

ARTICULANDO EL ECOSISTEMA DE EMPLEABILIDAD DE BARRANQUILLA:

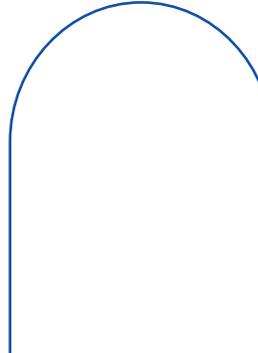
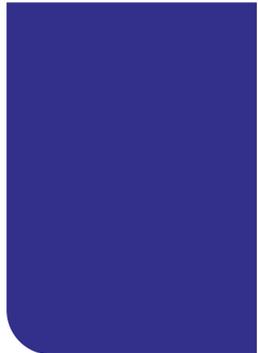
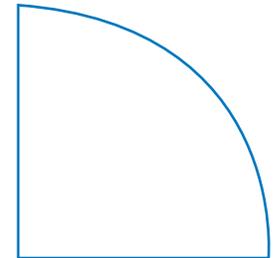
Hacia una ciudad más Inclusiva

Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades de la
Secretaría de Desarrollo Económico De Barranquilla

RESUMEN EJECUTIVO



Septiembre, 2023



INTRODUCCIÓN



De acuerdo con el DANE, en el primer trimestre de 2023 Barranquilla disponía de una fuerza de trabajo superior al millón de personas, de las cuales 885 mil se encontraban laborando y 124 mil buscando empleo. Aunque su mercado laboral se ha venido recuperando después de la pandemia causada por el Covid-19, todavía evidencia retos estructurales que requieren una mayor atención como la alta informalidad que alcanzó un 53,4% en el primer trimestre de 2023, acentuándose en la población migrante y las personas con discapacidad que enfrentaron tasas del 88,9% y 81,4%, respectivamente. Igualmente, se evidenció una tasa de desempleo para las mujeres de una magnitud del 12,4%, y un elevado número de jóvenes que no estudian ni trabajan (población NINI), cuya proporción alcanzó el 15,1% entre los hombres y el 31,5% en las mujeres.

La Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Barranquilla – SDE, es la entidad encargada de promover el desarrollo económico y social de la ciudad con un enfoque de inclusión. Para ello, implementa estrategias que facilitan la vinculación laboral y productiva de todos sus habitantes, en particular de aquellos que más barreras de acceso a oportunidades laborales y de generación de ingresos presentan. La oferta de programas de formación para el trabajo, la ruta de empleabilidad y la implementación de acciones

para promover la creación y fortalecimiento de emprendimientos, son algunas de las estrategias más representativas que lidera la entidad a través de su Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo (OIDP) y del Centro de Oportunidades, agencia autorizada por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Bajo este contexto de grandes retos, se evidenció la oportunidad de fortalecer la SDE para que su Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo, cuente con las capacidades y herramientas para liderar las políticas de empleo de la ciudad, así como la articulación del ecosistema en función de una agenda común entre los 212 actores conformados por entidades públicas, agencias de empleo, agencias de cooperación internacional, representantes del sector productivo, fundaciones y corporaciones, organizaciones de la sociedad civil, centros de pensamiento y actores de la educación y la formación posmedia.

Dado que la presencia de diversos actores en el territorio contribuye significativamente a atender y mitigar las problemáticas del mercado laboral y, en especial, de las personas con mayores barreras para acceder a un empleo formal, también se evidenció una oportunidad para proponer una estructura formal al ecosistema de empleabilidad de la ciudad. Esto, mediante el diseño de una arquitectura institucional que propenda por unos mejores niveles de articulación y que propicie mayores impactos a través de esquemas de cooperación, economías de escala y una mayor generación de conocimiento.

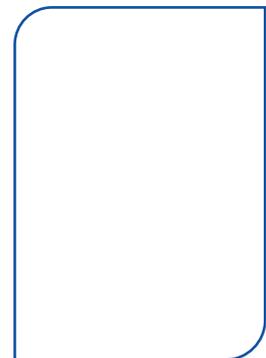
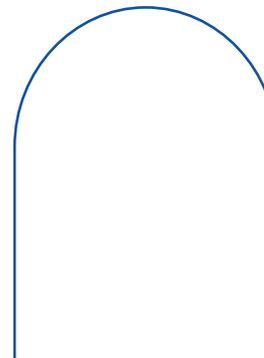
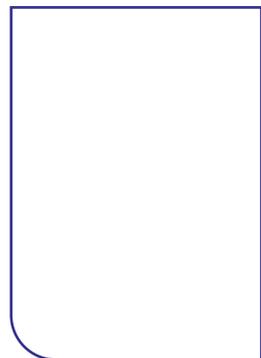
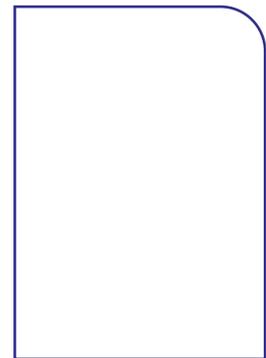
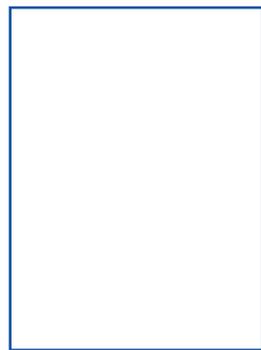
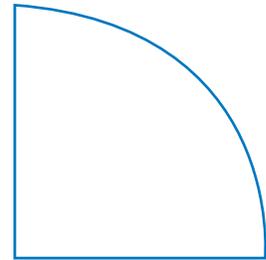
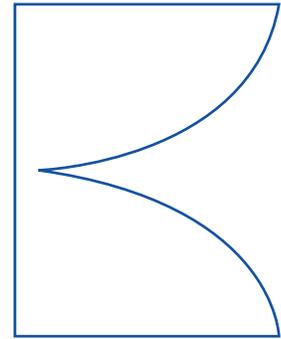
A este proceso de fortalecimiento de capacidades de la SDE se sumaron con su liderazgo la Fundación Corona, la Fundación Santo Domingo, la Fundación Promigas y el Proyecto de Oportunidades sin Fronteras de la Agencia para el Desarrollo – USAID, las cuales diseñaron un plan de trabajo de 7 fases, cuyo desarrollo se realizó en un periodo de 14 meses entre agosto de 2022 y octubre de 2023, implementado con el apoyo técnico de la Fundación Interra. Estas fases comprendieron un diagnóstico de la oferta y demanda laboral y de la educación posmedia de la ciudad, un diagnóstico y abordaje del ecosistema de empleabilidad, un análisis del estado actual, ajustes y expectativas de la SDE, la propuesta de un sistema de indicadores para la gestión de monitoreo, evaluación y conocimiento, y finalmente, el diseño de una propuesta de arquitectura institucional para el ecosistema de empleo.

Las fases descritas se desarrollaron tomando como marco de análisis e intervención el Modelo de Empleo Inclusivo - MEI, diseñado por la Fundación Corona, Fundación ANDI y la Agencia Para el Desarrollo - USAID, a través de ACDI/VOCA, el cual constituye una herramienta

de conceptualización que reconoce los actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable. El MEI permite comprender y propender por la mitigación de las barreras a las que se enfrenta la población para acceder y permanecer en un empleo formal.

Como resultado de este proceso, se generaron una serie de documentos, bases de datos y herramientas que quedaron disponibles para el uso y consulta de los actores del ecosistema de empleabilidad de la ciudad. El presente documento ejecutivo sintetiza los principales resultados y recomendaciones. En este sentido, en la primera sección se presentan los hitos más importantes del proceso que se adelantó, resaltando la participación que tuvieron los distintos actores del ecosistema de empleabilidad de la ciudad. Las siguientes secciones muestran los resultados de las diferentes fases del proyecto y, en la última, se presentan las recomendaciones más importantes para la consolidación de la nueva institucionalidad y el liderazgo que deberá ejercer la SDE.

UN PROCESO
INTEGRAL DE
CO-CONSTRUCCIÓN

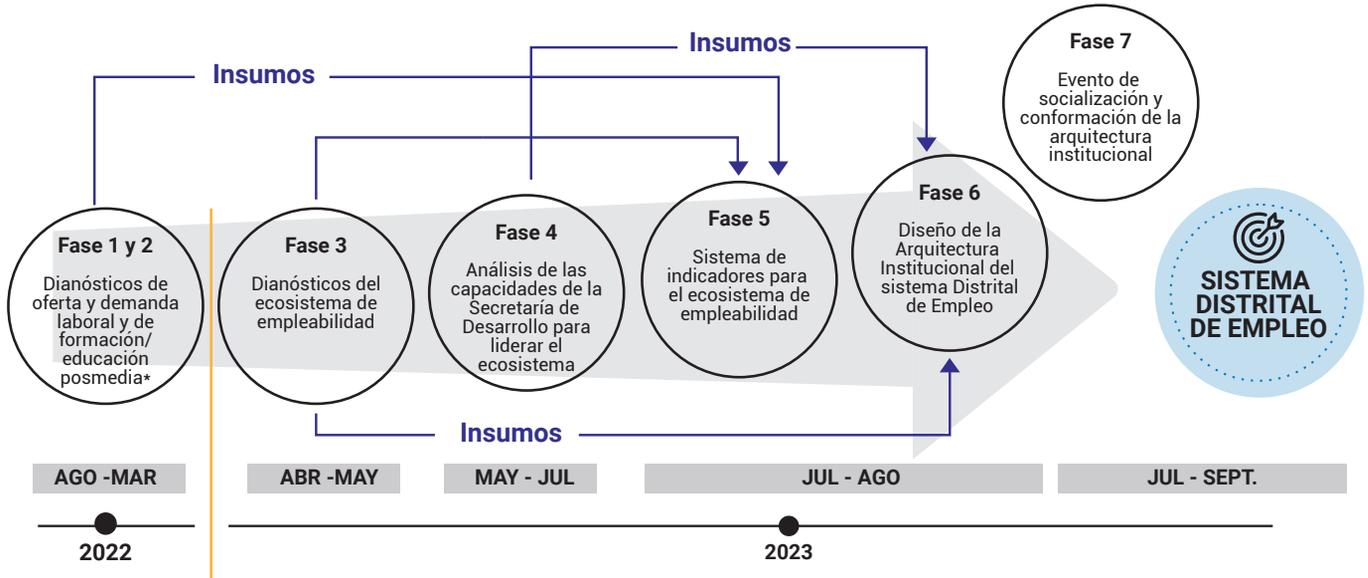


Desde su concepción, el proyecto de fortalecimiento de la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo de la Secretaría de Desarrollo Económico fue estructurado en 7 fases articuladas y progresivas, de tal manera que el resultado de cada una fuera insumo para las posteriores, con el objetivo de constituir un mecanismo institucional de articulación de los actores del ecosistema de empleabilidad para la ciudad y así facilitar la inclusión laboral, la gestión del talento humano y la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo.



La estructura e interconexión de las fases del proyecto, como se representa en la Gráfica 1, permitió que la información analizada en los diagnósticos del mercado laboral, del sistema de educación y formación y del ecosistema sirviera como base para el diseño del sistema de indicadores. De igual manera, los resultados del diagnóstico del ecosistema y del análisis de las capacidades, facultades y competencias de la Secretaría de Desarrollo sirvieron como insumo clave en el planteamiento de la propuesta para la arquitectura institucional que, como se verá más adelante, derivó en el diseño de la Comisión Intersectorial recomendada para el Sistema Distrital de Empleo de Barranquilla.

Gráfica 1. Ruta integral hacia el Sistema Distrital de Empleo



*Contempla la educación Superior (pregrado, educación técnica y tecnológica, y posgrado), la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y la formación el trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Además, el proyecto de fortalecimiento de la OI DP de la Secretaría de Desarrollo Económico fue desarrollado como un proceso de co-construcción. Desde su inicio, el proyecto generó el involucramiento y la participación permanente de los actores del ecosistema en diferentes y variadas actividades.

Tabla 1.

Espacios de co-construcción en el proyecto de fortalecimiento a la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo de la Secretaría de Desarrollo Económico



Fuente: Elaboración Propia

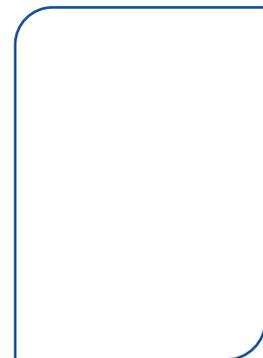
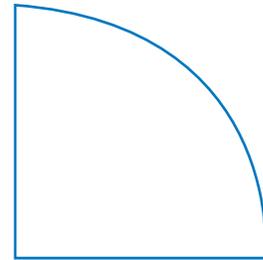
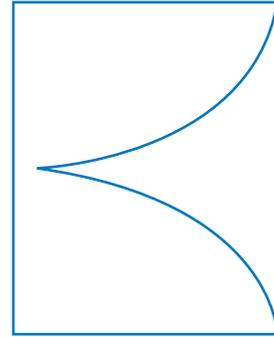
El proyecto concluye con la socialización de los resultados alcanzados y la presentación de acciones estratégicas para la puesta en marcha del mecanismo institucional definido para el ecosistema de empleo en la ciudad de Barranquilla.

En este espacio, la Alcaldía, la Secretaría de Desarrollo Económico y sus aliados - Fundación Corona, la Fundación Santo Domingo, la Fundación Promigas y el Proyecto de Oportunidades sin Fronteras de la Agencia para el Desarrollo USAID-, compartieron su motivación de participar en este tipo de proyectos y su visión y perspectivas sobre las acciones estratégicas que se deben desarrollar

para alcanzar los objetivos en torno al empleo inclusivo como motor de crecimiento económico sostenible para la ciudad.

El cierre del proyecto es una oportunidad para compartir los éxitos y desafíos que tiene la ciudad, así como para hacer un llamado a la acción para continuar apoyando los proyectos y programas de empleabilidad del ecosistema en un ambiente de cooperación y prestar mejores servicios, especialmente aquellos dirigidos a las personas que presentan mayores barreras de acceso a empleos formales.

¿CUÁLES SON
LOS RETOS DE
**LA SECRETARÍA
DE DESARROLLO
ECONÓMICO**
FRETE
AL MERCADO
LABORAL DE
BARRANQUILLA?



Las mujeres, jóvenes, población migrante y personas con discapacidad: el foco de atención

Los indicadores de mercado laboral de Barranquilla dan cuenta de algunas poblaciones excluidas de la posibilidad de acceder a un empleo formal. Las mujeres, las personas jóvenes, la población migrante y las personas con discapacidad enfrentan difíciles condiciones laborales en la ciudad. Las mujeres evidencian una baja participación laboral y alto desempleo, los jóvenes una baja tasa de ocupación y el mayor desempleo de todos los grupos poblacionales de la ciudad, la población migrante se enfrenta a una elevada informalidad y las personas con discapacidad a una muy baja participación laboral, alta informalidad y alto desempleo (Tabla 2).

Tabla 2.
Principales indicadores de mercado laboral de Barranquilla A.M.
(enero – agosto 2022)



Poblaciones	Tasa global de participación	Tasa de ocupación	Proporción de informalidad	Tasa de desempleo
Total	64,0%	56,2%	57,3%	12,3%
Mujeres	53,0%	44,1%	59,7%	16,7%
Hombres	76,3%	69,5%	55,7%	8,9%
Jóvenes	52,0%	39,7%	57,2%	23,7%
Población migrante (5 años)	71,9	63,7%	88,9%	11,5%
Personas con discapacidad	17,8%	15,1%	81,4%	15,1%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH. Cálculos Fundación Interra.



Los anteriores indicadores reflejan la necesidad de desarrollar acciones para mejorar las posibilidades de acceso a empleos formales de la población residente en Barranquilla. Los siguientes hallazgos amplían el panorama laboral de la ciudad:



El sector informal representa una de las principales fuentes de ingresos para aproximadamente 6 de cada 10 trabajadores.

65,4%

de los ocupados considera que en su empleo actual no están utilizando adecuadamente sus competencias y habilidades.



Aproximadamente 9 de cada 10 personas ocupadas desearían cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.

31,7%

de las mujeres jóvenes y el 15,6% de los hombres jóvenes no estudia ni se encuentra ocupada.



Los jóvenes reciben en promedio el 69,4% del salario de la población no joven en Colombia y del 77% en Barranquilla AM.



El ingreso promedio para las personas con discapacidad representa aproximadamente el 70% del ingreso de las personas sin discapacidad.

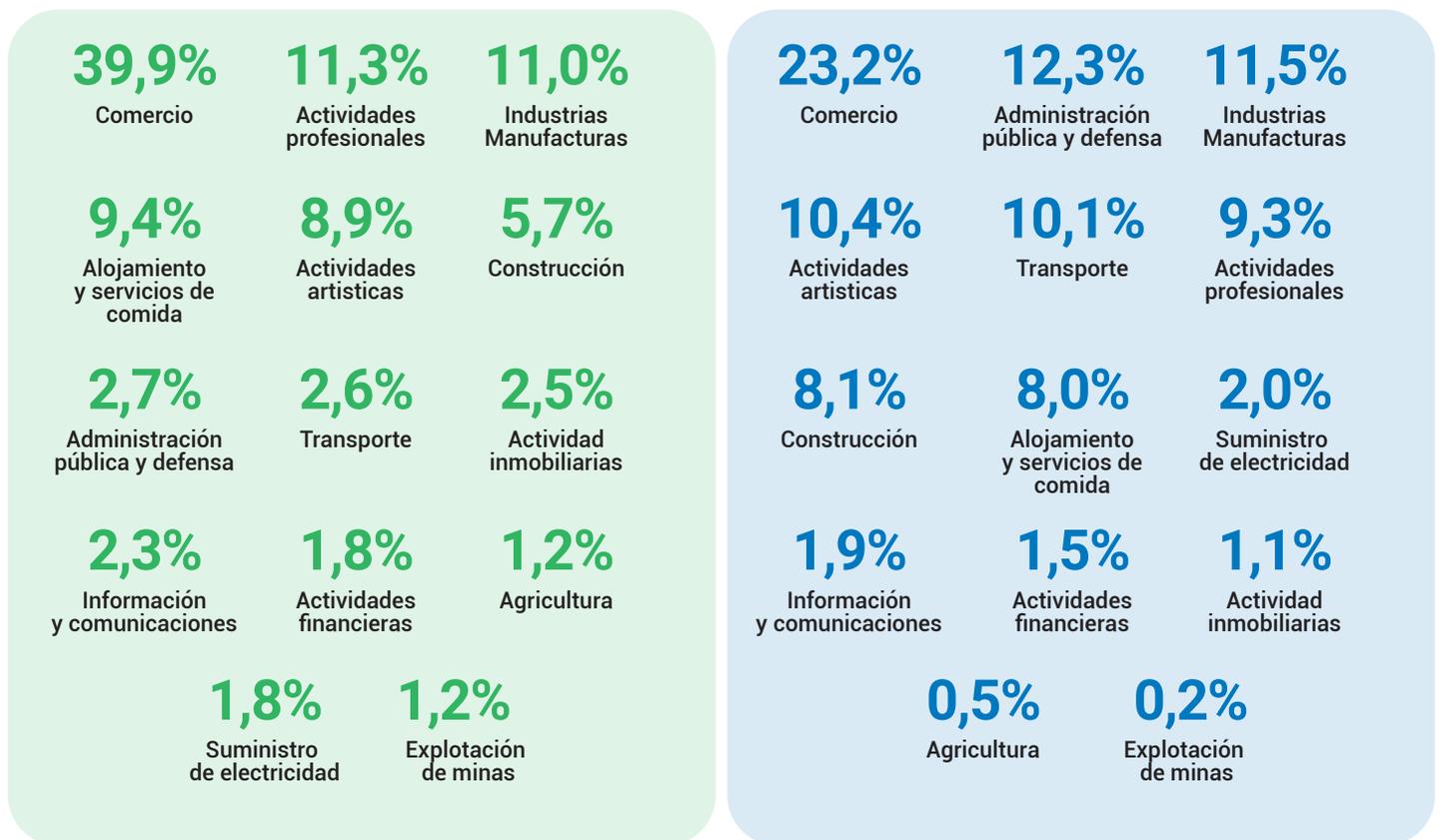


En Barranquilla AM, por cada 100 pesos que reciben los hombres por concepto de ingresos laborales, las mujeres ganan 87,2 pesos. Adicional a su actividad laboral, 6 de cada 10 hombres ocupados y 9 de cada 10 mujeres ocupadas realizan actividades no remuneradas.

Sector comercio: el principal jalonador de la economía de Barranquilla

Según la información de la Cámara de Comercio de Barranquilla, del total de empresas matriculadas en la ciudad en el periodo 2015-2022 (91.972 empresas), el 97,5% está conformado por microempresas, el 2% por pequeñas empresas y el 0,5% restante por empresas grandes y medianas. Este tejido empresarial en su mayoría se encuentra concentrado principalmente en el sector comercio, seguido por actividades profesionales e industrias manufactureras. En este mismo sentido, el sector comercio es el mayor generador de empleo de la ciudad: 23 de cada 100 puestos de trabajo se concentran en ocupaciones relacionadas con este sector económico (Gráfica 2).

Gráfica 2. Tejido empresarial y personas ocupadas en Barranquilla por sectores económicos



Fuente: Cámara de Comercio de Barranquilla y GEIH-DANE.



La gestión del Servicio de Empleo en el Área Metropolitana de Barranquilla

De acuerdo con la información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, en el Área Metropolitana de Barranquilla existen 13 prestadores autorizados (Tabla 3).

Tabla 3.
Número de prestadores autorizados del SPE en el área metropolitana de Barranquilla. 2022.

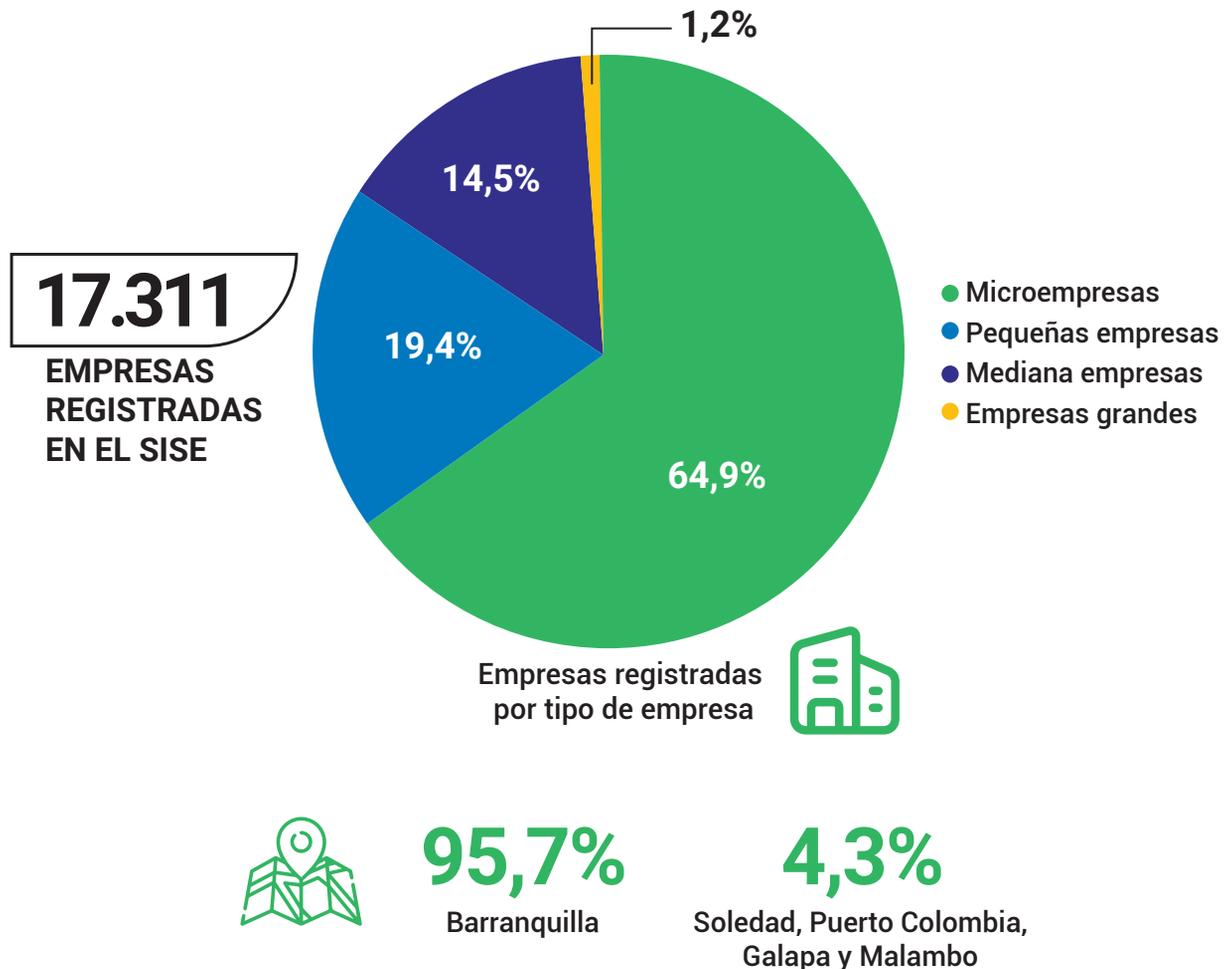


Tipo de prestador	Total Barranquilla AM
Agencias privadas	5
Agencias de Empleo de Cajas de Compensación Familiar	3
Bolsas de empleo	2
Entes territoriales	2
Agencia Pública de Empleo del SENA	1
Total	13

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE

En cuanto a la gestión realizada se observa que, en 2022 se registraron un total de 17.311 empresas en el Sistema de Información del Servicio de Empleo - SISE¹, de las cuales 16.583 se encontraban ubicadas en la ciudad de Barranquilla, 401 en el municipio de Soledad, 114 en Puerto Colombia, 107 en Malambo y 106 en Galapa. De estas empresas, el 64,9% son microempresas, el 14,5% empresas medianas, seguido de las pequeñas empresas que representan el 19,4% y un 1,2% correspondió a empresas grandes (Gráfica 3).

Gráfica 3. Caracterización de las empresas registradas en SISE



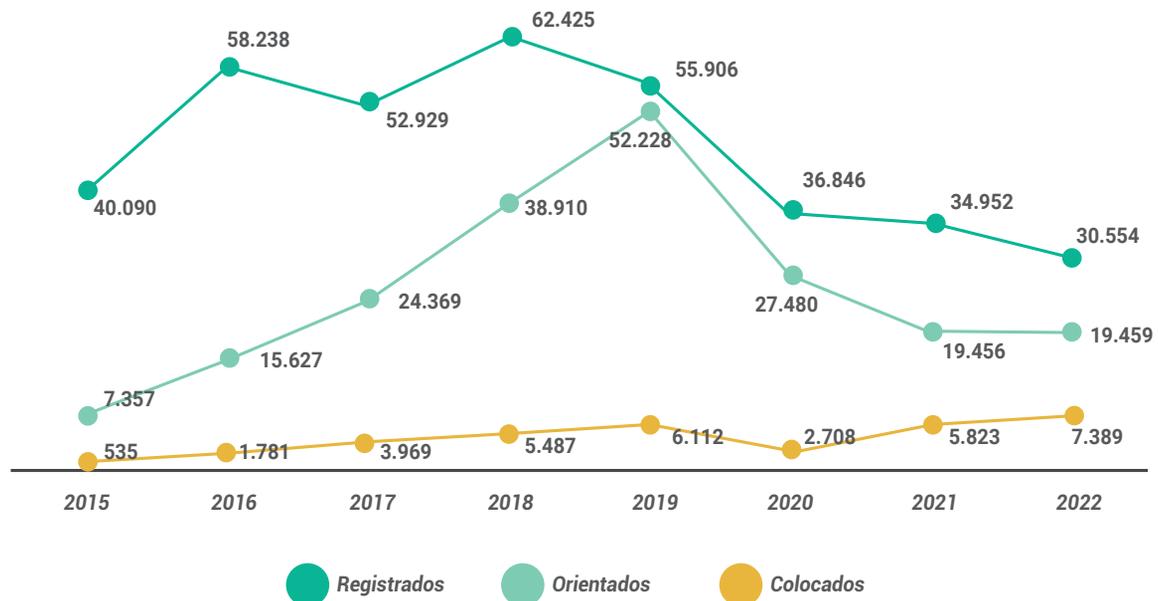
Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE

En este mismo periodo, se publicaron 74.439 vacantes de las cuales el 91,3% fueron registradas en Barranquilla, 6,3% en Soledad, 1,1% en Malambo, 1% en Galapa y 0,4% en Puerto Colombia. De acuerdo con el Servicio Público de Empleo, las ocupaciones más demandadas en 2022 fueron en su orden: (1) profesionales, científicos e intelectuales (23,5%), (2) personal de apoyo administrativo (16,6%), y (3) trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (15,2%).

¹ El SISE es la plataforma que provee la Unidad del Servicio Público de Empleo a la red de prestadores para el desarrollo de sus actividades de gestión y colocación de empleo. En particular, son usuarios de esta plataforma las alcaldías que se encuentran autorizados como prestadores, las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar y, en menor medida, algunas bolsas de empleo y prestadores de naturaleza privada.

Durante el periodo 2015-2022, las agencias de empleo que utilizaron el SISE, reportaron 371.940 personas registradas, 204.886 personas orientadas laboralmente, 33.804 colocados y 352.752 vacantes publicadas por las empresas. El mayor número de registrados se presentó en 2018 con 62.425 personas, el de orientados se dio en 2019 con 52.228 personas y el de colocados en 2022 con 7.389 personas (Gráfica 4).

Gráfica 4. Personas registradas, orientadas y colocadas en el Área Metropolitana de Barranquilla. 2015-2022.



Fuente: Unidad del Servicio Público de Empleo y SISE.

La caracterización de las personas que recibieron servicios por estas agencias permitió identificar algunos hallazgos relevantes:

Las personas que no cuentan con ningún nivel de educación concentran aproximadamente el **20%** de los inscritos, pero representan solamente el **5,2%** de los colocados.

El **51,9%** de los registrados en el SISE en el Área Metropolitana de Barranquilla reportan no contar con algún nivel de educación o tener como máximo educación básica o media.

Los colocados se distribuyen principalmente entre personas con educación media (35,7%) y quienes cuentan con estudios técnicos (26,0%), mientras que los principales niveles educativos solicitados por las vacantes corresponden a estudios universitarios (**29,8%**) y bachillerato (**23,8%**).

Aproximadamente el **40%** de las personas registradas no ha trabajado o tiene como máximo 6 meses de experiencia. Sin embargo, solo el **17,1%** de las vacantes solicita personal sin experiencia laboral o entre 1 y 6 meses de experiencia.

La tasa de colocación del servicio de empleo en el Área Metropolitana de Barranquilla es del **9,6%** medida sobre las vacantes publicadas y gestionadas y del **9,1%** medida sobre la población registrada.

Aunque las mujeres representan más del **50%** en el registro y en la orientación ocupacional, en el Área Metropolitana, su porcentaje de colocación es del **43,8%**.

Las principales barreras de inclusión laboral de las personas registradas en el Centro de Oportunidades

De acuerdo con la encuesta realizada en 2022 a una muestra representativa de mujeres, jóvenes, población migrante y personas con discapacidad que se encuentran registradas en el Centro de Oportunidades, se identificaron barreras individuales, organizacionales y del entorno² que limitan su acceso a una oportunidad de empleo. Las principales barreras

identificadas corresponden a la ausencia de bachillerato completo que afecta al 61,3% de las mujeres; la falta de certificados laborales en el 53,8% de los jóvenes, la discriminación en entrevistas laborales que enfrentan el 74,1% de personas con discapacidad y dificultades para el pago del transporte a sus lugares de trabajo o entrevistas que afectan al 59,2% de la población migrante (Tabla 4).

Tabla 4. Barreras de empleabilidad de las mujeres, jóvenes, población migrante y personas con discapacidad registradas en el Centro de Oportunidades.



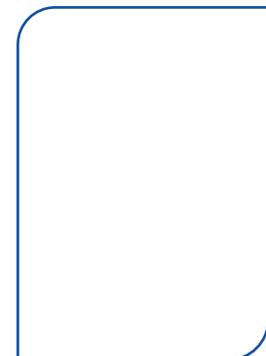
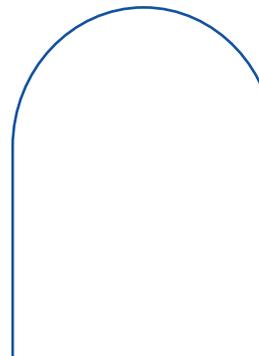
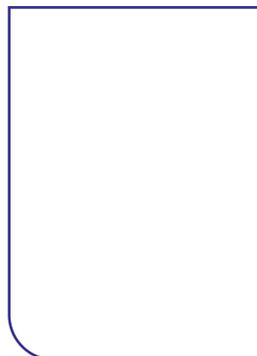
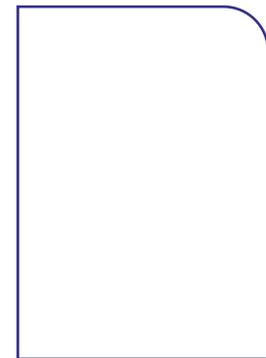
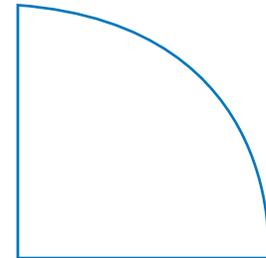
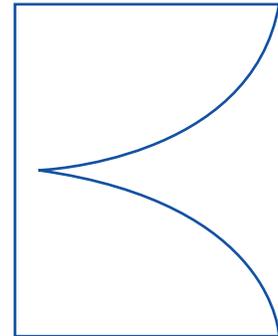
Barreras	Mujeres	Jóvenes	Población Migrante	Personas con discapacidad
Sin bachillerato completo	61,3%	57,3%	57,3%	62,5%
No domina el idioma inglés	51,0%	43,3%	59,9%	51,8%
Sin formación para el trabajo	41,8%	39,2%	48,3%	44,6%
No domina herramientas ofimáticas	26,6%	23,8%	23,8%	23,1%
No tiene experiencia laboral	20,7%	28,1%	12,2%	12,5%
Con experiencia laboral entre 1 y 12 meses	38,7%	45,0%	28,6%	25,0%
No cuentan con todos los certificados laborales	47,5%	53,8%	49,7%	37,5%
No cuenta con todos los certificados académicos	21,8%	15,8%	29,3%	12,5%
No cuenta con tarjeta profesional ³	63,6%	65,5%	66,0%	76,8%
Ha sentido discriminación en una entrevista laboral	52,2%	44,0%	58,0%	74,1%
No tiene suficientes contactos que le ayude a conseguir un empleo	27,2%	24,9%	28,7%	22,8%
No han participado en procesos o programas de empleabilidad	61,7%	60,8%	62,6%	60,8%
No conocen los servicios que ofrecen las agencias de empleo	54,4%	57,9%	63,9%	57,9%
No cuentan con servicio de Internet	45,6%	39,2%	55,1%	46,4%
Tienen dificultades para pagar el valor del transporte	58,2%	55,6%	59,2%	58,9%

Fuente: Encuesta realizada por Fundación Interra. 2022.

² Una barrera de empleabilidad es un conjunto de factores que restringen las posibilidades de una persona para acceder a un empleo formal. Las barreras de empleabilidad se pueden clasificar en tres categorías: individuales, organizacionales y del entorno. Las barreras individuales son factores relacionados directamente con el buscador que limitan su acceso al empleo (como un bajo nivel educativo, la baja de experiencia laboral o la falta de documentación). Las barreras organizacionales se generan por la falta de información completa (desconocimiento) o por discriminación por prejuicios y estereotipos por parte de los empleadores que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos. Las barreras del entorno son obstáculos generados por factores institucionales, sociales y geográficos no relacionados con las condiciones del individuo.

³ Corresponde a las personas que cursaron programas de formación que expiden tarjetas profesionales.

¿CÓMO ESTÁ
CONFORMADO
EL **ECOSISTEMA**
DE EMPLEABILIDAD
EN BARRANQUILLA?



El ecosistema de empleabilidad de la ciudad de Barranquilla se define como el conjunto de actores, roles, políticas, interacciones, estrategias y programas de educación, formación para el trabajo, intermediación laboral y empleo, implementadas en el territorio, que contribuyen al encuentro entre los buscadores de empleo y la demanda laboral.

De acuerdo con el mapeo de actores realizado, se identificaron 212 actores que, desde su misionalidad, facilitan la trayectoria de la educación al empleo desarrollando acciones de manera directa o indirecta para mejorar la empleabilidad de las personas que buscan un empleo y hacer más eficiente e inclusiva la gestión del talento humano por parte de las empresas. En la Gráfica 5 se presenta la composición de actores del ecosistema de acuerdo con 8 tipologías.



212 ACTORES

Ecosistema Distrital
de Empleo de la ciudad
de Barranquilla

Gráfica 5. Composición del Ecosistema Distrital de Empleabilidad de Barranquilla



| Fuente: elaboración propia con base en el ejercicio de caracterización a actores de la empleabilidad.



De acuerdo con la caracterización realizada⁴, se encontró que la mayor proporción de actores del ecosistema de empleabilidad de Barranquilla cumple un rol de operadores de programas o proyectos en la ciudad (89,6%), seguido de un rol como formuladores de lineamientos, programas e iniciativas (19,8%) y, en menor medida, un rol como financiadores de programas o proyectos (11,8%)⁵.

Por su naturaleza, todos los actores de la educación y formación son operadores de servicios de educación, mientras que más de la mitad de los demás actores del ecosistema ejercen también como operadores, pero orientados a la implementación de políticas, estrategias o proyectos⁶. En este segundo caso, este rol es asumido principalmente por las agencias de empleo, las fundaciones y corporaciones y actores de cooperación internacional. En cuanto al rol de formulador de lineamientos, programas e iniciativas se encontró que es desarrollado principalmente por las entidades públicas. En menor medida, se encontró que el rol de financiador es asumido primordialmente por organizaciones de cooperación internacional, entidades sin ánimo de lucro como las fundaciones y corporaciones, y las entidades públicas.

⁴ La caracterización de los actores del ecosistema se realizó a partir del desarrollo de encuestas dirigidas a estos actores, complementadas con entrevistas a profundidad a una muestra de estos.

⁵ Un actor del ecosistema de empleabilidad puede desarrollar más de un rol.

⁶ De acuerdo con la encuesta realizada y demás información obtenida, el ecosistema de empleabilidad cuenta con 117 instituciones de educación y formación posmedia. Igualmente, se estima que, del resto de actores del ecosistema, 73 ejercen rol de operadores. En este sentido, cerca de 190 actores del ecosistema asumen dicho rol.

Operadores

89,6%

- Instituciones de educación y formación
- Agencias de empleo, fundaciones y actores de la cooperación internacional

Formuladores

19,8%

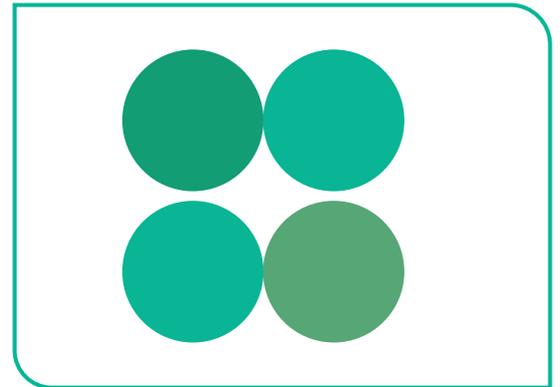
- Entidades públicas
- Actores de la cooperación internacional

Financiadores

11,8%

- Actores de la cooperación internacional
- Entidades sin ánimo de lucro
- Entidades públicas

Servicios ofrecidos y barreras que se buscan mitigar: una oferta dinámica, con potencial de crecimiento y retos en su diversificación



Para favorecer la inclusión laboral de la población con mayores barreras de empleabilidad y reducir la brecha entre las necesidades del sector productivo y la oferta laboral existente, los actores del ecosistema de empleabilidad ponen a disposición múltiples servicios. Como se observa en la Tabla 5, la mayor parte de los actores ofrecen servicios dirigidos a los buscadores de empleo como la capacitación en habilidades blandas o competencias socioemocionales (86,7%), la formación complementaria (83,3%) y la orientación ocupacional a las personas que buscan empleo (76,7%). Por su parte, los servicios ofrecidos a las empresas tienen una menor participación destacándose la gestión de vacantes (80%), la preselección y remisión de hojas

de vida (66,7%) y la orientación ocupacional al demandante (60%).

Los servicios que son ofrecidos en menor medida por los actores corresponden al apoyo a la convalidación de títulos (23,3%), seguimiento a las personas beneficiarias (22%), entrega de auxilios de transporte y alimentación (17%), formación en educación superior (17%) y apoyo al cuidado de terceros (6,6%). Estos servicios que menos se prestan corresponden a la categoría de servicios especializados los cuales son demandados principalmente por grupos poblacionales específicos como la población migrante (apoyo a la convalidación de títulos) y mujeres (apoyo en cuidado de terceros).

Tabla 5.
Servicios ofrecidos por los actores del ecosistema de empleabilidad



Servicio	% de entidades que los prestan
----------	--------------------------------

Capacitación en habilidades blandas/competencias socioemocionales	86,7%
Formación complementaria (cursos cortos)	83,3%
Gestión de vacantes	80,0%
Orientación ocupacional al buscador de empleo	76,7%
Gestión para la difusión de servicios de gestión y colocación	76,7%
Registro de hoja de vida	66,7%
Preselección y remisión de hojas de vida	66,7%
Monitoreo, seguimiento y/o análisis de información	63,3%
Orientación ocupacional al demandante	60,0%
Subsidios o incentivos monetarios o en especie	60,0%
Apoyo para la creación/fortalecimiento de emprendimientos	60,0%
Certificación de competencias laborales	53,3%
Aplicación de pruebas psicotécnicas	50,0%
Formación de técnicos laborales	43,3%
Apoyo a la convalidación de títulos	23,3%
Seguimiento al beneficiario	22%
Entrega de auxilios de transporte y alimentación	17%
Formación en educación superior	17%
Apoyo en el cuidado de terceros	6,6%

Fuente: Encuesta a actores del ecosistema de empleabilidad, 2023.

En lo que respecta al tipo de barreras que los actores buscan mitigar con la prestación de los servicios relacionados arriba, se identificó que hay una mayor concentración de esfuerzos en la mitigación de barreras individuales, seguida de la mitigación de barreras organizacionales y, en menor medida, las barreras del entorno. Las barreras individuales que buscan mitigar los actores del ecosistema están relacionadas principalmente con la ausencia de competencias socioemocionales y competencias técnicas de la población.

Las barreras menos atendidas son aquellas relacionadas con la ausencia de modificaciones laborales necesarias para las personas con discapacidad, la presencia de sesgos o prejuicios por parte de las empresas dadas las condiciones o características poblacionales, el desconocimiento sobre la normatividad por parte de los empleadores, la ausencia de medios económicos para el sostenimiento del buscador de empleo, la carencia de redes de apoyo y la ausencia de servicios para el cuidado de terceros.

La mayor parte de los actores ofrecen servicios dirigidos a los buscadores de empleo como la capacitación en habilidades blandas o competencias socioemocionales. A su vez, los actores buscan principalmente mitigar barreras individuales, y en menor medida mitigar barreras organizacionales y del entorno.

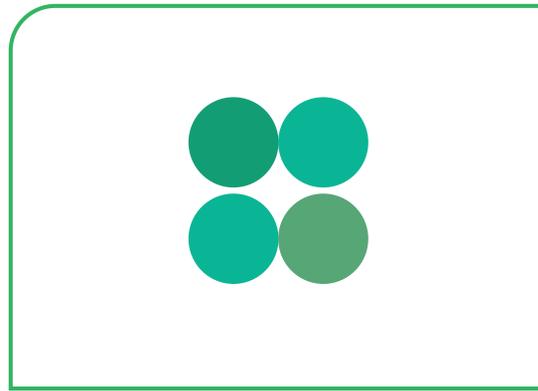
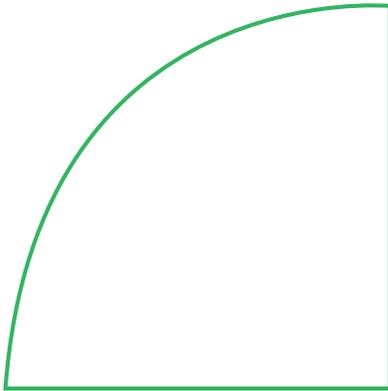


Las instituciones de educación y formación: actores clave del ecosistema de empleabilidad

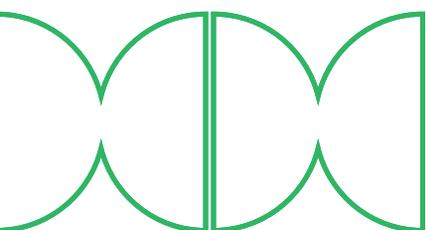
De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN, en Barranquilla hacen presencia 39 Instituciones de Educación Superior - IES que ofrecen programas de técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios de pregrado y posgrado, de las cuales 17 se encuentran acreditadas en alta calidad. Igualmente, la ciudad cuenta con 97 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -IETDH, de las cuales un 32% cuenta con certificado de calidad. Así mismo, de acuerdo con la encuesta de caracterización aplicada a las IETDH, el

67% presta el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales⁷.

En materia de inclusión, el 93% de los actores de la educación y formación manifestaron hacer ajustes en su oferta educativa para facilitar el acceso a los programas de formación de las poblaciones vulnerables, principalmente desarrollando adaptación de metodologías y currículos y ofreciendo diferentes modalidades de formación. En menor medida, manifestaron ofrecer ayudas económicas a los estudiantes en modalidad de becas parciales, totales o convenios.



⁷ La certificación de competencias laborales es el proceso mediante el cual se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos y que pertenece a la tercera vía de cualificación en Colombia. Tomado del Decreto 1649 de 2021, por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación.



Otras características de los actores del ecosistema de empleabilidad

- 1 A excepción de las agencias de empleo y los actores de la educación y formación, los servicios ofrecidos en el marco de promoción de la inclusión laboral se prestan principalmente de manera temporal. Esto es, obedecen a proyectos que implementan los actores con un horizonte de tiempo definido.
- 2 Alrededor del 60% de los actores encuestados manifestaron que ampliarán su cobertura geográfica o poblacional, de manera que la oferta de servicios para la inclusión tiene potencial de expansión.
- 3 La oferta es altamente movilizada por los recursos financieros dispuestos por los actores de la cooperación internacional y el sector privado que interviene en la ciudad.
- 4 Las poblaciones con mayor atención para la inclusión laboral corresponden a la población migrante o refugiada (80%), mujeres (73,3%), población joven (66,7%) y madres cabeza de hogar (60%). Por el contrario, las poblaciones que menos atención reciben son: población joven del SRPA*(20%), personas mayores (23,3%) y personas en proceso de reinserción y reincorporación (23,3%).
- 5 El 34% de los actores que promueven la inclusión laboral ofrecen los servicios con una cobertura a nivel de Distrito o Área Metropolitana, el 24% de los actores encuestados tienen cobertura a nivel nacional, un 12% a un nivel territorial más localizado como el barrio y el 15% a nivel de localidad.
- 6 En promedio, el 33% de actores que ofrecen servicios, los ofrecen de manera indirecta. Es decir, se relacionan con otros actores (operadores e intermediarios especializados) para la prestación de servicios.
- 7 El 96% de las instituciones de educación y formación vinculan al sector productivo para diseñar o actualizar sus currículos con el objetivo de obtener información sobre las necesidades de los empleadores en cuanto a las habilidades y competencias que requieren en sus trabajadores. Los mecanismos más utilizados son las encuestas de satisfacción a las empresas, la evaluación de desempeño de estudiantes en prácticas y pasantías y comités curriculares y mesas de trabajo.

*Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes.

El nivel de articulación de los actores del ecosistema de empleabilidad

Uno de los importantes retos que enfrenta el ecosistema de empleabilidad de la ciudad de Barranquilla es lograr una mayor articulación que permita generar sinergias para ampliar la oferta de servicios, llegar a una mayor población beneficiaria y promover la gestión de conocimiento para su fortalecimiento. En este sentido, en el marco de este proceso se diseñó el Índice de Articulación de Actores - IAA, que ofrece una medida de su grado de interacción. El IAA se construyó con base en la información reportada por los actores a través de una encuesta que contenía una serie de preguntas diseñadas para este fin. La escala del IAA se encuentra entre 0 y 1 donde aquellos actores que obtuvieron un valor cercano a 0 evidencian menor articulación y aquellos cercanos a 1 una mayor articulación. En la gráfica 6 se presentan algunos de los hallazgos más importantes.

Gráfica 6. Hallazgos del Índice de Articulación de Actores - IAA



En promedio, las entidades privadas (fundaciones, corporaciones y gremios) son los actores que manifestaron percibirse más articuladas con todos los demás actores.

Principalmente, presentan mayor articulación con IES y entidades públicas.



En promedio, las agencias de empleo son los sectores que manifestaron percibirse en menor medida articulados con los demás actores.

Hay oportunidad de mejora en la articulación con otras agencias de empleo y organizaciones de la sociedad civil



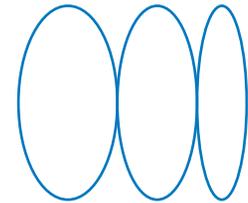
El nivel de percepción de articulación de los actores con la SDE se considera medio.

Los actores que se perciben más articulados con la SDE fueron las agencias de cooperación internacional(0,63), entidades privadas, fundaciones, corporaciones y gremios(0,75) y otras entidades públicas (0,63)

Los actores que se perciben con menor grado de articulación con SDE fueron las agencias de empleo (0,50), las IES (0,43) y las instituciones de formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (0,50) y las organizaciones de la sociedad civil (0,50)

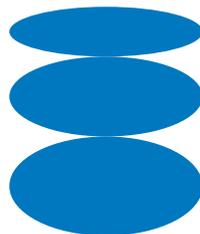


El IAA global fue de 0,48 reflejando oportunidades para una mayor articulación de los actores. En este sentido, es necesario que los actores desarrollen acciones que les permita visibilizar sus intervenciones y reconocerse mutuamente, así como aunar y optimizar esfuerzos y formalizar su relacionamiento. Afortunadamente, se evidencia una alta disposición de los actores por articularse en espacios formales: 9 de cada 10 actores consultados, manifestaron su interés en hacer parte de un mecanismo institucional de articulación que promueva la empleabilidad en la ciudad.

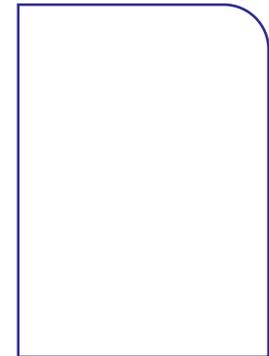
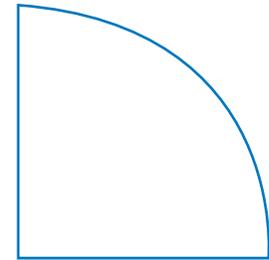
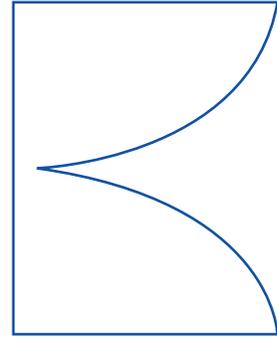
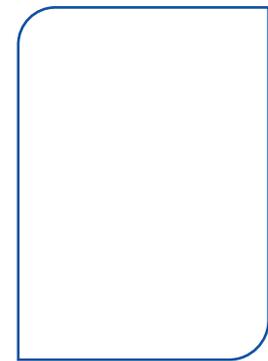
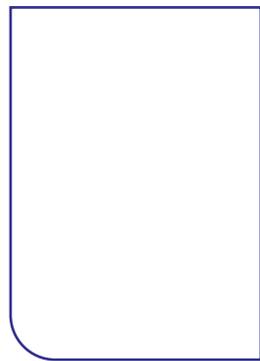


Sobre otros aspectos relevantes en materia de articulación, se identificó, por un lado, que el GIFMM (33%) y la Mesa de Articulación del Sector Trabajo (27%) son los espacios de articulación donde participan una cantidad mayor de actores.

Y por el otro lado, que las entidades públicas y las agencias de empleo son considerados por los demás actores como los actores líderes de la inclusión laboral en la ciudad de **Barranquilla.**



¿CUÁLES SON LAS
CAPACIDADES DE LA
SECRETARÍA DE
DESARROLLO DE
BARRANQUILLA PARA
**LIDERAR EL
ECOSISTEMA DE
EMPLEABILIDAD?**



La Secretaría de Desarrollo Económico tiene como misión “promover el desarrollo y la integración productiva de los diferentes actores de la sociedad, manteniendo su compromiso en la planificación estratégica del territorio y su proyección como un entorno competitivo y atractivo para el mercado, local nacional e internacional.”¹⁰ Para fortalecer la ejecución de la política pública de empleo del Distrito, la Secretaría, a través del Centro de Oportunidades, brinda servicios de intermediación laboral como agencia autorizada del Servicio Público de Empleo y también gestiona formación complementaria de capacidades individuales para favorecer la vinculación laboral formal de los participantes de programas de aprendizaje.

La Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo cumple con estándares del sistema de calidad de la Alcaldía de Barranquilla y de la Norma Técnica para prestadores del Servicio Público de Empleo NTC 6175¹¹. La Oficina cuenta con un equipo de trabajo de 18 funcionarios de carrera y de planta y 37 contratistas y, en total, 49 de sus colaboradores tienen certificación de excelencia en competencias socioemocionales y profesionales. Actualmente la OIDP desarrolla 7 programas y proyectos de empleabilidad, y participa en 18 alianzas con diversos actores del ecosistema.



| Fuente: Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo

Teniendo en cuenta este contexto de labores, se realizó un ejercicio de caracterización de las necesidades de la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo en materia de capacidades¹². Para esta actividad se tomó como referencia metodológica el documento “Desarrollo de capacidades” planteado

por PNUD¹³, a partir del cual se definió un modelo de diagnóstico enfocado en 4 áreas clave o pilares del trabajo de la OIDP: el posicionamiento de la agenda de empleo, la articulación del ecosistema de empleabilidad, la operación de la ruta de empleabilidad y, la gestión de información estadística y de conocimiento.



Para desarrollar el modelo de diagnóstico, se definieron 5 capacidades generales y 15 específicas asociadas a los 4 pilares de trabajo propuestos, y se aplicaron varias técnicas cualitativas para medir su nivel de desarrollo; una de estas técnicas fue un ejercicio de autoevaluación.

¹⁰ Fuente: <https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/institucional/mision>

¹¹ Norma Técnica colombiana NTC 6175 “Servicio Público de Empleo. Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo” editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC.

¹² Se entiende “Capacidades” como las facultades, las competencias, necesarias para establecer y alcanzar los objetivos de desarrollo que se ha propuesto la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo.

¹³ PNUD (2008) Nota práctica- Desarrollo de Capacidades. Recuperado de https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SP_Nota%20de%20Practica_Desarrollo%20de%20Capacidades.pdf

De acuerdo con la autoevaluación realizada por el equipo líder de la OIDP (Gráfica 7), hay un buen nivel¹⁴ general de desarrollo de capacidades, con tres elementos que constituyen oportunidades de mejora: la capacidad de integrar al sector de formación posmedia en la ruta de empleabilidad (relacionada con el pilar de articulación), la capacidad para identificar barreras de empleabilidad y la capacidad para hacer medición y seguimiento de la población objetivo (estas dos relacionadas con el pilar de Operación de la Ruta de Empleabilidad).

Gráfica 7. Percepción del equipo líder sobre el nivel de desarrollo de las capacidades específicas de la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo

Gestión de información y conocimiento

Capacidad de utilizar el conocimiento interno para mejorar la eficacia en la realización de las funciones misionales y en el cumplimiento de objetivos metas **3,7**

Capacidad para generar conocimiento **4,3**

Capacidad para transmitir información a los actores del ecosistema de empleo **3,8**

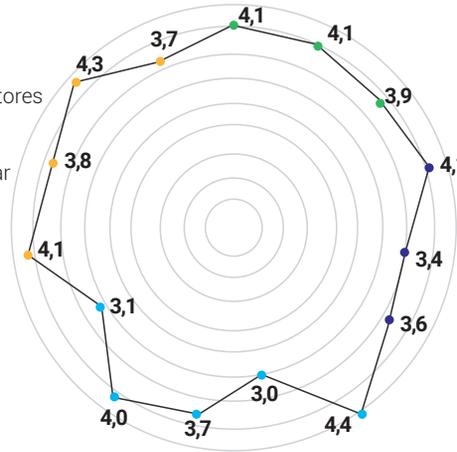
Capacidad para adquirir, producir, analizar y usar datos e información con el fin de servir a los objetivos de empleo inclusivo **4,1**

Posicionamiento de la agenda

Capacidad para desarrollar y ajustar las políticas, estrategias y programas que promuevan la empleabilidad de las personas con mayores barreras de inclusión laboral y atiendan las necesidades del sector productivo **4,1**

Capacidad de liderar e iniciar en la agenda de empleabilidad en la ciudad **4,1**

Capacidad de comunicar asertivamente a los actores del ecosistema de empleabilidad, a la población beneficiaria y a los servidores de la entidad, las estrategias de empleabilidad e inclusión laboral diseñadas e implementadas **3,9**



Ruta de empleabilidad

Capacidad para hacer medición y seguimiento de la población objetivo (buscadores de empleo y potenciales empleadores) **3,1**

Capacidad para realizar gestión empresarial con un enfoque inclusivo **4,0**

Capacidad para proveer servicios y nuevos servicios para la mitigación de barreras de empleabilidad **3,7**

Capacidad para identificar barreras de empleabilidad **3,0**

Capacidad para promover y garantizar la accesibilidad a los servicios de gestión y colocación de empleo **4,4**

Articulación

Capacidad para gestionar recursos económicos o de asistencia técnica de cooperación **4,1**

Capacidad de integrar el sector de formación posmedia en la ruta de empleabilidad **3,4**

Capacidad de diálogo y gestión con el sector productivo **3,6**

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la consulta interna al equipo líder de la OIDP

Con el fin de tener otra perspectiva, la visión del equipo líder se contrastó con información de tipo cualitativo recopilada a partir de entrevistas con actores clave, conversatorios con los colaboradores de la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo y un sondeo a actores del ecosistema. Las conclusiones de estos ejercicios muestran un gran potencial de la OIDP en 5 capacidades que, si se fortalecen, se logrará un impacto importante en su gestión:

¹⁴ Percepción del nivel de desarrollo de la capacidad medido de 1 a 5, donde 1 es bajo y 5 es alto.



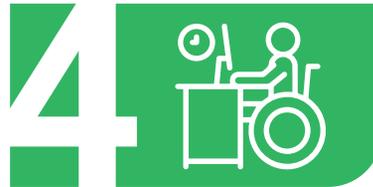
Crear, liderar y comunicar estrategias que promuevan la inclusión laboral y respondan a las necesidades del sector productivo.

Adquirir, producir, analizar y usar datos e información con el fin de servir a los objetivos de empleo inclusivo y aportar valor agregado al ecosistema.



Generar conocimiento interno y utilizarlo para mejorar la eficacia en la realización de sus funciones misionales y en el cumplimiento de objetivos y metas.

Promover la participación de los actores del ecosistema de empleabilidad de la ciudad en la promoción y generación de empleo inclusivo.

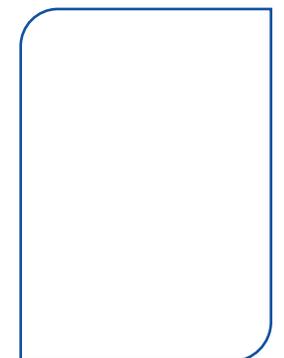
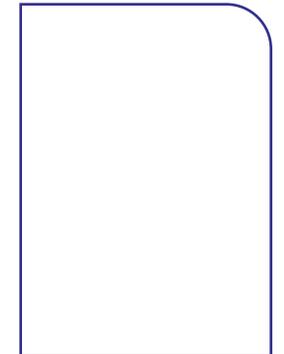
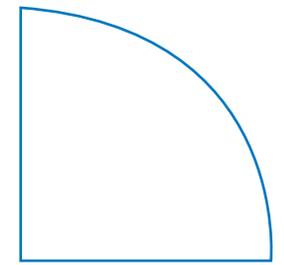
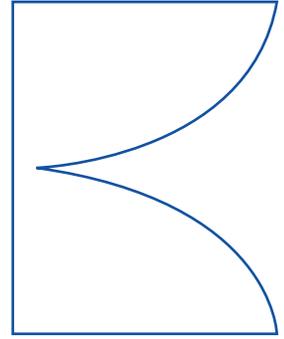


Prestar servicios de gestión y colocación inclusivos y mitigar barreras de empleabilidad.



El fortalecimiento de la OIDP en estas capacidades le permitirá asumir el rol de líder de acciones estratégicas que le permitan desarrollar una política de empleo efectiva y eficiente y tramitar la necesidad de mayor articulación de los actores del ecosistema de empleabilidad.

¿CÓMO ARTICULAR
MEJOR A LOS ACTORES
PARA HACER FRENTE
A LAS **PROBLEMÁTICAS**
DEL MERCADO
LABORAL EN
BARRANQUILLA?



A partir de los diferentes ejercicios y análisis realizados durante el proyecto se observó que hay importantes oportunidades de articulación entre los actores del ecosistema de empleabilidad de Barranquilla y gran interés en que se genere un espacio de articulación que incida positivamente en las decisiones de la administración distrital respecto a los temas de empleo.

En este contexto, se hizo relevante disponer de una arquitectura institucional que permitiera trabajar de manera articulada con todos los actores del ecosistema de empleabilidad, evitando la duplicidad de esfuerzos y promoviendo sinergias en el trabajo colaborativo para ampliar la escala de las intervenciones, realizar un seguimiento permanente a indicadores clave, lograr un mayor impacto y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios o implementación de proyectos.

Así pues, se realizó un análisis de experiencias nacionales e internacionales de coordinación y articulación relevantes en temas de empleo y atención a poblaciones vulnerables con el que se pudieran identificar elementos clave necesarios para poner en marcha y hacer operativo dicho arreglo institucional¹⁵. Para los casos nacionales se identificaron los elementos más importantes para su implementación y sostenibilidad y se organizaron en dos dimensiones: la influencia territorial y la operatividad. Dichos elementos constituyeron uno de

los puntos decisivos para definir la mejor opción de arquitectura institucional.

Para dar soporte normativo a la propuesta, se tuvo en cuenta el principio de coordinación previsto en la Constitución Política y demás normativa nacional y local, el cual facilita el trabajo articulado de distintas entidades y organismos cuando no hay relaciones jerárquicas entre las mismas.

En desarrollo de este principio de coordinación, la ley nacional prevé varios mecanismos de coordinación gubernamental tales como los sistemas, las comisiones y los comités. Para el caso de la Administración Distrital de Barranquilla, se tuvo en cuenta que ya existe un Sistema Distrital de Coordinación en el marco del Decreto Acordal No. 81 de 7 de diciembre de 2020, que prevé como mecanismos de coordinación las comisiones intersectoriales y los consejos consultivos.

A partir de esta revisión normativa y técnica, y de un análisis mediante la metodología DOFA (Debilidades-Oportunidades-Fortalezas-Amenazas), se definió la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo de Barranquilla como la propuesta más viable para la arquitectura institucional del ecosistema de empleo de la ciudad de Barranquilla. Según esta estructura, la Comisión tendrá las siguientes características:

¹⁵ Dentro de las iniciativas nacionales se exploraron la Mesa Distrital de Empleo de Cali, la Subcomisión de concertación de política salarial y laboral de Boyacá, la Subcomisión para la inclusión social laboral y productiva de personas con discapacidad y personas cuidadoras de personas con discapacidad de Bogotá, las Mesas Sectoriales y algunas iniciativas locales como la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Atlántico, el Sector de integración socioeconómica y cultural del GIFMM de la Costa Caribe y la Mesa Migratoria Distrital. A nivel internacional se exploraron la Estrategia de Empleo Inclusivo y de Calidad Elkar Ekin Lanean del País Vasco, la iniciativa Porta22 de Barcelona Activa, las Redes locales de aprendizaje y empleo del estado de Victoria en Australia y el Consejo de Empleo para Inmigrantes de la Región de Toronto.



Nivel administrativo

La Comisión Intersectorial sería una instancia dentro del Sistema de Coordinación y Dirección de la Administración Distrital que tendría mayor nivel jerárquico que las gerencias, oficinas adscritas al Despacho y secretarías de Despacho.

Función principal

Servir de instancia articuladora para la planeación y ejecución de las apuestas de formación y educación para el trabajo, política de empleo, intermediación e inclusión laboral con el fin de lograr mejores trayectorias educación-trabajo para las personas de la ciudad.

Tipo de decisiones

Vinculantes.

Integrantes

La Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo estará constituida por actores gubernamentales y no gubernamentales con el fin de facilitar la adecuada coordinación del ecosistema y la representatividad de sus actores. La conformación de la Comisión garantizará que el poder de decisión se mantenga en las entidades públicas del Distrito, mientras que se otorga voz y voto a otros actores reconocidos del ecosistema de empleabilidad.

Subcomisiones

Si bien la Comisión Intersectorial, una vez empiece a sesionar, tendrá la facultad de determinar qué subcomisiones la van a componer, de forma preliminar se plantean dos subcomisiones: Subcomisión de capital humano para la empleabilidad y Subcomisión de intermediación e inclusión laboral.

Secretaría Técnica

Será ejercida por la Secretaría de Desarrollo Económico. La Secretaría Técnica será la base fundamental para la operatividad de la Comisión Intersectorial y sería responsable de la implementación de un nuevo proceso misional que soporte su funcionamiento.

Acto de creación

Decreto del Alcalde del Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla.

Operación

La Alcaldía deberá adoptar un nuevo proceso misional denominado "Sistema Distrital de Empleo" que estará compuesto por los procedimientos necesarios para implementar las funciones de la Comisión y sus Subcomisiones. Este nuevo proceso y la operación de la Comisión Intersectorial requerirá un nuevo equipo de trabajo que, por la similitud de funciones, deberá estar ubicado en la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo.



La Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo será un mecanismo de articulación idóneo en la medida que tiene dos características fundamentales relevantes para la operación del ecosistema de empleabilidad de Barranquilla. De un lado, permite la articulación de varias entidades de distintos sectores administrativos del Distrito y, de otro, permite que actores no gubernamentales tengan participación en la toma de decisiones respecto de las apuestas de la ciudad en temas de empleo. Este trabajo articulado y cohesionado entre actores del ecosistema fortalecerá a Barranquilla para seguir enfrentando los retos de empleo e inclusión laboral que implican ser una ciudad pujante y en desarrollo.

Uno de los grandes retos de la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo es disponer de información suficiente, permanente y de calidad para dar direccionamiento a la política de empleo de la ciudad, apoyar el diseño y desarrollo de programas y proyectos de empleabilidad y como base para la toma de decisiones. Es por esta razón que el proyecto avanzó en el diseño de un sistema de indicadores que permitirá a los actores del ecosistema de empleabilidad disponer de información sobre el mercado laboral de la ciudad, la gestión del servicio de empleo, la identificación de las barreras de inclusión

laboral, la oferta de educación y formación en la ciudad, y las características de su sector productivo.

La herramienta diseñada consolida cifras e indicadores de manera organizada y las presenta de forma visual y dinámica, de manera que sean de interés y fácil consulta por parte de los actores públicos y privados del ecosistema. Desde un punto de vista estratégico, esta herramienta, que busca ser un respaldo a procesos de articulación permanentes entre los actores del ecosistema, muestra un panorama actualizado de la empleabilidad de la ciudad.



RECOMENDACIONES

PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE EMPLEO INCLUSIVO EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO



El proyecto de fortalecimiento a la Secretaría de Desarrollo Económico de Barranquilla y a su Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo resaltó la importancia de formalizar y robustecer la coordinación y trabajo conjunto de los actores del ecosistema de empleabilidad como vía estratégica para lograr mayores impactos en la mitigación de las problemáticas del mercado laboral y, en particular, de las personas con mayores barreras para acceder a empleos formales. Como se observó a través de este proceso, aumentar las capacidades de liderazgo de la Secretaría y poner en marcha la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo son las acciones clave que le darán fuerza a Barranquilla para seguir enfrentando los retos de empleo e inclusión laboral que implican ser una ciudad pujante y en desarrollo.

La implementación de estas acciones durante un cambio de administración, conlleva el gran desafío de mantener el enfoque y las prioridades de desarrollo económico y la orientación de recursos y esfuerzos hacia el empleo inclusivo. Este y otros retos deben ser gestionados de manera estratégica a través de la comunicación, la planificación y la colaboración entre las partes interesadas para abordarlos de manera efectiva. El presente documento es uno de los elementos que contribuyen a que la nueva administración ponga al empleo inclusivo y al trabajo del ecosistema de empleabilidad como ejes para el desarrollo económico y social.

Como parte de la hoja de ruta que la nueva administración puede seguir, se presentan algunas recomendaciones que aportan elementos estratégicos y líneas de acción para orientar a la Secretaría de Desarrollo Económico en la vía de asumir el liderazgo para el desarrollo de una política de empleo efectiva y eficiente y, para tramitar la necesidad de mayor articulación de los actores del ecosistema de empleabilidad. También se plantean los pasos que se deben dar para poner en marcha la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo.

Recomendaciones para aumentar la capacidad de liderazgo de la Secretaría de Desarrollo económico y la ODP

Articulación del ecosistema de empleabilidad

- 01 | **Vincular a los actores del ecosistema de empleabilidad** de la ciudad para ampliar la oferta de servicios, ampliar el alcance de los beneficiarios y evitar duplicidad en los esfuerzos que se realizan en la ciudad.
- 02 | Fortalecer su **relacionamiento con actores del sector productivo, empresas y agremiaciones**, en especial aquellos con potencial de acciones orientadas a la inclusión laboral.
- 03 | **Desarrollar un modelo de gestión cooperativo.** La articulación de actores implica mitigar el carácter competitivo de las acciones de empleabilidad que se realizan en el territorio y, por lo tanto, se recomienda que la Comisión Intersectorial sea un centro de generación y consolidación de ideas y que opere bajo la premisa de colaboración como una apuesta de ciudad.
- 04 | **Involucrar activamente a las organizaciones de la sociedad civil** como actores que contribuyen a la generación de información, diseño e implementación de programas o proyectos para la inclusión laboral de las poblaciones con mayores barreras.
- 05 | **Profundizar el relacionamiento con la comunidad** recurriendo a las estrategias diseñadas por los actores del ecosistema y el apoyo y colaboración de líderes comunitarios y juntas de acción comunal.

Posicionamiento de la agenda de empleo

- 01 | Diseñar y ajustar de manera permanente una **política integral de empleo** que articule los intereses de la ciudad, del sector productivo y necesidades poblacionales y sienta las bases e institucionalidad para el liderazgo de la Oficina.
- 02 | Diseñar y desarrollar un programa de largo plazo de **articulación y tránsito de la educación media y posmedia al empleo** con enfoque de empleabilidad y con énfasis en las habilidades socioemocionales y la orientación socio ocupacional.
- 03 | Diseñar e implementar una **estrategia de gestión de recursos de financiación** para ampliar la oferta de servicios del ecosistema de empleabilidad.
- 04 | **Desarrollar una estrategia de comunicación interna y externa eficiente y práctica** para dar a conocer las acciones desarrolladas por los actores del ecosistema.

Operación de la ruta de empleabilidad

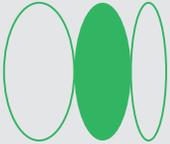
- 01 | **Promover el Servicio Público de Empleo** y su red de prestadores entre las empresas y los buscadores de empleo como estrategia formal para la gestión del talento humano.
- 02 | **Considerar las necesidades de empleabilidad** de la población de una manera integral y con un enfoque de interseccionalidad, viendo al sujeto como una persona que busca empleo y que puede tener una o varias condiciones de vulnerabilidad.
- 03 | Diseñar y desarrollar una **estrategia de territorialización** que permita llevar servicios, proyectos y programas de empleabilidad a las localidades.
- 04 | **Fortalecer la operación de servicios de intermediación** reforzando sus instrumentos de captura de información de barreras de empleabilidad y su oferta de servicios especializados estratégicos y aumentar su articulación con empresas inclusivas para focalizar la intervención de los gestores empresariales.

Gestión de información estadística y gestión del conocimiento

- 01 | Gestionar información de mercado laboral de fuentes externas que le permita **agregar valor al ecosistema aportando análisis, investigaciones y otros recursos** que apoyen a los diferentes actores en su toma de decisiones respecto al mercado laboral.
- 02 | **Disponer de un sistema de indicadores** para realizar seguimiento continuo al mercado laboral de la ciudad, las barreras de las personas buscadoras de empleo, la oferta educativa y las estrategias y acciones desarrolladas por los actores del ecosistema de empleabilidad.
- 03 | Potenciar los equipos de trabajo dinámicos, motivados, multifuncionales y enfocados en resultados existentes, haciendo una apropiada **gestión de conocimiento interno** para documentar y transmitir de manera formal todo su conocimiento, experiencias y buenas prácticas individuales.
- 04 | **Promover la gestión de conocimiento externo** para conocer y replicar las acciones exitosas, así como fortalecer las capacidades de los actores del ecosistema de empleabilidad.

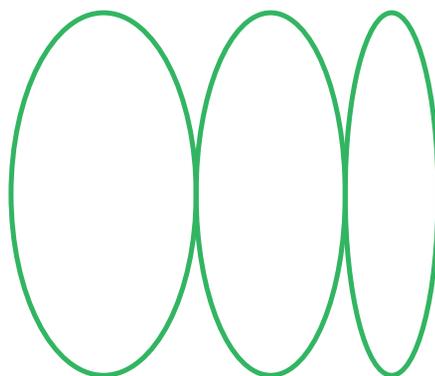
Prioridades para poner en marcha la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo

Después de gestionar la firma del Decreto que adopte la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo, la Secretaría de Desarrollo Económico, como Secretaría Técnica de la Comisión, deberá prestar atención a los siguientes puntos:



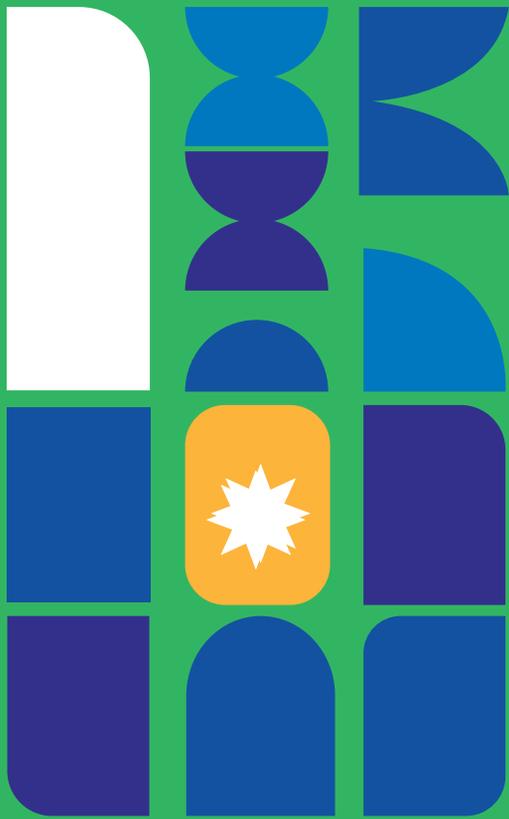
- **Proceso y procedimientos para la operación de la Comisión:** se debe crear y adoptar el nuevo proceso misional “Sistema Distrital de Empleo” y los procedimientos correspondientes, dentro del Sistema de Gestión de Calidad de la Alcaldía Mayor.
- **Garantizar la disponibilidad de talento humano:** se debe realizar un levantamiento de cargas de trabajo para la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Empleo de acuerdo con los procedimientos establecidos. Con base en este análisis de cargas se elaborará un concepto técnico de modificación a la planta de la Secretaría de Desarrollo Económico, con el cual se iniciará el correspondiente trámite de ajuste. Esto garantizará que el rediseño institucional comprenda la totalidad de talento humano necesario para operar la Comisión y responder a los diversos desafíos y para garantizar que estas apuestas de política tengan estabilidad y sostenibilidad en el largo plazo.
- **Respaldo institucional:** con el fin de gestionar la adopción de la Comisión y la modificación a la planta de personal, es necesario que se cuente con el respaldo directo de la Secretaría de Desarrollo económico e incluso del Despacho del Alcalde, con el fin de llevar a buen término la implementación de la Comisión.
- **Plan de transición:** para poner en marcha la Comisión, se requerirá un plan de transición que garantice la disponibilidad de talento humano y recursos físicos, financieros y tecnológicos para la puesta en marcha de esta. Esto requerirá desde la identificación de la necesidad de crear un nuevo proyecto de inversión o realizar algún ajuste a los existentes, pasando por la previsión de contratar personal vía órdenes de prestación de servicios, que se realice el ajuste a la planta y planear la disponibilidad de puestos de trabajo para los eventuales nuevos cargos de planta que se creen.

- **Reglas para la operación:** es necesario crear el reglamento de la Comisión que contenga, por lo menos, los siguientes elementos: conformación de la Comisión y las Subcomisiones; funciones de las Subcomisiones; obligaciones de los comisionados y miembros de subcomisiones; impedimentos, recusaciones y conflictos de interés; reuniones y funcionamiento; quorum y mayorías para sesiones y deliberaciones; forma de adopción de decisiones y lineamientos para manejo y resolución de conflictos. El reglamento debe establecer y desarrollar el mecanismo de designación (elección, selección o invitación) de integrantes permanentes de la Comisión que no hacen parte del sector público, teniendo en cuenta las funciones de la Comisión y las Subcomisiones y las capacidades, habilidades y competencias necesarias para desarrollarlas.
- **Plan de trabajo:** se debe plantear un plan de trabajo y el cronograma correspondiente para el primer año de funcionamiento de la Comisión -y los productos y las metas correspondientes-, de acuerdo con sus funciones y la priorización de acciones estratégicas de la Secretaría de Desarrollo y el ecosistema de empleabilidad.
- **Comunicación:** se recomienda establecer un glosario del lenguaje común que se usará en la Comisión y que facilitará el diálogo entre sus miembros y el trabajo de las Subcomisiones. También es necesario determinar los protocolos y medios de comunicación que utilizará la Comisión y las Subcomisiones.
- **Comités:** se sugiere conformar al menos dos comités, uno para la evaluación de resultados de la Comisión y otro de finanzas para velar por el uso eficiente de recursos humanos, técnicos y financieros disponibles para la Comisión y Subcomisiones con el fin de lograr mejores impactos en términos de empleabilidad e inclusión.





En un esfuerzo por promover el desarrollo del Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, se hace un llamado a los 212 actores del ecosistema de empleabilidad -entidades públicas, agencias de empleo, agencias de cooperación internacional, representantes del sector productivo, fundaciones y corporaciones, organizaciones de la sociedad civil, centros de pensamiento y actores de la educación y la formación posmedia, a trabajar en estrecha colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico para hacer que el empleo inclusivo sea motor de crecimiento económico sostenible para la ciudad.



ARTICULANDO EL ECOSISTEMA DE EMPLEABILIDAD DE BARRANQUILLA:

Hacia una ciudad más Inclusiva



Septiembre, 2023

Proyecto de Fortalecimiento de Capacidades de la
Secretaría de Desarrollo Económico De Barranquilla

