
CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS SOCIO-LABORALES Y VINCULACIÓN AL EMPLEO FORMAL DE PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN (PPR)

Instructivo proceso de
empleabilidad

**CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS
SOCIO-LABORALES Y VINCULACIÓN AL
EMPLEO FORMAL DE PERSONAS EN
PROCESO DE REINTEGRACIÓN (PPR)**

**Instructivo proceso
de empleabilidad**

©**Agencia Colombiana para la Reintegración**

Director General

Joshua Shuajo Mitrotti Ventura

Director Programático de Reintegración

Esnéyder Cortés Salinas

©**Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**

Jefe de Misión

Alejandro Guidi

Jefa de Misión Adjunta

Kathleen Keer

Coordinadora del Programa de Reintegración con Enfoque Comunitario

Catalina Acevedo

Gerente de Reintegración Económica

Mauricio López Posada

Responsable de Prensa e Información Pública, Programa de Reintegración con Enfoque Comunitario

Angélica María Alzate

Autores

Katherin Díaz Albarracín

Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)

Ana Yancy Certuche

Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias (Acopi Centro Occidente)

Juliana Castillo

Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco Atlántico)

Miriam Yamit Sepúlveda

Margarita Parra

Carlos Andrés Henao

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Diseño y diagramación

Christian Camilo Benito

Impresión Procesos Digitales S.A.S.

Primera edición 2015

Bogotá, D.C., Colombia

Agencia Colombiana para la Reintegración

Calle 12 C # 7 - 19

PBX: (57-1) 5932211

Bogotá, D.C., Colombia

www.reintegracion.gov.co

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Carrera 14 # 93B - 46

PBX: (57-1) 6397777

Bogotá, D.C., Colombia

www.oim.org

Esta publicación es posible gracias al apoyo del pueblo de Estados Unidos a través de su Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID), Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Los contenidos son responsabilidad de (ACR) y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID o el gobierno de Estados Unidos de América, ni de la OIM.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación para fines educativos u otros fines no comerciales, siempre que se cite la fuente.

1. COMENZANDO EL CAMINO

- 1.1 El ingreso de una Persona en Proceso de Reintegración (PPR) al proceso de empleabilidad se determina por las competencias socio-laborales identificadas por el equipo profesional, que prioriza en el Plan de Trabajo de cada una/uno de las/los participantes ([Anexo 4. PDT](#)) la dimensión productiva. En coordinación con las PPR se establecen las metas que se esperan alcanzar durante la ruta de reintegración y la vinculación al contexto laboral. Asimismo, se debe realizar una valoración integral de la PPR en relación a su Proceso de Reintegración, expectativas e intereses definidos en la dimensión productiva, salud mental, situación familiar y todas aquellas variables que pueden interferir en el contexto productivo. El equipo profesional debe tener claridad frente a los criterios a tener en cuenta a la hora de remitir a una PPR a empleabilidad y verificar que la persona realmente sí se encuentra en una situación laboral que le permitirá garantizar la vinculación y la permanencia. Los logros esperados de los participantes en la dimensión productiva deben ser registrados en el Plan de Trabajo. En este la PPR se compromete a desarrollar las actividades de entrenamiento en competencias socios-laborales establecidos por el proceso, así como a cumplir con las normas estipuladas en los espacios laborales.
- 1.2 El equipo profesional deberá ingresar información socio-laboral de las y los candidatos a la base de datos de PPR ([Anexo 6. Base de datos BD1](#)), en la cual se registran datos generales, escolaridad, formación para el trabajo, posibles orientaciones laborales, etc. Esa información brinda una percepción inicial de la PPR y un panorama productivo. Asimismo, permite identificar aspectos como seguridad, trastorno mental, capacidad diferencial, escolaridad, los cuales pueden interferir en el desarrollo laboral de las y los participantes. Es importante diligenciar de manera detallada la información, pues esto permitirá tener un panorama holístico de la dimensión productiva, estableciendo las alertas a tener presente ([Anexo 7. Instructivo de aplicación ABD1](#)).
- 1.3 Se desarrollará una entrevista socio-laboral a la PPR candidata, en donde se hará una verificación de la información ([Anexo 25. Entrevista socio-laboral I2](#)), explorando los intereses, aptitudes y orientación vocacional. Es importante establecer una relación de confianza con la PPR, que permita

obtener información de su momento de empleabilidad. Esta entrevista también contempla preguntas de incidentes críticos, en donde se evalúan aspectos de horarios, condiciones ambientales, disposición de tiempo, estabilidad emocional y demás situaciones que puedan influir en la permanencia de las PPR en contextos laborales ([Anexo 26. Instructivo de aplicación AI2](#)).

- 1.4 A partir de la información del panorama socio-laboral de la Persona en Proceso de Reintegración, se determina si realmente esta cuenta con las competencias para desenvolverse de manera asertiva en un espacio productivo. En caso contrario, si se identifica que la PPR no se encuentra en un momento de empleabilidad, al poseer un perfil de emprendimiento o presentar situaciones como consumo de sustancias psicoactivas, trastorno mental u otro aspecto que debe ser abordado de manera personalizada por parte de la (ACR), el equipo profesional de la ruta deberá diligenciar un Formato de Devolución del Participante ([Anexo 8. Formato de Devolución del Participante F2](#)), en donde se registrarán las razones por las cuales la PPR no puede continuar en el proceso de remisión y/o vinculación laboral.
- 1.5 Luego de verificar el momento de empleabilidad de cada PPR, el equipo profesional reintegrador debe desarrollar los encuentros grupales de entrenamientos en competencias socio-laborales, a través de la aplicación de los Talleres Camino a la Empleabilidad ([Anexo 23. T1 Competencias de Entrada y T2 Preparándonos para la vida laboral](#)).

Los Talleres T1 contextualizan a las PPR acerca de la importancia del trabajo en sus vidas y la necesidad de fortalecer las competencias socio-laborales, las cuales les permitirán permanecer de manera asertiva en un contexto laboral. De igual forma, se brindarán herramientas en el diligenciamiento de la hoja de vida y en la presentación eficaz de entrevistas laborales.

Los Talleres T2 corresponden al ejercicio práctico del tema de la entrevista laboral y hoja de vida, y la aplicación del instrumento de exploración vocacional C1 ([Anexo 27. Cuestionario de Intereses ocupacionales](#)), donde se evalúan los intereses y la orientación laboral de las PPR. Se finaliza con el taller de “Prevención de la deserción laboral”, en donde se socializan de manera vivencial estrategias para evitar el abandono de los cargos.

- 1.6 Durante la intervención grupal en el entrenamiento de competencias, el equipo profesional reintegrador deberá mantener una actitud analítica e integral de cada una de las PPR, evaluando el interés, disposición, participación, actitudes y competencias, con el propósito de confirmar la pertinencia de su continuidad en la ruta de empleabilidad. Según el criterio profesional, el equipo reintegrador puede determinar en esta parte del proceso el egreso de la PPR de la ruta, en caso de que identifique actitudes y/ o competencias que no corresponden con el perfil empleable, a través del Formato de devolución ([Anexo 8. Formato de Devolución del Participante F2](#)). Allí se precisan las razones de la no continuidad, con el fin de orientar a la PPR a actividades de refuerzo en competencias y capacidades, o a fortalecimiento de habilidades productivas, en caso de que se identifique un perfil de emprendimiento.
- 1.7 A partir de la identificación de la orientación vocacional, se determina la posibilidad de remitir a la PPR a ofertas laborales de acuerdo a su perfil y necesidades. Posteriormente, la persona diligencia el Acta de Compromiso de la PPR con el proceso ([Anexo 28. Acta de Compromiso de la PPR A1](#)), expresando su voluntad de participar en todas las actividades de entrenamiento antes y durante la vinculación, así como la apertura al seguimiento constante que se le realizará. Así se compromete a seguir las instrucciones y cumplir las normas establecidas por la empresa, informando cualquier irregularidad al equipo profesional reintegrador.
- 1.8 A partir de la información recolectada durante la entrevista, los talleres y la aplicación de los formatos vocacionales, el equipo profesional reintegrador construirá el perfil socio-laboral de acuerdo al Formato de Recolección de información Perfil Integral ([Anexo 29. Perfil Integral F3](#)), en donde se registran las competencias, habilidades y aspectos a mejorar por parte de las y los participantes, así como las metas a nivel laboral y de formación.
- 1.9 En caso de que durante el desarrollo de los talleres, entrevistas y aplicación de instrumentos se identifiquen aspectos que la PPR debe reforzar, se realizará un Plan de Mejora ([Anexo 23. Taller TPM](#)), el cual contempla una sesión grupal orientada a fortalecer competencias necesarias para que la PPR pueda vincularse a un espacio laboral de manera adecuada (incluido en los talleres T1). Se realiza a través de una metodología experiencial confrontando a la PPR sobre su perfil de empleabilidad y los retos que debe

asumir en este contexto laboral, el cual le exigirá desaprender hábitos. El taller puede ser desarrollado en la primera parte del proceso o cuando se hayan culminado otras fases, de acuerdo a los resultados de la PPR en cuanto a su actitud, habilidades, respuesta a procesos de remisión, etc. Este taller también aplica cuando la PPR ha estado vinculada, haya sido despedida por diferentes causas (incumplimientos de horario, ausencias injustificadas, problemas de interacción con sus compañeras/os de trabajo etc.).

- 1.10 A partir del formato de Perfil Integral F3, el equipo profesional reintegrador diligenciará -en caso de que la empresa lo solicite- el Perfil Integral del (la) candidato(a) para la empresa ([Anexo 30. PE](#)), que es una síntesis de su orientación vocacional.
- 1.11 Al final de esta fase, las PPR deben estar preparadas para autogestionar su empleo y/o para vincularse a las ofertas laborales que ofrezca el proceso de empleabilidad de la (ACR).

2. GESTIÓN EMPRESARIAL

- 2.1 Entendiendo que el Proceso de Reintegración promueve el desarrollo de capacidades y generación de oportunidades para las PPR, se hace necesario, en el marco de la corresponsabilidad, promover su vinculación al sector público y privado, mediante la gestión y generación de ofertas laborales. Para esto se utilizarán las “Pautas para el Relacionamiento con el Sector Privado” ([Anexo 9. Pautas para el Relacionamiento con el Sector Privado MEM](#)). Este documento permite orientar la gestión del equipo profesional de la (ACR) para identificar, articular y mantener la vinculación de las empresas, aplicando diferentes formatos y desarrollando las siguientes actividades:
 - Identificar las empresas de acuerdo al contexto económico y a los sectores productivos de la región, teniendo en cuenta la información relacionada con los perfiles ocupacionales de las PPR.
 - Visitar a las empresas con el fin de socializar la Política de Reintegración Social y Económica (PRSE) e identificar el interés de articularse con el Proceso de Reintegración, a partir de los diferentes mecanismos de corresponsabilidad.

- Una vez la empresa haya manifestado su interés en vincularse con la ruta de empleabilidad, mediante la oferta de vacantes, el equipo profesional encargado de la gestión empresarial procede a diligenciar el Formato Registro de Vacantes ([Anexo 13. Formato Registro de Vacantes GEM1](#)). Allí se registran perfiles y número de personas a contratar, tipo y duración del contrato. El diligenciamiento de este formato es opcional (Por ejemplo, cuando las vacantes se generan en otras ciudades, se pueden remitir en este formato) y se debe diligenciar el Instrumento de Seguimiento a Empresas ([Anexo 11. Instrumento de Seguimiento a Empresas, ISEM](#)). Esta información también deberá registrarse en el Sistema de Información para la Reintegración (SIR).

2.2 Las ofertas laborales deben ser divulgadas en carteleras visibles en las oficinas territoriales de la (ACR) y por correo electrónico. Asimismo, la (ACR) desde el nivel central socializa las vacantes que gestiona el Grupo de Relaciones Externas y mediante comunicación directa a las PPR que se encuentren en el proceso de empleabilidad, según cumplan con el perfil laboral identificado.

2.3 El equipo profesional debe convocar y preseleccionar a las y los participantes de acuerdo a las características y requerimientos de la vacante ofertada. Las PPR que cuenten con el perfil requerido deberán ser remitidas a la empresa o a través de una base de datos donde se reporten sus nombres y los cargos a los que se postulan. En caso de ser requerido, se deberá adjuntar el Resumen del perfil de los candidatos para las empresas ([Anexo 30. Resumen del perfil de los candidatos para las empresas PE](#)).

2.4 Los profesionales acompañarán y realizarán el seguimiento a la vinculación laboral de las PPR que sean remitidas. En caso tal de que se presente a la empresa una persona que no haya sido registrada en el Formato de remisión, se deberá informar para diligenciar en la base de datos, siempre y cuando se cumpla con el perfil requerido por la empresa y la PPR haya cumplido las etapas de exploración y preparación.

2.5 Cuando la vinculación laboral de la PPR sea efectiva, se motivará para la firma del Acuerdo de compromiso con la empresa ([Anexo 14. Acuerdo de compromiso con la empresa GEM4](#)), con el fin de activar el mecanismo de seguimiento y acompañamiento adecuado, tanto para la empresa como para la PPR. Dependiendo de la región del país este acuerdo de voluntades y la firma de otros documentos legales se puede realizar antes de la primera

contratación e implican pólizas de cumplimiento. El tiempo máximo para registrar la información de la vinculación de la PPR en el SIR es de 15 días. Este documento está sujeto a los cambios que decidan la (ACR) o los operadores regionales.

- 2.6 Respetando los procesos de selección dentro de cada organización aliada, se realizará un Seguimiento telefónico a la empresa ([Anexo 15. Seguimiento telefónico a la empresa BD2](#)), con el fin de verificar si la PPR fue seleccionada o no. Este seguimiento permite generar un reporte permanente y conocer la efectividad de la vinculación laboral. El equipo profesional de empleabilidad es responsable de realizar el seguimiento a las empresas y de alimentar el SIR.
- 2.7 Si la PPR no es seleccionada, podrá ser remitida a otras vacantes acordes a su perfil e intereses.
- 2.8 Cuando la empresa realice retroalimentación sobre el proceso de remisión, selección y vinculación laboral de las PPR, el equipo profesional tendrá en cuenta las observaciones y promoverá las acciones pertinentes en pro del mejoramiento de los procesos.

3. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO

- 3.1 A la empresa:
 - 3.1.1 Para este proceso se cuenta con el Instrumento de seguimiento a empresas (Anexo 11. Instrumento de Seguimiento a Empresas, ISEM) , el cual se diligencia de manera permanente y acorde con las diferentes etapas de empleabilidad. Su objetivo es sistematizar el proceso de gestión y acompañamiento a las empresas que se vinculan.
 - 3.1.2 Con el fin de realizar el seguimiento adecuado al proceso de adaptación laboral de la PPR vinculada, se aplica el Instrumento de seguimiento a participante empleado ([Anexo 16. Instrumento de Seguimiento a Participante Empleado, ISPE](#)), para que la empresa valore el desempeño y las competencias de adaptación laboral correspondientes.

3.1.3 El ISPE debe ser aplicado por el equipo profesional de empleabilidad a quien ejerza la jefatura inmediata de la PPR o a quien la empresa designe, siempre y cuando pueda brindar información objetiva sobre el desempeño de la persona contratada. Este instrumento se aplica en los meses uno y cuatro luego de haber sido contratada la PPR, y en el octavo, como parte del cierre del acompañamiento. De acuerdo a los resultados de la valoración del ISPE, la Persona en Proceso de Reintegración deberá realizar actividades de fortalecimiento de sus competencias socio-laborales, concertadas según el Plan de trabajo de la PPR ([Anexo 4. PDT](#)).

3.1.4 Como parte del proceso de acompañamiento, se puede concertar con la empresa la realización de Talleres de competencias socio-laborales y de profundización ([Anexo T3](#)) para las PPR y para los demás personas que laboren en la organización. Estas actividades pueden ser realizadas por profesionales de (ACR) con capacitación en los temas o en alianzas con otras entidades públicas o privadas que cuentan con profesionales especialistas (la empresa también puede sugerir otros temas relacionados con las dinámicas laborales, clima organizacional, conocimiento de las estrategias para crear comités de convivencia, etc.).

3.1.5 El acompañamiento a la empresa se realiza durante un tiempo máximo de ocho meses, siempre y cuando la PPR continúe vinculada laboralmente. En caso tal de que la empresa no requiera de los talleres, la Persona en Proceso de Reintegración los deberá incluir en su plan de trabajo y entrarán a ser parte de su compromiso con el Proceso de Reintegración.

3.1.6 Para el caso particular de empresas a las que se les entregan recursos del Fondo Regional de Empleo (FRE), se utiliza el Formato de certificación de entrega de recursos, FRE ([Anexo 19. Formato de certificación de entrega de recursos GEM6](#)). El número máximo de FRE que puede recibir una empresa por cada PPR vinculada laboralmente es dos, con periodicidad cuatrimestral.

3.2 A la PPR vinculada laboralmente:

3.2.1 En el proceso de acompañamiento y seguimiento es fundamental conocer la opinión de la persona vinculada laboralmente a través del proceso de empleabilidad, para lo cual se cuenta con el Formato satisfacción del

vinculado laboralmente ([Anexo 17. Formato satisfacción del vinculado laboralmente F4](#)). El objetivo es evaluar la satisfacción de la PPR con la empresa en la que está trabajando. Los resultados de este instrumento alimentan la Base de seguimiento a empresas ([Anexo 15. Base de seguimiento a empresas BD2](#)).

- 3.2.2 Como parte del proceso de acompañamiento y fortalecimiento, y si las PPR vinculadas laboralmente lo requieren, deben participar en las siguientes actividades: Talleres de competencias socio-laborales y de profundización ([Anexo 23. Talleres T3](#)), Encuentros familiares, educación financiera y Acceso al BIE - Vivienda, las cuales deben ser concertadas previamente y hacen parte del plan de trabajo en la ruta de reintegración. Estas tres últimas actividades son desarrolladas en convenio con entidades del sector correspondiente (público o privado) y la (ACR), y se relacionan en el instructivo y diagrama por ser parte integral de la dimensión productiva (generación de ingresos).
- 3.2.3 Las PPR cuya vinculación laboral no haya sido a través del proceso de empleabilidad también podrán acceder a las anteriores actividades, como parte del plan de trabajo.
- 3.2.4 Los talleres y actividades de acompañamiento deben ser realizadas por profesionales designados(as) por la (ACR) en las diferentes regionales.

4. VALORACIÓN FINAL DEL PROCESO

Esta fase se realiza al octavo mes de la vinculación laboral o antes, si la PPR no continúa trabajando.

- 4.1 La valoración final a la empresa vinculada ([Anexo 18. La valoración final a la empresa vinculada GEM5](#)) es una evaluación en doble vía: una parte la realiza la empresa sobre el proceso de empleabilidad y la otra es en sentido contrario, permitiendo la retroalimentación para mejorar las fases del proceso.

- 4.2 Valoración final a la atención a la PPR y compromisos con el proceso de empleabilidad ([Anexo 21. Valoración final a la atención a la PPR y Compromisos con el proceso de empleabilidad F6](#)) es una evaluación que se realiza a la PPR que fue vinculada laboralmente a través del proceso de empleabilidad, con el fin de conocer sus percepciones frente al acompañamiento y los servicios brindados.
- 4.3 Finalmente, el cierre del acompañamiento con la empresa y la PPR se realiza al octavo mes de la vinculación o antes, si la PPR no continuó trabajando, mediante la firma de las cartas de cierre para la empresa ([Anexo 20. Cartas de cierre para la empresa GEM7](#)) y para la PPR ([Anexo 22. Cartas de cierre proceso ruta de empleabilidad F5](#)).



**ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
PARA LAS
MIGRACIONES**



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA