

Proyecto de Inclusión Laboral a Jóvenes del SRPA

Procesos de Contratación Empresarial Inclusiva para Jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal Para Adolescentes (SRPA) Para Evitar La Deserción.

Yohannys Yulie Beltrán

Ana María Moreno Hernández

Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás

Nota de Autor

Trabajo de grado dirigido por el docente Luis Fernando Moreno, Magister en Educación, para optar a título profesional de Administradora de Empresas en el año 2022.

Para contactar a las autoras escribir a los correos electrónicos:

yohannysbeltran@usantotomas.edu.co

anamorenoh@usantotomas.edu.co

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

PROYECTO FODEIN 2022

TITULO

ESTADO DE ARTE SOBRE PROCESOS DE CONTRATACIÓN EMPRESARIAL INCLUSIVA DE LOS JÓVENES DEL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL PARA ADOLESCENTES (SRPA) PARA EVITAR LA DESERCIÓN DENTRO DEL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Nombre de la estudiante	Yohannys Yulie Beltrán Kokinda
Correo electrónico institucional	yohannysbeltran@usantotomas.edu.co
Nombre de la estudiante	Ana María Moreno Hernández
Correo electrónico institucional	anamorenoh@usantotomas.edu.co
Nombre del director(a) del trabajo de grado	Fodein: directora, Ana María Jiménez Tutor: Luis Fernando Moreno Garzón
Fecha de presentación del informe final	

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Palabras Clave:.....	5
1. Introducción	6
2. Desarrollo.....	10
Educación:.....	¡Error! Marcador no definido.
Procesos o Modelos:	¡Error! Marcador no definido.
Seguimiento y Acompañamiento:.....	¡Error! Marcador no definido.
Sensibilización Social:	¡Error! Marcador no definido.
Elementos claves y de apoyo para la continuación de la investigación:	14
15 iniciativas Exitosas en Materia de Inclusión Laboral para Población Vulnerable. ¡Error! Marcador no definido.	
Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas.....	¡Error! Marcador no definido.
Empleo inclusivo desde los centros de formación.	¡Error! Marcador no definido.
3. Recomendaciones:	20
Bibliografía	22

Resumen

Este informe final consiste en un estado del arte donde se identifican los procesos de contratación de población vulnerable en diferentes organizaciones. Estos procesos pueden aplicarse a la vinculación de los jóvenes que hacen parte del Sistema de Responsabilidad Penal Para Adolescentes (SRPA) con el fin de evitar la reincidencia, priorizando el bienestar y protección de los jóvenes y adolescentes.

Según el Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia del 1991 los derechos de los niños son la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, por eso el deber de las familias y el estado es de ayudar y proteger a los niños.

Por esta razón, se quiere identificar una ruta de contratación para que los jóvenes puedan vincularse a un empleo, y ser capaces de obtener ingresos que garanticen un bienestar económico, para ello se realizaron los siguientes procedimientos:

Primero, elaborar un estado del arte, sobre los procesos de contratación de los jóvenes que hacen parte del SRPA, con un enfoque cualitativo, con el propósito de recolectar la información necesaria para el proyecto de investigación.

Segundo, sistematizar la información previamente recolectada, donde se identifiquen las variables y procesos de contratación de los jóvenes que hacen parte del SRPA.

Tercero, establecer y realizar un análisis de los modelos de contratación que utilizan las empresas con el fin de vincular a un empleo a los jóvenes que hacen parte del SRPA para prevenir la reincidencia juvenil.

Finalmente, se pudo evidenciar que en Colombia el tema de la empleabilidad para la población vulnerable es de mayor relevancia, entendiendo la importancia de la Justicia Restaurativa para los jóvenes del SRPA, se identificó que organizaciones como: Fundación Corona, Interna, Interra, ANDI, y las Alcaldías de Medellín y Bogotá, son organizaciones que le han apostado a la creación de rutas y procesos con una perspectiva hacia la contratación empresarial inclusiva.

Palabras Clave:

Rutas de acceso, Contratación inclusiva, Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA), Responsabilidad Social, Inclusión laboral y Reincidencia.

1. Introducción

Este informe se enmarca en el proyecto FODEIN (Fondo de Investigación e Innovación) en relación con las oportunidades laborales en condiciones dignas que ofertan las empresas dentro del marco de la SRPA (Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes) teniendo en cuenta que en Colombia suelen referirse a los reincidentes como personas que ha ingresado a un centro penitenciario, independientemente si han sido recluidos o no.

Este es un tema que preocupa a la opinión pública y las autoridades, implicando que es el fin de la pena impuesta a los jóvenes del SRPA llevándolos a acudir nuevamente a la resocialización, cuando se afirma que:

Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. haciendo que las organizaciones de control, familias y estado cumplan con lo mencionado anteriormente para evitar que los jóvenes vuelvan a reincidir. (Constitución Política de Colombia, Artículo 44, 1991)

De esta manera, por ley es obligación cuidar y proteger a los jóvenes y adolescentes pues este es un tema relevante para el país dentro del marco de la responsabilidad social.

Desde este planteamiento, se busca crear un punto de partida frente al tema de la empleabilidad de los jóvenes del SRPA, teniendo en cuenta que se pueden implementar las diferentes estrategias para la inclusión laboral de esta población vulnerable y que además permita conocer las diferentes rutas como, la Ruta de Empleo Inclusivo para Bogotá, (Camacho et al., 2019) , que consiste en identificar y priorizar las pautas para abordar las principales dificultades que afronta la población en desempleo de la ciudad de Bogotá.

Para esto es fundamental trabajar a favor de la inclusión laboral de la población vulnerable, considerando los retos que afrontan para alcanzar un nivel educativo, así mismo de tener la posibilidad de adquirir habilidades y experiencia laboral brindando acompañamiento en la búsqueda de un empleo formal. (USAID, et al., 2016. Pg.18).

Desde esta perspectiva en países como España y Argentina se implementan modelos para la empleabilidad, en el caso de España, con el programa Reincorpora (Fres, et al., 2016) enfocado a las buenas prácticas de formación para la inserción laboral, las cuales tienen en cuenta la atención personalizada, acompañamiento y trabajo en conjunto, diseñado para las personas que cumplieron con las medidas penales. En el caso de Argentina, con el programa Hacia el Futuro (Rivera Mónica., 2021) en donde buscan promover oportunidades para la población que desee participar, a través de contribuciones económicas y generación de empleos.

Metodología de Investigación

Para el desarrollo del estado del arte se implementó la metodología cualitativa, con el propósito de interpretar y exponer la realidad de la empleabilidad de los jóvenes del SRPA. Con este propósito se tuvieron en cuenta criterios subjetivos dada la complejidad de la problemática, adicionalmente se consideró fundamental el tipo de estudio descriptivo con el propósito de indicar los modelos y rutas aplicadas para la vinculación de esta población vulnerable a un empleo, para eso se elaboró una base de datos con todo el material consultado para en análisis del estudio del caso.

Durante la construcción de la base de datos se implementaron herramientas de búsqueda como; Google Académico, Centro de Recursos para el Aprendizaje e Investigación (CRAI USTA) y Mendeley, con estas herramientas se gestionó la información bibliográfica, asimismo, se aplicó una técnica de búsqueda con unas condiciones de términos específicos al tema de (Rutas “o” Modelos para la reinserción laboral de jóvenes) con el propósito reunir el material necesario para el desarrollo de la investigación.

En definitiva, se consultaron 34 fuentes bibliográficas, 21 de estas tienen una relación directa frente al tema principal, y los 13 restantes, sirvieron como complemento. Para compilar los datos de las fuentes consultadas se construyó una tabla en Excel con los siguientes criterios; Base de datos, Referencia bibliográfica, País, Título, Autores, Revistas, Resumen, Resumen en inglés, Palabra claves, Observaciones, ver [anexo 1](#), cabe anotar que esta información permitió:

- A. Ampliar el conocimiento sobre un tema, con el fin de aportar argumentos válidos que contribuyan a justificar y definir el alcancé de la investigación.
- B. Proponer nuevas interpretaciones y posturas críticas, es decir, determinar, comparar y cotejar los diversos enfoques que se le han dado al tema y establecer una nueva postura frente a estos.
- C. Identificar vacíos en la literatura. (Ramírez, s.f.)

2. Desarrollo

Al realizar la revisión documental de la investigación se hallaron diversos estudios relacionados sobre los procesos de contratación inclusiva, de los cuales se pueden aplicar a favor para promover la empleabilidad de los jóvenes del SRPA los principales factores identificados sobre el tema de investigación en los de procesos de contratación inclusiva fueron:

Educación:

Según T.W. Moore (1982-2008) la educación hace referencia a toda la información que se va adquiriendo a lo largo de la vida y las experiencias de cada individuo, en el cual se establecen criterios de desarrollo intelectual, considerando la educación como uno de los factores determinantes para garantizar la empleabilidad. Dentro de los documentos consultados se evidencia que la educación debe preparar a los individuos para el desarrollo de una actividad dentro de la organización.

De acuerdo con la Guía Inclusión Laboral para Jóvenes del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes SRPA Corporación Reconciliación Colombia -USAID / COLOMBIA, Fundación Interra (2020) se debe plantear un plan de desarrollo individual, que consiste en un diagnóstico para analizar y sistematizar determinados elementos para evaluar y conocer el nivel educativo de los jóvenes, luego esa información sirve de base para la resignificación del proyecto de vida.

En esa misma guía, se establece que la formación en habilidades socioemocionales fortalece las habilidades blandas, con el fin de reducir los niveles de deserción en el trabajo. Igualmente, se considera fundamental la formación de competencias duras, donde el aprendizaje

y fortalecimiento de las competencias específicas favorecen la vinculación de jóvenes a puestos de trabajo.

De la misma forma, en el programa de Jóvenes Resilientes ACDI/VOCA (2021), se plantean una fase para la inserción de los jóvenes que han cometido un hecho punible, en relación con el factor educativo en la fase formación para el trabajo, y una fase de desarrollo de habilidades para la vida. De esta manera, se propone que los jóvenes desarrollen habilidades de resiliencia, bienestar personal, académico, etc. con el fin de garantizar una reintegración laboral efectiva.

A manera de conclusión, se evidencia que la educación es necesaria para garantizar la empleabilidad de los jóvenes del sistema SRPA y se reconoce, la importancia de los actores que hacen parte del sistema a nivel interno y externo, las instituciones educativas y el Gobierno Nacional para que sigan invirtiendo en nuevos proyectos educativos para la población vulnerable.

Seguimiento y Acompañamiento:

Dentro de los modelos encontrados se pudo identificar la importancia del seguimiento a los jóvenes, el cual se refiere al proceso sistemático y continuo de recopilar, analizar y utilizar información para supervisar el progreso de un programa con el objetivo de cumplir sus objetivos y guiar las decisiones de gestión. ONU Mujeres (diciembre,2019). Por otro lado, el acompañamiento hace referencia a la acción de brindar apoyo durante los diferentes procesos de la vinculación.

En la Guía de inclusión laboral para jóvenes del SRPA (2020) se encuentra una ruta de empleo donde se observa que uno de los pasos para la vinculación es el seguimiento Post-

Colocación. Para esto se monitorea el desempeño laboral de los jóvenes previamente vinculados, otro paso importante de esta guía consiste en el acompañamiento psicosocial, con el propósito motivar a los jóvenes en su proyecto de vida, y mejorar en el bienestar psicosocial.

Algo similar sucede en la Ruta de las 15 Iniciativas Exitosas para Población Vulnerable (USAID, et al., 2016. Pg.16) por eso es importante el seguimiento, se realiza la vinculación acompañada del jefe inmediato para saber cómo va el desempeño del recién vinculado.

De igual forma, en la inserción laboral, seguimiento y monitoreo se propone la guía de la ruta de Empleo inclusivo Desde los Centros de Formación. (Cámara de Comercio s.f.) con la utilización de una herramienta de medición de metas y objetivos, con el fin de que se lleve a cabo el cumplimiento de la ruta.

En la misma medida, el seguimiento al empleo y sensibilización hace referencia a las barreras de tipo organizacionales las cuales se encuentran dentro de las organizaciones y en la mente de los empresarios, también tiene como propósito de concientizar a los empresarios de actos discriminatorios y exponer las consecuencias de rechazar a grupos vulnerables. Modelo de Inclusión Laboral Para Bogotá D.C. (2019)

Finalmente, se puede concretar que el seguimiento y acompañamiento es valioso para garantizar la motivación de los jóvenes del SRPA. En los documentos consultados se pudo encontrar que la mayoría de los procesos hacen énfasis en el acompañamiento durante la etapa pre – colocación, en esta se debe brindar apoyo en los diferentes niveles del proceso pues necesitan algún tipo de apoyo monetario para cubrir necesidades básicas, como, alimentación, transporte, vivienda, salud, etc.

Sensibilización Social:

Según los Principios básicos de la Sensibilización Social (Alcaldía Municipal de Ibagué, s.f.) la sensibilización social se puede entender como la capacidad de que un individuo pueda identificar, entender y ser crítico ante los eventos relacionados con su entorno. Al respecto, se encontró que los jóvenes del SRPA tienen que afrontar barreras causadas por los prejuicios sociales, debido a sus antecedentes penales conllevando al rechazo en los diferentes escenarios tanto a nivel personal como laboral, por ello se plantea que dentro de los procesos de empleabilidad en las organizaciones se manejen ciertas herramientas aplicadas en los procesos de convocatorias, ferias de empleo, entrevistas, etc. con el fin de disminuir los paradigmas negativos.

En las 15 Iniciativas Exitosas para Población Vulnerable (USAID, et al., 2016. Pg.16) se puede resaltar la número 5 donde se plantea la estrategia de acercamiento con las empresas, con el objetivo de sensibilizar a los empresarios y a los colaboradores que hacen parte del proceso de contratación para buscar la reducción de los prejuicios sociales.

Apoyando lo dicho previamente, frente al tema sobre la sensibilización social se encontró dentro de la ruta al Programa de Jóvenes Resilientes (2019), medidas para mitigar las barreras que influyen en la contratación de los jóvenes del SRPA, donde se proponen acciones claras a seguir por parte del personal de la empresa encargado de la vinculación y seguimiento de los jóvenes del SRPA

Por esto, se propone que los actores vinculados a la toma de decisión reconozcan que estos jóvenes merecen una segunda oportunidad, en donde finalmente los empresarios son una

parte importante para la construcción y sustento económico de un país y por lo tanto también tienen un nivel de responsabilidad con las comunidades.

Modelos:

Según la Real Academia Española los modelos son arquetipos que llevan una trazabilidad indicando lo designado (Real Academia Española, s.f., definición), por eso al momento de hablar de empleabilidad es importante tener presente los modelos implementados en los programas para la inclusión de población vulnerable, donde la implementación de un modelo de contratación inclusivo trae beneficios en las empresas, como una identidad empresarial responsable generando buena reputación y posicionamiento en el mercado.

Entre los modelos más relevantes, se pudo encontrar que el modelo de generación de oportunidades de empleo y emprendimiento para jóvenes de Medellín (2017) enfocado hacia el tema de investigación de empleabilidad a jóvenes del SRPA, se toman elementos claves del modelo para plantear una ruta para el proceso de contratación.

La Guía de Empleo inclusivo desde los centros de formación s.f. (Cámara de Comercio), identifico una ruta con elementos claves para la empleabilidad inclusiva, partiendo desde la sensibilización de los actores que impactan en el proceso de selección y contratación, con la cual se pueden identificar las principales barreras para la vinculación. Adicionalmente, plantea la creación de alianzas con organizaciones educativas, centros de empleo y gobierno, para brindar herramientas a los jóvenes en su ingreso al mercado laboral.

Elementos Comunes en las Rutas y Procesos:

En este punto se pretende mostrar los procesos dentro de cada ruta, de esta forma se da a conocer los elementos que pueden ser implementados para facilitar la contratación de los jóvenes

del SRPA. Con este propósito, se sistematizó y organizó la información en la tabla 2 con el fin de realizar un análisis concreto sobre las rutas y procesos en cuatro columnas. Así, la primera hace referencia a la Guía del SRPA. La segunda, hace relación a la Iniciativa No. 5, que hace parte de las 15 iniciativas Exitosas en Materia de Inclusión Laboral para Población Vulnerable. La tercera, inspirada en la Ruta de Empleo Inclusivo para Bogotá y la última que tiene que ver con la Guía Empleo Inclusivo desde los Centros de Formación.

Tabla 2.

Rutas Procesos	Guía de Inclusión SRPA.	Ruta de Iniciativa No. 5	Ruta de Empleo Inclusivo para Bogotá.	Guía Empleo Inclusivo Centros de Formación.	Puntaje
Identificación de la demanda laboral.			✓	✓	2
Registro o Recepción.	✓	✓			2
Proceso de vinculación y convocatoria.	✓		✓	✓	3
Identificación del perfil de empleabilidad.	✓		✓		2
Preparación.		✓	✓		2
Plan de desarrollo individual.	✓	✓	✓		3
Formación de Competencias duras y blandas.	✓	✓	✓	✓	4

Identificación de las brechas de acceso al empleo.	✓				1
Acercamiento o intermediación a las empresas.	✓	✓	✓		3
Seguimiento al empleado.	✓	✓	✓	✓	4
Acompañamiento Psicosocial	✓	✓			2
Sensibilización.			✓		1
Intermediación laboral.	✓	✓	✓		3
Seguimiento post colocación.	✓		✓	✓	3
Puntaje	11	8	11	5	

Fuente: Elaboración Propia.

Para el análisis horizontal de los modelos propuestos, primero se identificaron los procesos que se siguen en cada ruta, luego se procedió a cuantificarlos, donde uno (1) significa que se cumple en menor grado y cuatro (4) en mayor grado, dado que las 4 rutas lo tienen en cuenta en el proceso de contratación. Posteriormente, se procedió a realizar la cuantificación vertical donde once (11) corresponde a la mayor cantidad de procesos, tenidos en cuenta en las rutas, por otro lado, cinco (5) siendo la menor cantidad de procedimientos seguidos para la vinculación de los jóvenes del SRPA.

Resultados del Análisis Vertical:

Siguiendo estas pautas, a continuación, se presentan los resultados del análisis teniendo en cuenta en términos de puntajes cada ruta de atención estudiada:

Se identificó que la Guía de inclusión laboral para jóvenes del sistema de responsabilidad penal para adolescentes SRPA obtuvo 11 puntos, de la misma manera, la Ruta de Empleo Inclusivo para Bogotá obtuvo 11 puntos, por tanto, son las rutas más completas, puesto que tienen los procesos necesarios para la vinculación de los jóvenes del SRPA a un empleo.

En las 15 iniciativas Exitosas en Materia de Inclusión Laboral para Población Vulnerable, Ruta de Iniciativa No. 5 con 8 puntos al compararla con las otras rutas se puede observar que obtuvo una calificación buena en promedio, sin embargo, carece de procedimientos como: *Identificación de la demanda laboral, Proceso de vinculación y convocatoria, Identificación del perfil de empleabilidad, Identificación de las brechas de acceso al empleo, Sensibilización y Seguimiento post colocación.*

La Guía Empleo Inclusivo desde los Centros de Formación solo obtuvo 5 puntos, siendo la calificación más baja entre las 4 rutas, puesto que carece de procedimientos como: *Registro o Recepción, Identificación del perfil de empleabilidad, Preparación, Plan de desarrollo individual, Identificación de las brechas de acceso al empleo, Acercamiento o intermediación a las empresas, Acompañamiento Psicosocial, Sensibilización e Intermediación laboral.*

Resultados del Análisis Horizontal:

A continuación, se presentan los resultados del análisis, teniendo en cuenta los puntajes de cada proceso según la ruta de atención: donde 4 es mayor relevancia, 3 relevancia intermedia, 2 relevancia baja, y 1 relevancia muy baja.

Se identifico que, en la tabla 2 para la puntuación 4 los procesos de vinculación, *la formación de competencias duras y blandas y el seguimiento al empleado*, son de mayor relevancia puesto que están incluidos en cada una de las rutas.

Como se muestra en la tabla 2 los procesos que aparecen con una puntuación de 3 siendo de relevancia intermedias, *los procesos de vinculación y convocatoria, plan de desarrollo individual, acercamiento o intermediación a las empresas, intermediación laboral y seguimiento post colocación*, demostrando que son los procesos más comunes de las cuatro rutas.

Los procesos con una puntuación de 2, como, *Identificación de la demanda laboral, Registro o Recepción, Identificación del perfil de empleabilidad, Preparación y Acompañamiento Psicosocial*, demuestran que están en una relevancia baja y por lo tanto fueron incluidos en un menor grado en las 4 rutas.

Finalmente, los procesos con puntuación de 1, *Identificación de las brechas de acceso al empleo y sensibilización*, la cual indica una relevancia muy baja, que solo en una ruta se considera este procedimiento.

3. Conclusiones.

En relación con el análisis vertical se puede concluir que no todas las rutas cumplen con los mismos procesos. Al parecer, la Guía de inclusión laboral SRPA y la Ruta de empleo inclusivo pudieron ser las más completas por la cantidad de procesos en relación con las otras. Sin embargo, la Guía de inclusión del SRPA no considera los procesos relacionados con la *Identificación de la demanda laboral, Preparación y Sensibilización*. En cuanto a la Ruta de empleo inclusivo no tiene en cuenta los procesos de *Registro o Recepción, Identificación de las brechas de acceso al empleo y Acompañamiento Psicosocial*.

Ahora bien, en cuanto a la Ruta de Iniciativa No. 5 y la Guía de Empleo Inclusivo desde los centros de formación, la situación es más compleja puesto que al parecer carecen de procesos que no son incluidos por las rutas más puntuadas. Sin embargo, en la revisión bibliográfica no se pudo determinar el impacto que se tienen en las poblaciones vulnerables una vez sea implementada y ejecutada.

En cuanto al análisis horizontal, se puede identificar que los procesos de *Formación de competencias duras y blandas, y Seguimiento al empleado* son de mayor importancia para las rutas de vinculación de los jóvenes del SRPA puesto que fueron incluidos en cada una de ellas. De manera similar, los *procesos de Vinculación y convocatoria, Plan de desarrollo individual, Acercamiento o intermediación a las empresas, Intermediación Laboral y Seguimiento post - colocación*, fueron los más comunes en las rutas analizadas.

En relación, *Identificación de la demanda laboral, Registro o recepción, Identificación del perfil de empleabilidad, Preparación y Acompañamiento psicosocial*, son procesos que no se

encuentran comunes entre las 4 rutas y que muchas de ellas no implementan alguna de las que se mencionan.

4. Recomendaciones:

¿Qué falta por hacer?

- Identificar, y diseñar el modelo que mejor se alinee con las necesidades de la empleabilidad para los jóvenes de SRPA.
- Continuar con la búsqueda sobre las fuentes relacionadas al tema de empleabilidad con enfoque a los jóvenes del SRPA.
- Genera que la información sobre los procesos o rutas de contrataciones para la población vulnerable sea fácil de hallar.
- Establecer de maneja clara los beneficio de contratar jóvenes con antecedentes penales.
- Establecer de maneja clara los beneficio de contratar jóvenes con antecedentes penales.

5. Anexos.

Anexo 1. Formato Referencia

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1k6DSZDpTbmS8xACh09d1xIzirrVTOw2QYFAkBMr-ghQ/edit?usp=sharing>

Bibliografía.

Acdivoca. (s.f.). Obtenido de [https://acdivoca.org.co/wp-](https://acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2022/06/descripcion-del-programa-jovenes-resilientes.pdf)

[content/uploads/2022/06/descripcion-del-programa-jovenes-resilientes.pdf](https://acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2022/06/descripcion-del-programa-jovenes-resilientes.pdf):

<https://www.acdivoca.org.co/>

Alcaldía de Medellín, A. V. (2017). Medellín Joven. Obtenido de Alcaldía de Medellín,

ACDI VOCA, Fundación ANDI, Fundación Corona: medellinjoven.com

Alcaldía Mayor de Bogotá, B. H. (2015). Modelo de atención para adolescentes y jóvenes by

Oscar Eduardo Patiño Cardona - Issuu. Obtenido de issuu.com: issuu.com

Ángel Elías Ortega, C. M. (2022). Dialnet. Obtenido de

[file:///C:/Users/yohab/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/yohab/Downloads/Dialnet-MedidasParaFomentarElEmpleoDeLasPersonasQueHanSido-202240%20(3).pdf)

[MedidasParaFomentarElEmpleoDeLasPersonasQueHanSido-202240%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/yohab/Downloads/Dialnet-MedidasParaFomentarElEmpleoDeLasPersonasQueHanSido-202240%20(3).pdf)

Claudia Higuera, C. R. (2020). Informe de Gestión Fundación Acción Interna 2020.

Obtenido de [https://fundacionaccioninterna.org/pdf/informes-gestion/informe-](https://fundacionaccioninterna.org/pdf/informes-gestion/informe-accion-interna-2020.pdf)

[accion-interna-2020.pdf](https://fundacionaccioninterna.org/pdf/informes-gestion/informe-accion-interna-2020.pdf)

Corona, F. (s.f.). Fundación Corona. Obtenido de Modelo de empleo inclusivo para

población vulnerable. [https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/modelo-](https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/modelo-de-empleo-inclusivo-para-poblacion-vulnerable)

[de-empleo-inclusivo-para-poblacion-vulnerable](https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/modelo-de-empleo-inclusivo-para-poblacion-vulnerable)

Corporación Reconciliación Colombia -USAID / COLOMBIA, F. I. (2020). Guía de

inclusión laboral para jóvenes del sistema de responsabilidad penal para

adolescentes. Obtenido de [https://oportunidadeseconomicas.acdivoca.org.co/wp-](https://oportunidadeseconomicas.acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2021/11/2020_Guia-de-Inclusion-Laboral-para-Jovenes-SRPA.pdf)

[content/uploads/2021/11/2020_Guia-de-Inclusion-Laboral-para-Jovenes-SRPA.pdf](https://oportunidadeseconomicas.acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2021/11/2020_Guia-de-Inclusion-Laboral-para-Jovenes-SRPA.pdf)

Desarrollo., U. C. (2019). Empleos para construir futuro. Obtenido de

<https://empleosparaconstruirfuturo.org/wp-content/uploads/2021/06/Modelo-de-Inclusi3n-Laboral-para-Bogot3a.pdf>

Educaci3n., M. d. (AGOSTO de 2003). Competencias Laborales: Base Para Mejorar la Empleabilidad de las Personas. Obtenido de

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf

FEDERACION ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS, O. D. (s.f.).

Documentos Famp . Obtenido de <http://documentos.famp.es/>:

<http://documentos.famp.es/documentacion/publicaciones/2005Ex-Reclusos-as.pdf>

Fernando Esteban, R. A. (2014). Obtenido de conicet.gov.ar

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/85753/CONICET_Digital_Nro.334bee3c-e3a7-4c18-885b-c42c36e78800_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

INEI, F. C. (2018-2019). Informe nacional de empleo inclusivo INEI 2018-2019. Obtenido

de <https://www.acdivoca.org.co/se-lanza-el-primer-informe-nacional-de-empleo-inclusivo-en->

[colombia/#:~:text=El%20informe%20analiza%20la%20situaci%C3%B3n, trabajo%20C%20intermediaci%C3%B3n%20laboral%20y%20empleo.](https://www.acdivoca.org.co/se-lanza-el-primer-informe-nacional-de-empleo-inclusivo-en-colombia/#:~:text=El%20informe%20analiza%20la%20situaci%C3%B3n, trabajo%20C%20intermediaci%C3%B3n%20laboral%20y%20empleo.)

LA, C. d. (s.f.). Biblioteca digital. Obtenido de bibliotecadigital.ccb.org.co

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25921/Gu%C3%ADa%20para%20Centros%20de%20Formaci3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>:

MOORE, T. W. “Educación.” 2008,

<https://pedagogiaeducacionactiva.blogspot.com/2017/02/la-educacion-segun-autores.html>.

Nuria Fabra, P. H. (ENERO de 2016). pensamiento penal.com. Obtenido de

<https://www.pensamientopenal.com.ar/index.php/system/files/2016/04/doctrina43133.pdf>

“Principios básicos de la Sensibilización Social.” *Alcaldía Municipal de Ibagué*,

<https://ibague.gov.co/portal/admin/archivos/formacionVirtual/culturaciudadana/contenido/pdf/Unidad3.pdf>.

Ramon Alos, P. J. (MARZO de 2014). REIS. Obtenido de

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/85753/CONICET_Digital_Nro.334bee3c-e3a7-4c18-885b-c42c36e78800_A.pdf

Rincon, Y. J. (2022). Biblioteca Digital Oducal . Obtenido de bibliotecadigital.oducal.com:

<https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-11634-45653/Description>

Rivera., M. B. (JUNIO de 2021). La Reinserción Laboral y Social de Exconvictos a través

de un Programa Innovador en el Marco de Políticas Públicas. Obtenido de

https://revista.cigob.net/media/documents/19/monica-beatriz-rivera_la-reinsercion-laboral-y-social-de-ex-convictos-a-traves-de-un-programa-innovador-en-el-marco-de-politicas-publicas.pdf

UNODC. (2013). Guía de Introducción a la Prevención de la Reincidencia y la

Reintegración Social de Delincuentes. Obtenido de

https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_SocialReintegration_ESP_LR_final_online_version.pdf

USAID, A. V. (2016). 15 iniciativas Exitosas en Materia de Inclusión Laboral para Población Vulnerable. Obtenido de

https://oportunidadeseconomicas.acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2021/11/2016_15-iniciativas-exitosas-en-materia-de-Inclusion-Laboral-para-Poblacion-Vulnerable_MEI.pdf

USAID, A. V. (2018). Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas.

Obtenido de

<https://www.andi.com.co/Uploads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20promoci%C3%B3n%20de%20Empleo%20Inclusivo%20en%20las%20empresas.pdf>

USAID, A. V. (2022). Modelo de Empleo Inclusión Para Población Vulnerable. Obtenido de

<https://www.andi.com.co/Uploads/Infografi%CC%81as%20Modelo%20Empleo%20Inclusivo.pdf#page22>