

Principales socios: Fundación Siigo - ACIDI/VOCA - USAID

Nombre de la iniciativa, estrategia o intervención: Raíces con Talento – Programa Juntanza Étnica

Descripción de la iniciativa:

La iniciativa Raíces con Talento es un proyecto que busca minimizar las barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral que se presentan en las poblaciones afrodescendientes e indígenas, especialmente aquellas provenientes de contextos socioeconómicos marcados por la desigualdad. Especialmente, este proyecto contó con la participación de jóvenes pertenecientes a estos grupos étnicos.

Conforme al Reporte Nacional de Empleo Inclusivo (INEI), la medición de pobreza multidimensional para el año 2020, refleja que en los grupos indígenas el indicador es 2,5 veces mayor que el total nacional, mientras que, para los grupos de población afrodescendiente, raizal y palenquera (NARP) es 1,5 veces mayor (La Nota Económica, 2020). En este contexto, continúa siendo un reto para el ecosistema laboral, incluir población étnica y minimizar las barreras de acceso y permanencia que presentan. Por esta razón, desde la Fundación Siigo se plantea como propósito transformar la vida de estas poblaciones, logrando su empoderamiento económico, mediante formación complementaria, que potencialice su perfil de empleabilidad frente a la demanda laboral de empresas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, este proyecto se desarrolló con los siguientes componentes:

1. Formación Complementaria: Se capacitó a 100 jóvenes afrodescendientes e indígenas con 92 horas de cursos en Siigo Nube (niveles básico e intermedio), Excel (básico, intermedio y avanzado), y fundamentos contables o servicio al cliente y contacto telefónico. Estos cursos, certificados y complementarios a la formación previa de los jóvenes seleccionados, incluyeron trabajo autónomo e independiente, ampliando sus posibilidades de empleo.

2. Fortalecimiento de Habilidades: También se capacitó a 100 jóvenes en habilidades para el trabajo y habilidades blandas.

- Habilidades para el trabajo: 12 horas en temas como entrevista, hoja de vida, adaptación al cambio, manejo de estrés, pruebas psicotécnicas, buscadores de empleo y dinámicas grupales. Este módulo los preparó para entrevistas laborales, a adaptarse a cambios y manejar el estrés, además de familiarizarlos con las pruebas psicotécnicas y buscadores de empleo más usados.

- Habilidades blandas: 16 horas del programa DecidoSer Poderosa, enfocado en el autoconocimiento, toma de decisiones y gestión emocional, promoviendo autoestima, autocompasión, autoconfianza y emociones positivas. Contó con el apoyo de Fundación Telefónica y Texmoda.

3. Vinculación Laboral: Se buscó la colocación laboral del 70% de los participantes (70 personas) en empresas como Visión y Marketing, Web Help, Cafam, Bimbo, Alpina, Tania y otras aliadas de Siigo S.AS, con el apoyo de la Agencia de Empleo de la Fundación Texmoda. Se ofreció seguimiento psicosocial y sensibilización con empresas para promover la inclusión y desestigmatización de la población étnica.

¿A qué poblaciones está dirigida la iniciativa?

Jóvenes de grupos étnicos, Jóvenes LGBTIQ+, Mujeres jóvenes.

¿En qué localidades se implementó la iniciativa?

Se aplicó a nivel Bogotá.

¿Cuál es el objetivo u objetivos de la iniciativa?

Fomentar la inclusión laboral de las comunidades afrodescendientes a través de programas de formación y desarrollo de habilidades, con el fin de satisfacer las necesidades laborales del sector privado y reducir las disparidades de empleo.

Objetivos específicos:

1. Fortalecer capacidades técnicas de los participantes, a partir de programas de formación y desarrollo de habilidades.
2. Vincular laboralmente al 70% de los participantes.
3. Potenciar las habilidades para la vida de los participantes, con el fin de fortalecer sus proyectos de vida.

¿Cuáles fueron o han sido las principales actividades de esta iniciativa?

La iniciativa tuvo una duración de 8 meses, y sus principales actividades incluyeron:

Formación Complementaria: Los participantes asistieron a 92 horas de formación en Siigo Nube (niveles básico e intermedio), Excel (básico, intermedio y avanzado), fundamentos contables, servicio al cliente y contacto telefónico. Los cursos fueron

debidamente certificados y sirvieron de complemento a la formación previa de los participantes.

Fortalecimiento de Habilidades:

Habilidades para el Trabajo: los participantes contaron con 12 horas de capacitación en entrevistas laborales, elaboración de hojas de vida, adaptación al cambio, manejo del estrés, pruebas psicotécnicas, buscadores de empleo y dinámicas grupales.

Habilidades Blandas: los jóvenes asistieron a 16 horas de sesiones del programa DecidoSer Poderosa, enfocadas en el autoconocimiento, gestión emocional y estrategias de afrontamiento de las dificultades. Esta fase contó con la colaboración de las organizaciones Fundación Telefónica y Texmoda.

Vinculación Laboral: Se gestionó la colocación laboral de los participantes en empresas como Visión y Marketing, Web Help, Cafam, Bimbo, Alpina y Tania, con el apoyo de la Agencia de Empleo de la Fundación Texmoda. Esta etapa contó con un seguimiento psicosocial y actividades de sensibilización con empresas para promover la inclusión y desestigmatización de la población étnica en el sector productivo.

¿Cómo se ha integrado el trabajo colectivo en el diseño, formulación e implementación de la iniciativa?

El trabajo colectivo se integró a través de:

Colaboración Interna: Reuniones periódicas internas desde la Fundación Siigo para definir prioridades y seguimiento de tareas, y comités técnico-operativos mensuales con representantes de ACIDI/VOCA para evaluar avances y tomar decisiones.

Colaboración Externa: Encuentros de articulación con actores externos para retroalimentar la implementación del proyecto, y sesiones “Juntanza cómo vamos” con la comunidad para presentar avances y definir acciones futuras.

Aprendizaje y Adaptación: Desarrollo de una agenda de aprendizaje para responder a preguntas clave, ejercicios trimestrales de planeación de escenarios para identificar y gestionar riesgos, y espacios de análisis de monitoreo y evaluación para mejorar el modelo de implementación.

Sensibilización con el tejido empresarial: actividades de desestigmatización por parte de los gestores empresariales hacia las empresas del sector productivo, en las

cuales se resaltaban la importancia y beneficios de contar con población diversa dentro de su plantilla laboral.

¿Cuáles son los principales resultados de la iniciativa? ¿Qué mecanismos de medición y evaluación ha implementado?

Capacitación de 100 participantes en habilidades técnicas y blandas.

Vinculación laboral del 70% de los participantes (70 personas) en empresas aliadas, tales como Visión y Marketing, Web Help, Cafam, Bimbo, Alpina y Tania.

Fortalecimiento de habilidades para la vida y empoderamiento económico de los participantes.

Desarrollo de alianzas con empresas y actores clave para promover la inclusión y la generación de empleo.

Los mecanismos de medición y evaluación implementados fueron:

Indicadores de Impacto: Número de personas con nuevo empleo (70), número de personas capacitadas (100), y alianzas creadas (1).

Informes Técnicos: Reportes periódicos que detallaban la dinámica del proyecto y sus resultados.

Sesiones de P&R trimestrales: Para identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas.

¿La iniciativa ha integrado elementos de cambio sistémico?

Sí, la iniciativa ha integrado elementos de cambio sistémico, tales como:

Empoderamiento de Poblaciones Vulnerables: Transformación de la vida de afrocolombianos e indígenas mediante formación complementaria y fortalecimiento de habilidades, mejorando sus oportunidades laborales y reduciendo las disparidades de empleo.

Inclusión y Desestigmatización: Sensibilización y seguimiento psicosocial con empresas para fomentar narrativas diversas e inclusivas y eliminar barreras de acceso y permanencia laboral para la población étnica.

Alianzas Estratégicas: Colaboración con empresas y organizaciones como Fundación Telefónica y Texmoda para apoyar la formación y empleabilidad, asegurando un enfoque integral y sostenible.

Estos elementos se integraron en las actividades y resultados del proyecto mediante la implementación de programas de formación específicos, la gestión de alianzas con el sector privado y la creación de espacios de diálogo y aprendizaje continuo para adaptar y mejorar las estrategias del proyecto.

¿Podría esta acción ser replicada en otros territorios o escenarios?

Sí, esta acción podría ser replicada en otros territorios o escenarios debido a varios factores:

Flexibilidad del Modelo: El enfoque del proyecto en la formación complementaria y fortalecimiento de habilidades es adaptable a diferentes contextos y poblaciones.

Red de Alianzas: La colaboración con empresas y organizaciones puede ser replicada en otras áreas para facilitar la colocación laboral y el apoyo continuo a los participantes.

Enfoque de Inclusión: La metodología utilizada para incluir y empoderar a poblaciones vulnerables puede ser adaptada para abordar las necesidades específicas de diferentes comunidades étnicas y sociales.

Sistemas de Evaluación y Aprendizaje: Los mecanismos de medición, evaluación y aprendizaje continuo implementados en el proyecto aseguran que las lecciones aprendidas pueden ser aplicadas en otros contextos.

¿Cuáles son los elementos que hacen a esta iniciativa innovadora y sostenible en el tiempo?

Los elementos que hacen a esta iniciativa innovadora y sostenible incluyen:

Enfoque Integral: Combina formación complementaria, habilidades blandas y vinculación laboral, ofreciendo un desarrollo completo para los participantes.

Certificación de Cursos: La certificación de los cursos mejora la empleabilidad de los participantes y garantiza que la formación recibida sea reconocida y valorada en el mercado laboral.

Alianzas Estratégicas: La colaboración con empresas y organizaciones como Fundación Telefónica y Texmoda asegura alternativas de educación continuas y acceso a oportunidades laborales.

Sensibilización Empresarial: La sensibilización y seguimiento psicosocial con empresas para fomentar la inclusión y desestigmatización ayuda a crear entornos laborales más inclusivos y sostenibles.

Bolsa Única de Empleo: La inscripción asistida en el Servicio Público de Empleo asegura que los participantes continúen teniendo acceso a oportunidades laborales después del fin del proyecto.

¿Cómo ha sido el involucramiento de la población objetivo en la iniciativa?

El involucramiento de la población objetivo ha sido integral y continuo en varias etapas del proyecto:

Selección de Participantes: Los participantes fueron seleccionados con base en criterios específicos, asegurando que aquellos con formación previa y potencial para el desarrollo de habilidades fueran incluidos.

Formación y Desarrollo de Habilidades: Los participantes recibieron formación complementaria y en habilidades blandas, lo que no solo mejoró su empleabilidad sino también su capacidad de adaptación y desarrollo personal.

Seguimiento Psicosocial: Durante el proceso de vinculación laboral, se proporcionó seguimiento psicosocial para apoyar a los participantes en su integración en el entorno laboral.

Participación en la Evaluación y Adaptación del Proyecto: Los participantes tuvieron la oportunidad de contribuir a la evaluación y adaptación del proyecto a través de sesiones de retroalimentación y reuniones comunitarias como "Juntanza cómo vamos".

Este enfoque participativo asegura que las necesidades y perspectivas de la población objetivo se integraron en el diseño, implementación y evaluación de la iniciativa, aumentando así su asertividad y efectividad.