DE PTI- Vinculación Laboral</b>		
MUJERES	688	71%
HOMBRES	281	29%
Total usuarios	969	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Clasificación por género de Vinculación Laboral



Fuente: Elaboración propia

Dentro del análisis demográfico se encuentra que un 29% del total de los usuarios del programa de vinculación corresponde a hombres y un 71% corresponde a mujeres, oportunidad que nos hace pensar en alianzas para mujeres que corresponden un porcentaje mayoritario.

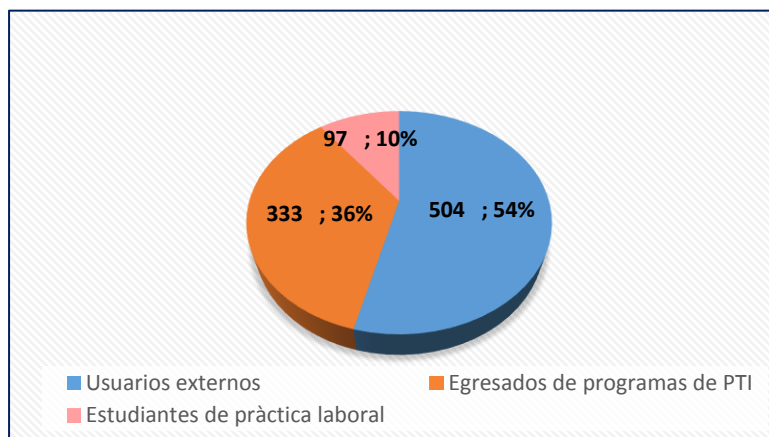
La siguiente tabla constituye la clasificación o denominación por el cual se han incorporado los beneficiarios al área de Vinculación laboral.

Tabla 2. *Denominación de beneficiarios*

<b>BENEFICIARIOS DE PTI- Vinculación Laboral</b>		
Usuarios externos	504	54%
Egresados de programas de PTI	333	36%
Estudiantes de práctica laboral	97	10%
Total beneficiarios	969	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Clasificación de beneficios de Vinculación Laboral



Fuente: Elaboración propia

En estos datos se encuentra que más de la mitad de la población beneficiada del programa de vinculación laboral corresponde a usuarios externos que han llegado a través de las Ferias.

Gráfico 3. Egresados de programas



Fuente: Elaboración propia

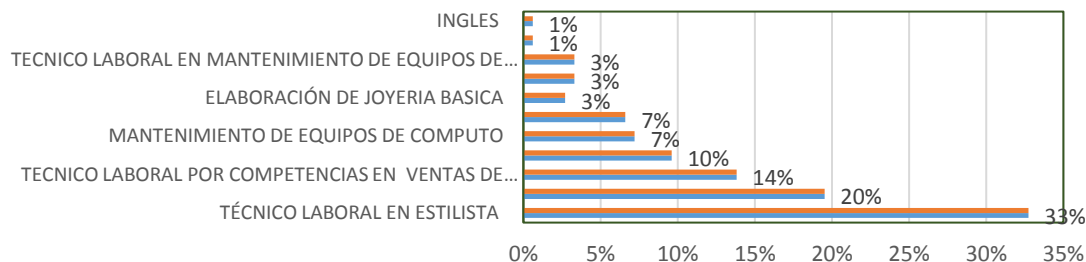
Si bien, el 36 % de los usuarios de Vinculación laboral corresponde a los egresados de los programas, como se denota en el gráfico 2, existen tres años de los que no hay registro y tan solo hay un usuario del 2008 y el 2010 (gráfico 3). El año 2014 y el 2015 son los años en que se incorpora el 98% de los usuarios inscritos.

Tabla 3. Relación egresados – vinculación a base de datos

<b>RELACION EGRESADOS Y VINCULADOS A LA BASE DE DATOS</b>		
TÉCNICO LABORAL EN ESTILISTA	109	33%
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN OFIMÁTICA	65	20%
TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN VENTAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	46	14%
TECNICO LABORAL EN OPERARIO DE MÁQUINA DE CONFECCIÓN INDUSTRIAL	32	10%
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO	24	7%
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22	7%
ELABORACIÓN DE JOYERIA BASICA	9	3%
TECNICO LABORAL EN ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE PANIFICACIÓN	11	3%
TECNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO	11	3%
TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	1%
INGLES	2	1%
<b>TOTAL DATOS</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Egresados de programa de PTI incluidos en base de datos de Vinculación Laboral



Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la gráfica, casi un tercio de los usuarios inscritos en el área de Vinculación laboral corresponde al programa Técnico Laboral en Estilista, pero la gran mayoría de estos usuarios hacen proyectos de emprendimiento, lo cual hay que revisar desde el apoyo y acompañamiento que desde vinculación laboral se haría.

Uno de los programas recientemente incorporados (desde el 2016), ocupa una gran oportunidad de trabajo, corresponde a la quinta parte de la población vinculada al área. Como parte del proceso de revisión documental y como técnica de organización de información, se elaboran las siguientes matrices que permiten identificar las principales fuentes de

	Política	Año de Emisión	Organismo que la emite	Disposición que regula	Descripción	Número de artículos	Contenido
	Resolución 129	2015	Unidad Administrativa Especial de Servicio Público del Empleo	Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los empleadores deben reportar la información específica de las vacantes al Sistema de Información de Servicio Público de Empleo.</li> <li>* La información debe ser transmitida por el Sistema de Información diariamente y una sola vez.</li> <li>* Cuando sea requerido debe guardarse confidencialidad sobre información del empleador.</li> <li>* Estipulación de publicación de vacantes: cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas.</li> <li>* Anexo técnico para transmisión de la información.</li> </ul>	10	Procedimiento de registro de vacantes Transmisión de información de vacantes Modificación de la información Omisión de la transmisión
	Resolución 3395	2015	Ministerio de Trabajo	Por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Definiciones: Servicios de Gestión y Colocación de Empleo, Operación Ocupacional, Servicios asociados, Servicios relacionados, Servicios adicionales.</li> <li>* La Unidad del Servicio Público de Empleo realizará acompañamiento previo por solicitud del interesado en prestar los servicios y contestar los puntos de atención durante el trámite de autorización.</li> <li>* Contenido de la población objeto de la prestación del servicio de gestión y colocación de empleo y de acuerdo al tipo de prestador.</li> <li>* Infraestructura: lugar de trabajo, uso de imagen del SPE, equipamiento, otros.</li> </ul>	15	Acompañamiento previo Visita de verificación a puntos de atención Renovación de autorización Planificación del servicio Planificación por tipo de prestador Infraestructura Controles servicio virtual
	Resolución 347	2015	Ministerio de Trabajo	Por medio de la cual se crea el programa "40.000 primeros empleos" y se dictan otras disposiciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Programa dirigido a población entre 18 y 28 años.</li> <li>* Vinculados por medio de contrato laboral por un periodo de hasta 6 meses, financiado por el programa.</li> <li>* El empleador debe garantizar la vinculación de al menos el 60% de la población vinculada por un periodo igual.</li> <li>* Programa operado por Centros de Empleo de las Agencias de Gestión y Colocación contratadas por las Cajas de Compensación.</li> </ul>	6	Creación del programa Objetivo Beneficiarios Operación
Bogotá	Política Pública de Trabajo Digno y Digno	2014	Alcalde Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Informe del proyecto de Decreto de la Política Pública de Trabajo Digno y Digno - Bogotá Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estrategias e instrumentos: principios y derechos fundamentales</li> <li>Acciones de promoción y sensibilización, reconocimiento a empresas generadoras de empleo, reconocimiento del derecho al trabajo decente</li> <li>* Estrategias e instrumentos: oportunidades de empleo e ingreso</li> <li>Fortalecimiento de la oferta de trabajo, incremento de la demanda de trabajo, Optimización del funcionamiento del mercado de trabajo</li> <li>* Estrategias e instrumentos: acceso a la protección y seguridad social</li> <li>Fortalecer escenarios participativos y de intervención que generen el diálogo social efectivo y el empoderamiento, además de promover la cultura de participación.</li> </ul>		CAPÍTULO I. DEFINICIONES, FINES Y OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA Marco Conceptual / Diagnóstico del Trabajo Decente y Digno en Bogotá / Estructura Económica de Bogotá 2013 / Indicadores generales de trabajo en Bogotá / Diagnóstico de la Demanda Laboral / Principales conclusiones / Una visión desagregada de los componentes del trabajo decente en la ciudad CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES Diagnóstico / Aprendizajes / Intervención / Objetivos específicos / Estrategias / Instrumentos CAPÍTULO III. OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS Diagnóstico / Aprendizajes / Fortalecimiento de la oferta de trabajo / Incremento en la demanda de trabajo / Optimización del funcionamiento del mercado de trabajo / Aprendizajes / Tecnología de las PMM / Intervención / Objetivos específicos / Estrategias / Instrumentos CAPÍTULO IV. ACCESO A LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL Intervención / Objetivos específicos / Estrategias / Instrumentos

información legal que aportan a una de las estrategias de fortalecimiento de las alianzas y la construcción de la Agencia Privada de empleo.

Políticas públicas de empleo							
	Política	Año de Emisión	Organismo que la emite	Disposición que regula	Descripción	Número de artículos	Contenido
Colombia	Leg 8636	2010	Congreso de la República de Colombia	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	* El trabajador de manera autónoma puede utilizar un porcentaje de sus cesantías en un fondo ahorro, que puede ser utilizado en el momento en el que se encuentre desempleado. * Pueden aplicar todos los trabajadores del sector público o privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres años si se es independiente.	49	CAPÍTULO I. Objeto y creación del mecanismo de protección al cesante CAPÍTULO II. Financiación del mecanismo de protección al cesante CAPÍTULO III. Reconocimiento de los beneficiarios CAPÍTULO IV. Pago de los beneficios CAPÍTULO V. Administración del mecanismo de protección al cesante CAPÍTULO VI. Servicio público de empleo CAPÍTULO VII. Disposiciones finales
	Decreto 2882	2010	Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones	* El Ministerio de Trabajo deberá garantizar la focalización de las políticas activas y pasivas de empleo, vinculándolas a la prestación del Servicio Público de Empleo a nivel nacional, departamental y municipal. * El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo contará con un Registro Único de Empleadores, quienes deberán hacer dicho registro ante cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Este registro será alimentado con la información que semestralmente envíen las Cajas de Compensación Familiar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.	73	PARTE I. CONCEPTOS Y OBJETO DE EMPLEO TÍTULO I. Del Servicio Público de Empleo y su prestación CAPÍTULO I. Disposiciones generales sobre el Servicio Público de Empleo CAPÍTULO II. Del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, registros y transmisión de la información CAPÍTULO III. Sobre la Fied de Prestadores del Servicio Público de Empleo CAPÍTULO IV. Reglas informáticas para los prestadores del Servicio Público de Empleo CAPÍTULO V. Reglamento de Prestación de Servicios TÍTULO II. De los prestadores del Servicio Público de Empleo CAPÍTULO I. De las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo CAPÍTULO II. De la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA CAPÍTULO III. Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar CAPÍTULO IV. De las Bolsas de Empleo TÍTULO III. De la función de inspección, vigilancia y control del Servicio Público de Empleo PARTE II. De las prestaciones económicas a la población cesante reconocidas por el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC TÍTULO I. Acreditación, reconocimiento, pago y pérdida de beneficios CAPÍTULO I. Del proceso de acreditación del Ministerio de Protección al Cesante
	Resolución 4547	2014	Ministerio de Trabajo	Por la cual se definen los términos para el reporte de información del Mecanismo de Protección al Cesante en los componentes de prestaciones económicas y capacitación.	* El reporte de información se deberá hacer por medio de registros individualizados según anexo técnico * Las Cajas de Compensación Familiar deben reportar la información mensual, con corte al último día del mes, dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes siguiente.	4	Contenido reporte de información Periodicidad de los reportes
	Resolución 5304	2014	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen lineamientos para la oferta de programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.	* Formación en competencias específicas y en competencias claves y transversales. * Brindar además actividades de orientación ocupacional * Módulo de competencias claves y transversales duración mínima de 40 horas * Programas de alfabetización y bachillerato regidos por la normatividad del Ministerio de Educación Nacional	9	Programas de capacitación Población beneficiaria Tipos de formación Certificaciones Resultados de formación

Dentro del análisis en la viabilidad de la construcción de la agencia, se hace una clasificación de los prestadores privados, públicos y las bolsas de empleo que están dentro de la plataforma del servicio público de empleo.

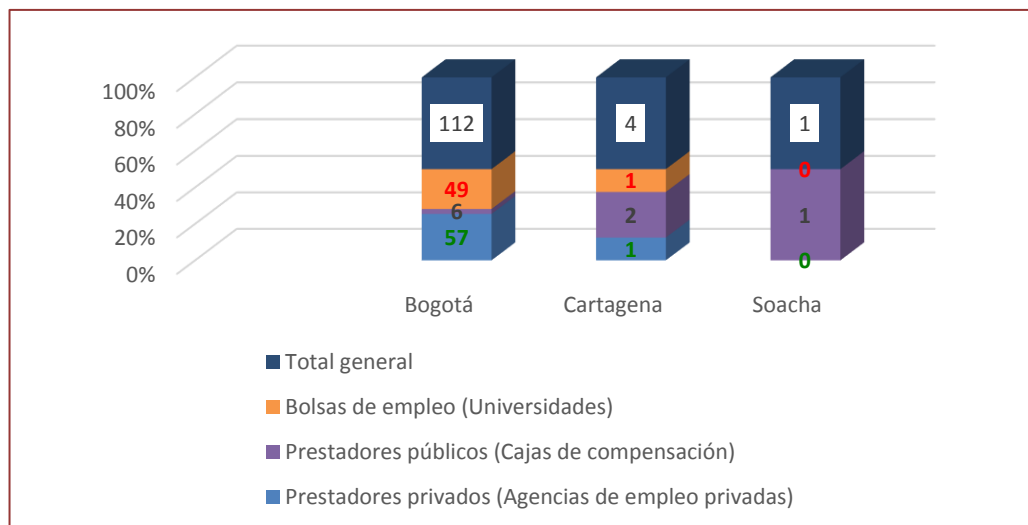
Tabla 4. Clasificación de los prestadores de servicios

Municipio	Prestadores privados (Agencias de empleo privadas)	Prestadores públicos (Cajas de compensación)	Bolsas de empleo (Universidades)	Total general
Bogotá	57	6	49	112
Cartagena	1	2	1	4
Soacha	0	1	0	1

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla de resumen muestra cómo el SPE (Servicio Público de Empleo) clasifica los prestadores.

Gráfico 5. Prestadores del Servicio Público por Municipios



Fuente: Elaboración propia

Se encuentra que en Cartagena y Soacha hay una gran oportunidad para crear la agencia privada de empleo, no existen prestadores privados, solo hay un prestador público que es La Caja de Compensación Familiar, Compensar.

Bogotá cuenta con un total de 112 Prestadores, Cartagena con 4 y Soacha con uno solo.

BOGOTÁ - PRESTADORES PÚBLICOS				
Nombre	Dirección	Teléfono	Barrio	Código
1 ALCALDÍA DE BOGOTÁ D.C	CARRERA 60 # 63A-32, PLAZA DE LOS ARTESANOS	-	Parque Distrital Salte	12
2 CAFAM	AV CARRERA 66 # 30 - 88 BLOQUE PISO 5	-	Los Andes	12
3 COLOMBIADIO	AVENIDA CALLE 19 # 28 - 80 Local F01 Y F02, SECTOR PAGOÓ	-	Palogqueao	14
4 CONFACONDI	CALLE 53 # 10-33	-	Mulry	2
5 COMPENSAR	AV 66 # 43A - 47	-	El Jardín botánico	10
6 SENA	CALLE 65 # 11-70	-	Chapinero Norte	2
BOGOTÁ - AGENCIAS DE EMPLEO				
Nombre	Dirección	Teléfono	Barrio	Código
1 ASOCIACIÓN DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	CARRERA 11 # 31-06	-	El Chicó	2
2 COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	CALLE 12C # 6-25	-	La Catedral	17
3 CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS	CARRERA 12B # 4-79 OFIC. BIENESTAR ESTUDIANTIL UNDAE	-	Sus Bernardino	3
4 CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL UNIN	CALLE 45 # 3-31 SEDE D PRIMER PISO	-	Susa	2
5 CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA	-	-	-	-
6 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE ASITURIAS	-	-	-	-
7 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA	CALLE 67 # 5-27	-	Granada	2
8 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS-UNIMMUTO	CALLE 61 B # 12 B 10	-	El Mirador de Dios	10
9 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC	-	-	-	-
10 ESCUELA COLOMBIANA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Calle 44 No 53-37	-	Centro administrativo	13
11 ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAYITO	AK 45 # 205-59 (AUTOPISTA NORTE)	-	Cusablanca Subo Urb Subo	11
12 ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN	Avenida carrera 15 # 51-68 / Cedinos	-	Los Margaritas	1
13 FUNDACIÓN PARA EL FUTURO DE COLOMBIA-COLFUTURO	CARRERA 15 # 51-15	-	La Magdalena	13
14 FUNDACIÓN TECNOLÓGICA CANADIENSE INTERNACIONAL CI	CALLE 17 A # 13 -12	-	Espanilla	2
15 FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA	CALLE 13 # 4-31 BLOQUE 2 PISO 3	-	La Catedral	17
16 FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA	-	-	-	-
17 FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ-JORGE TADEO LOZANO	CARRERA 3 # 25 ESCUELA, MÓDULO 16 OFICINA 203	-	Los Agnes	3
18 FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EXTERMINADA DE COLOMBIA	CALLE 12 # 0-38 ESTE OFICINA DE EGRESADOS	-	La concordia	17
19 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA	CALLE 170 #54A -10	-	Villa del Prado	11
20 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CERVANTINA SAN AGUSTIN	-	-	-	-
21 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE LA SALUD FUCS	CARRERA 10 # 0 A-32 OFICINA DE EGRESADOS	-	Voto Nacional	14
22 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE LA AMÉRICA	CARRERA 14 # 4-70-34	-	Concepción Norte	12
23 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE	CALLE 69 # 14-30	-	Concepción Norte	12
24 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN M CORPAS	CARRERA 111 # 65 A 61 (AVENIDA CORPAS KIM. 3 SUBA-COT)	-	Tuna rural	11
25 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES	CARRERA 16 # 15-16	-	Las caperzas	12
26 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAMITAS	CARRERA 12 # 13-44	-	El Rial	4
27 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA UNIMONSERRATE	Calle 68 N 62 - 11 (Sede principal)	-	José Joaquín Vargas	12
28 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ	CARRERA 3 BIS # 62-43	-	Chapinero central	2
29 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBIANA AMERICANA-ÚNICA	CALLE 15 # 2A - 43	-	Los Agnes	3
30 POLITECNICO GRAN COLOMBIANO	CALLE 57 # 0-00 ESTE CAMPUS PRINCIPAL	-	Bosque Calderón	2
31 POLITECNICO INTERNACIONAL	CALLE 13 # 18-45	-	La porotínoula	2
32 PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	CARRERA 7 # 40-62	-	Cedinos	2
33 UNIAJUSTINIANA	AVENIDA CIUDAD DE CALI N°11B - 95 SEDE TAGASTE	-	El Tintal Iv	8
34 UNIBENICIA	CARRERA 16 # 15-16	-	La porotínoula	2
35 UNIBENICIA	CARRERA 33A # 30-20	-	Arcenio Topah	13
36 UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	CARRERA 38 #53A - 57	-	Nicolás de Federmé	13
37 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA	AVENIDA CARACAS # 46 - 72	-	Mulry	2
38 UNIVERSIDAD CENTRAL	CARRERA 5 # 21-57	-	Los Niños	3
39 UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.C.A.	CALLE 222 # 15-01, SEDE CAMPUS NORTE.	-	Cusablanca Subo Urb subo	11
40 UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	CALLE 19 # 2-46	-	Los Agnes	17
41 UNIVERSIDAD EAN	CARRERA 11 # 18 - 47	-	Espanilla	2
42 UNIVERSIDAD EL BOSQUE	CARRERA 1 B BIS # 132-11	-	Bello Susa	1
43 UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	-	-	-	-
44 UNIVERSIDAD LIBRE	-	-	-	-
45 UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	Carrera 11 # 101-80	-	Chico	2
46 UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	CARRERA 45 # 26-85	-	Centro administrativo	13
47 UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA	CARRERA 3 # 123 -76 OFC 602 / 603	-	Santa Bárbara Oriente	1
48 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS	CARRERA 4 # 51 - 11	-	Mulry	2
49 UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	CALLE 14 # 14 - 44	-	La porotínoula	2

CARTAGENA - PRESTADORES PÚBLICOS		
Nombre	Dirección	Teléfono
1 COMFAMILIAR CARTAGENA	CENTRO CARRERA 8 # 34- 62 PISO 2, (-	-
2 COMFENALCO CARTAGENA	CENTRO COMERCIAL OUTLET EL BOSSO -	-

SOACHA - PRESTADORES PÚBLICOS		
Nombre	Dirección	Teléfono
1 COMPENAR	-	-

CARTAGENA - AGENCIAS DE EMPLEO		
Nombre	Dirección	Teléfono
1 UNIVERSIDAD DE CARTAGEN	CENTRO PLAZA DE LA ARTILLERIA # 3 -	-

BOGOTÁ - PRESTADORES PRIVADOS						
Nombre	Dirección	Teléfono	Barrio	Localidad	Código	
1 ABLI PETRA COLOMBIA	CALLE 50 # 11 A - 28, oficina 601 Bvario Chioé	-	Chioé	Chapinero	2	
2 ACCENTURE LTDA	CARRERA 7 # 71-52 TORRE B PISO 10	-	Emaus	Chapinero	2	
3 ACCIÓN DOMESTICAS DE COLOMBIA	CALLE 39 # 15-13 APTO 101	-	La Magdalena	Teusaquillo	13	
4 ACHERMANA BEAUMONT COLOMBIA	CALLE 100 # 8A-75 TORRE C Ofic. 701	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
5 ADECO	CARRERA 7 # 75 - 95 PISO 6	-	El Nogal	Teusaquillo	13	
6 ANGELA JÁCOME CONSULTING	CALLE 103 # 64-75 INTERIOR 1 APTO 101	-	Andes Norte	Suba	11	
7 ARISTOS CONSULTORES DE GERENCIA	CARRERA 8 A # 99-02 Ofic. 405	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
8 ARQUIUS COLOMBIA S.A.S (INFOMANAGEMENT)	CALLE 96 A # 8A - 41, OFICINA 419	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
9 ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIANTES LIST DE COLOMBIA	-	5419613	-	-	-	
10 ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE VIAJES Y TURISMO ANATO	CARRERA 19 B # 83-63 EDIFICIO ANATO	-	Antiguo Country	Chapinero	2	
11 ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EI	-	-	-	-	-	
12 BIOPARQUE PROYECTOS S.A.S	AVENIDA CARRERA 16 # 88-84	-	El Chicó	Chapinero	2	
13 BIODIVERSIDAD CONSULTORES E INICIATIVOS LTDA	CARRERA 8 # 69-64 OFICINA 220 EDIFICIO TORRE 20	-	El Chicó	Chapinero	2	
14 CONSULTORES ORGANIZACIONALES	CALLE 123 # 7-07 OFICINA 304 Y 207	-	Santa Bárbara Oriente	Usaquín	1	
15 COPONDEP	TRANSVERSAL 28B # 37-82	-	La Américas	Teusaquillo	13	
16 CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS	CALLE 99 # 73A - 22	-	El Mirador de Dios	Engativá	10	
17 CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE	CARRERA 25 # 41-20 BARRIO LA SOLEDAD	-	La soledad	Teusaquillo	13	
18 CP GROUP LATAM COLOMBIA LTDA	CARRERA 10 # 97 a - 13 TORRE B OFICINA 702	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
19 CRISTINA HERRERA	CALLE 99 # 18C-17 OFIC. 317	-	San Patricio	Usaquín	1	
20 DIGIET COLOMBIA COMPUTRABAJO	CARRERA 9 #74 - 06	-	La porotínoula	Chapinero	2	
21 DRICO COLOMBIA S.A.S.	-	-	-	-	-	
22 EDITORIAL KUEPA	-	-	-	-	-	
23 EFFECTIVE MANAGEMENT CONSULTING S.A.S.	CARRERA 7 # 71-21 TORRE EL PISO 15	-	Quinta Camacho	Chapinero	2	
24 EGO ZENDER	CARRERA 7 # 71-52 Ofic. 803 TORRE A	-	Emaus	Chapinero	2	
25 EXECUTIVE ACTION CONSULTING	CARRERA 7 # 156-68 Of. 1004 TORRE 3	-	Bosque de Pinos	Usaquín	1	
26 FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA ACRPI	Ci 7 No 73- 95 Of. 202 Bogota	3178589	La porotínoula	Chapinero	2	
27 FUNDACIÓN ZONA FRANCA DE BOGOTÁ	CARRERA 186 # 15 A - 25	-	Zona Franca	Fombión	9	
28 GARFIDO Y ASOCIADOS ABOGADOS SAS	CALLE 71 # 4-30 BARRIO ROSALES	-	Emaus	Chapinero	2	
29 GLOBE 24-7 INC COLOMBIA SAS	Cra 15 # 93 - 84 OFC. 204	6350053	Chioé Norte	Chapinero	2	
30 GRUPO IMPRICAL SAS	-	-	-	-	-	
31 GRUPO PRIDA S.A.S.	CALLE 74 35- 55 oficina 701	-	Bella Vista	Chapinero	2	
32 IBS INNOVATIVE BUSINESS OPPORTUNITIES S.A.S	Carrera 102 No 91-16 107 T2	-	El Pino	Suba	11	
33 IT-HUNTERS S.A.S	CALLE 93 # 11 a -28 OF 601	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
34 KOPAFERRY INTERNATIONAL COLOMBIA	CARRERA 7 # 113-43	-	Santa Ana Occidental	Usaquín	1	
35 LABORINTOS S.A.S	Av. Carrera 16 # 86-64 oficina 605	-	El Chicó	Chapinero	2	
36 LALLEGO S.A.S	-	-	-	-	-	
37 LEADERSEARCH H/ EMPLEO	AVENIDA CALLE 26 # 68B -70	-	El Jardín botánico	Engativá	10	
38 LEADERSHIP	CALLE 16 # 7-15 P111 OFICINA 1103	-	Santa Ana Occidental	Usaquín	1	
39 LEGISLACION ECONOMICA S.A. - LEGIS-ALIADO LABORAL	Avenida Calle 29 # 82-70	-	San Ignacio	Engativá	10	
40 LG CONSULTORES	AUTOPISTA NORTE # 103-34 OFICINA 708	-	Santa Etelvina	Usaquín	1	
41 MANDO MEDIO S.A.S	Carrera 11 A # 93-92 Oficina 304	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
42 MOMMIPRO	Carrera 50 # 152- 20 Ofc. 508	6127671	Mazurán	Suba	11	
43 SERPPOINT	CARRERA 11 # 46-35 OFICINA 209 EDIFICIO CENTRO E	-	Mulry	Chapinero	2	
44 SOCIEDAD SALESIANA INSPECTORÍA BOGOTÁ	DIAGONAL 44 # 69-96 INSTITUTO TÉCNICO INDUSTRIAL	-	El Jardín botánico	Engativá	10	
45 SPENCER STUART ANDINA	CALLE 98 # 9 A - 41 Ofic. 308	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
46 STANTON CHASE COLOMBIA	CARRERA 16 # 15 A - 25	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
47 TASA WORLDWIDE S.A	Calle 72 No. 19 - 70 torre A, oficina 602	-	La porotínoula	Chapinero	2	
48 TECHNOLOGY RESOURCE & SOLUTION S.A.S	CALLE 105 # 19-99 Ofc. 502	-	Santa Bárbara Oriente	Usaquín	1	
49 THE MARKET JOBS SAS	AVENIDA 9 # 123-86 OFICINA 403	-	Santa Bárbara Oriente	Usaquín	1	
50 TICJOB S.A.S	CALLE 30 # 16-18 PISO 5	-	El Chicó	Chapinero	2	
51 TRABAJANDO COM	CARRERA 11 # 96- 53 EDIFICIO SEGOVIA PISO 13	-	La Cabrera	Chapinero	2	
52 TRABAJANDO S.A.S	CALLE 100 # 14-53 Oficina 801	-	Chioé Norte	Chapinero	2	
53 UNIVERSIA	CARRERA 11 # 96- 53 EDIFICIO SEGOVIA PISO 13	-	La Cabrera	Chapinero	2	
54 VINCU	CALLE 71 # 13 - 66	-	Quinta Camacho	Chapinero	2	
55 VOSAVOS SAS	CARRERA 46 # 103 A - 23	-	Ermital	Suba	11	
56 WORLD MANAGEMENT ADVISORS-AMROP	CALLE 116 # 7-15 PISO 11 OFICINA 1103	-	Santa Ana Occidental	Suba	11	
57 YOUR HOME ASSISTANCE S.A.S	Carrera 61 # 103 C - 83 Oficinno 103 oficina 102	-	Andes Norte	Suba	11	

### CARTAGENA

CARTAGENA - PRESTADORES PRIVADOS			
Nombre	Dirección	Teléfono	
1 SEFES CONSULTING	BOSCA GRANDE EDIFICIO NAUTILUS OFIC.	-	



Para la elaboración de la Guía de viabilidad de la agencia privada de empleo, se realiza una visita al SPE, en la que se hace entrega de un instructivo y de acuerdo a sus pasos se realizan cuatro fases para su desarrollo y se enumera por etapas, como se observa en la siguiente matriz.

PROPUESTA PLAN DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DE FUNCIONES								
FBAA - CONVIVIENTA CDA COLOMBIA - CORPORACIÓN CIUDAD AMOR								
Realizar acompañamiento para la creación de la agencia de colocación de empleo propia de CDA - PTL.								
NOTAS	FASES	ETAPAS	ACTIVIDADES	Observaciones <i>grales</i>	TAREAS / ACTIVIDADES	A CARGO DE	Fechas	
Revisar con el colaborador Jonathan Fernández en qué etapa del proceso de la creación de la agencia se  Buscar contactos de otras agencias que nos puedan aportar en información y experiencia.	PRIMERA FASE	Identificación del solicitante	Bogotá - Jonathan Hernández Cartagena - Soacha -	Identificar la persona a cargo de cada municipio		JONATHAN FERNÁNDEZ		
		Justificación para la implementación del servicio público de empleo en los municipios de interés.	Antecedentes			Cuántos hay? Quiénes son? Cuáles son sin ánimo de lucro? Legislación colombiana – Competencias lab – Ley 1636 de 2013 Mecanismos de protección al Cesante Que hay? Quiénes ofrecen este servicio? Cuántos hay? Páginas Sena, Oficina pública de empleo, Dane Políticas públicas de empleabilidad	FRANCY JIMENEZ	1RA SEMANA SEPTIEMBRE
			Justificación de la necesidad		Breve descripción de la problemática o necesidad que se pretende resolver y su impacto en la población.	Datos estadísticos. Población total? Cuánta es la población beneficiaria?, inf. demográfica del sector, con respecto a Bogotá. <a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion">https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion</a> <a href="http://www.mivivienda.gov.co/PT/Presentaciones/Guia/Gu%C3%ADa%20Recuperaci%C3%B3n.pdf">http://www.mivivienda.gov.co/PT/Presentaciones/Guia/Gu%C3%ADa%20Recuperaci%C3%B3n.pdf</a> . Breve descripción de la problemática o necesidad que se pretende resolver y su impacto en la población. Estadísticas demográficas de las ciudades (Bogotá, Cartagena, Soacha) -. Legislación de edad productiva en Colombia Estadísticas de informalidad y recuperación del espacio público Población edad productiva (Datos demográficos) Edades estudiantiles en PTL Egresados (Garantizarles empleabilidad y no ser parte de la lista de desempleados en los municipios). Aumento de la población a causa de la entrada de venezolanos al País. Necesidad de disminuir la informalidad y generar remuneración justa y sentido de responsabilidad social.		
Relación con la política pública de la ciudad o municipio.		De qué manera la implementación de los puntos de atención del servicio público de empleo aporta al desarrollo de planes de gobierno, programas especiales.	Revisión política pública, Ley al cesante Ley 1636 de 2013. Revisión normas <a href="https://agenciapublicadempleo.sena.edu.co/Paginas/Normatividad.aspx">https://agenciapublicadempleo.sena.edu.co/Paginas/Normatividad.aspx</a> <a href="http://observatorio.sena.edu.co/mercado/tercerado">http://observatorio.sena.edu.co/mercado/tercerado</a>					

SEGUNDA FASE	Definición de objetivos	Objetivo general	Expresa la finalidad general de la implementación de los puntos de atención del Servicio público de empleos.	La redacción del objetivo debe ser preciso y concreto, debe comenzar por un verbo en infinitivo, identificar el qué y el cómo, así como delimitar el alcance. (No más de 50 palabras)	FRANCY Y JONATHAN	2DA SEMANA DE SEPTIEMBRE
		Objetivos específicos	Se derivan al objetivo general y lo concretan señalando el camino que se debe seguir para	Estos objetivos complementan y especifican el objetivo general, sin excederlo. Asimismo deben ser medibles para que permitan su seguimiento y evaluación.		
	Análisis de contexto (Sociales, económicos y laborales)	Ver tabla en hoja anexa			FRANCY Y JONATHAN	3RA SEMANA SEP
	Identificación de actores claves para la prestación del servicio público	Programas relacionados con empleo		Nombre los actores del gobierno nacional, local, actores privados y/o ONG's que desarrollan programas para eliminar barreras de empleabilidad en el territorio y describa brevemente dichos programas.	JONATHAN FERNÁNDEZ	2DA SEMANA SEPTIEMBRE
		Educación formal		Nombre las instituciones de educación formal (primaria, secundaria y superior) en el territorio con las cuales es posible desarrollar alianzas/convenios o contrataciones para la prestación del Servicio Público de Empleo.		
Capacitación, formación para el trabajo y certificación de competencias laborales.			Nombre de las instituciones públicas o privadas de formación para el trabajo y/o certificación por competencias que operen en el territorio y con las cuales se pueda establecer algún tipo de relación en pro de mejorar las condiciones laborales de la población.			
Otros servicios		Nombre otros servicios afines con la gestión y colocación de empleo y las entidades que podrían apoyar la prestación de los mismos, en caso de que se identifiquen.				

Esta matriz cumple la función de cronograma para dar pautas de elaboración y tiempo de ejecución. La matriz actualmente se está desarrollando en el área con el coordinador de Vinculación laboral.

## **Resultados**

- La agencia de vinculación de empleo se instala como estrategia para la promoción de gestión y colocación de empleo en su etapa 1 y 2, y con un avance en la fase 4 que corresponde a la elaboración del reglamento de operación.
- Se realizan dos ferias de vinculación laboral una en la localidad de Fontibón con la participación de 15 empresas, 200 visitantes y la otra en localidad de Kennedy con la participación de 12 empresas y 500 visitantes.
- Se realizan dos días de capacitación, una para localidad, previas a la feria.
- Se deja una alianza con la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Casa de Igualdad y oportunidades que se pueden expandir por localidad, para un total de 20 aproximadamente.
- Se deja una alianza con la Universidad Escuela Colombiana de Rehabilitación. Para el 2018, como parte de la agenda de Vinculación laboral, se hará una Rueda de negocios, en la que se realizará de manera simultánea la exposición de las ofertas laborales y capacitaciones a los visitantes a la feria.

## **Conclusiones**

### **Para PTI**

- Dado que más de la mitad de los usuarios incorporados al programa de Vinculación laboral corresponde a usuarios externos que llegan a través de las ferias laborales, será importante mejorar los mecanismos de participación de los estudiantes egresados y los estudiantes activos.
- En la base suministrada no se encuentran usuarios vinculados para el año 2011, 2012, 2013 y 2014.

- Solo 2 de los 10 años de trabajo se han registrado en la base de datos de egresados al área de Vinculación laboral.
- Se dejaron dos nuevas alianzas: una con la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Casa de Igualdad y oportunidades que se pueden expandir por localidad, para un total de 20 aproximadamente. Y una nueva alianza con la Universidad Escuela Colombiana de Rehabilitación.
- Finalmente, se concluye que existen varios mecanismos que se pueden incorporar en aras del fortalecimiento del área de Vinculación laboral. Relaciones a largo plazo, en donde se hace un seguimiento más riguroso, con mayor frecuencia y con mecanismos de participación. Una de largo es la creación de la agencia de vinculación de empleo.
- En una de las reuniones que se sostuvieron con la representante legal de la ONG Convivencia, se acordó que la agencia será Agencia Privada lucrativa, ya que esta debe ser completamente auto sostenible.
- La mayoría de las ferias que se realizan son para ofertar vacantes operativas, un porcentaje muy poco de empresas ofertan vacantes para profesional.
- Para el 2018, como parte de la agenda de Vinculación laboral, se hará una Rueda de negocios, en la que se realizará de manera simultánea la exposición de las ofertas laborales y capacitaciones a los visitantes a la feria en la Universidad Escuela Colombiana de Rehabilitación.
- El proceso de elaboración de la guía de viabilidad junto con el instructivo del reglamento, requieren dedicación constante y visitas frecuentes de avances con el asesor del SPE, para la continuidad de las etapas 3 y 4 para la creación de la agencia de colocación de empleo.

- Se adelantó al 30% el reglamento interno de la agencia con la que operará y se hará ejecución de servicios.

### **Desde lo personal**

- Se ampliaron los conceptos que aborda la empleabilidad.
- Se conoció el Servicio Público de Empleo, su utilidad, las instalaciones y se amplió la red de contactos allí.
- Se comenzó a estructurar la Agencia Privada de empleo para PTI.
- Se ampliaron los conceptos de legislación en el marco de la empleabilidad.
- Se dejaron dos nuevas e importantes alianzas.
- Se reconoció el paso a paso para la construcción de una agencia de empleo, su reglamento y la guía de viabilidad.
- Se tuvo la experiencia de realizar una feria de vinculación laboral.
- Se realizaron dos propuestas de feria laboral, una con la Casa de Igualdad y oportunidades y otra con la Universidad Escuela Colombiana de Rehabilitación.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda ejecutar las 3 y 4 fases de la guía de viabilidad para presentarlo al Servicio Público de Empleo en el primer trimestre del año 2015.
2. Se pone a consideración fortalecer las alianzas de las instituciones con las que se articulan los espacios en que se realizan las ferias laborales.
3. Para el cumplimiento de indicadores en temas de vinculación laboral, alrededor de 500 personas al año. Para eso, se propone evaluar las siguientes alternativas:

\* Realizar una feria de Vinculación laboral al mes, eso implica vincular laboralmente alrededor de 42 personas por feria, teniendo 12 ferias al año.

\* Ampliar las empresas con las que existen las alianzas para así aumentar la probabilidad de inclusión laboral.

\* Considerar la posibilidad de replantear el indicador, teniendo en cuenta la tasa de vinculación de las últimas tres ferias realizadas del año.

4. Para fortalecer la relación con egresados se propone hacer una RED o Asociación de egresados, en la que semestralmente se realicen actividades asociadas con emprendimiento y competencias.
5. Realizar semestralmente actividades de interés de los egresados con el fin de estrechar la vinculación con PTI, que se conozcan sus necesidades y se generen espacios de construcción de conocimiento y experiencias del mercado laboral.
6. Se recomienda hacer ruedas de negocios, incorporando conceptos de emprendimiento. La rueda de negocios permitirá hacer actividades simultáneas entre empresarios del Centro de Emprendimiento y las empresas que participan regularmente en las ferias. Allí los empresarios y todos los participantes tendrán la oportunidad de establecer mayores relaciones, ampliar sus posibilidades de expansión, tanto en oportunidades de negocios como de vinculación laboral para los oferentes.
7. Al tener una trayectoria de 10 años de trabajo, es importante que trimestralmente se incorporen a la base de datos los egresados.
8. Incluir dentro de las estrategias de diferenciación el concepto de vinculación laboral inclusiva, ferias pensadas también para vincular personas en situación de discapacidad.

9. Realizar ferias laborales con empresas que oferten vacantes para profesionales.
10. Se considera importante realizar un seguimiento mensual de las empresas con las cuales hay convenios.

## Referencias

ANDI - (2017). <http://Modelo empleo inclusivo, CONPES>

Guataquí, R. J., Cárdenas, R. J. y Montaña, J. (2014). La problemática del análisis laboral de demanda en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica*, (24).

Rebeil ,M. A (2006). *Administración Estratégica*.

Porter, M. E. y Kramer, M. (2006). *Estrategia y Sociedad*.

UNESCO (2009). Panorámica regional: América Latina y el Caribe. Informe de Seguimiento. <http://bit.ly/1hqPqbE>.

Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E., Velásquez, L. and Molinar, M. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. México: Pearson Educación.

Vallecillo, m.r. & Gutiérrez, j.j. (2016) “La responsabilidad social pública como elemento de política de empleo”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 11-38.

Ley 1636 de 2013, capítulo VI

Decreto 2852, resolución 2605 de 2014, artículo 1.

### Páginas web consultadas:

- ✓ <http://www.acnur.org/el-acnur/historia-del-acnur/>
- ✓ [www.convivencia.org/col/index.html](http://www.convivencia.org/col/index.html)
- ✓ <http://www.co.undp.org/>
- ✓ <https://www.woordendaad.nl/wie-zijn-wij>