

# Hacia un Valle más competitivo, sostenible y con impacto social

2023



# Nuestra declaración

Desde la Cámara de Comercio de Cali somos una agencia que trabaja por la **competitividad** con **sostenibilidad** e **impacto social**, con visión ecosistémica que entiende al empresario y a las empresas como el motor de desarrollo

## Sostenibilidad



Innovación y Desarrollo

Productos más eficientes  
y amigables con medio ambiente

Transición Energética

Transformación  
Productiva

## Impacto Social



Disminución de brechas

Inserción productiva de jóvenes

+ Participación femenina  
en el mercado laboral

Fortalecimiento  
del K Humano

Se crean las condiciones para:

Protección del Medio Ambiente

Aumentar la Productividad

Inclusión Productiva

**Competitividad**



COM  
PROMIS Valle

Empresas + Ciudadanos  
de todos los tamaños

# +53 MIL

participantes

Seguridad alimentaria

*19.799 participantes*

Empleabilidad

*8.302 participantes*  
*2.426 part. empleados*

Emprendimiento

*16.284 participantes*

Transformación de  
proyectos de vida

*10.586 Participantes*

Liderazgo sólido

*2.258 participantes*

Educación



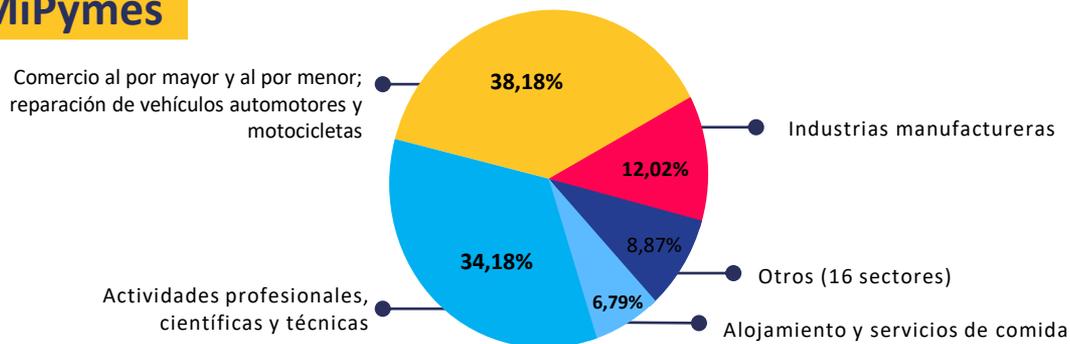
**El puente está quebrado**

**Estudio: empleabilidad, jóvenes  
en contextos vulnerables**

## En Cali contamos con más de 154 mil Mipymes, las cuales **generan el 61% de empleo en la región**

Tamaño	Cantidad de empresas	% de empresas	Cantidad de empleos	% de empleos
MICRO	142.907	92,1%	190.955	27,5%
PEQUEÑA	9.228	5,9%	119.147	17,2%
MEDIANA	2.332	1,5%	118.334	17,0%
GRANDE	667	0,4%	265.769	38,3%

### Sectores de las MiPymes



# Comprender las **expectativas y dinámicas** de la empleabilidad de jóvenes vulnerables en Cali que permita aportar insumos, alternativas y recomendaciones que orienten **estrategias de inserción laboral** a partir las voces de diferentes actores



- Inserción: Siloé, Potrero Grande
- Retención: Potrero Grande
- Inclusión: Comuneros
- Jóvenes transformadores
- Caso Egresadas Rumbo Joven
- Egresados Fanalca



- Fundación Corona
- Compromiso Valle
- Comfandi
- Fundación Alvaralce
- Fundación Sidoc
- Fundación Carvajal
- Fundación Fanalca
- ANDI



- Tecnología
- Turismo
- Confecciones
- Producción
- Restaurantes
- Reparación y mantenimiento
- Comercio
- Servicios
- Oficinos
- Agroindustria
- Caso Delirio
- Caso Zoológico

# Dinámica actual en la empleabilidad: el puente entre los jóvenes en contextos vulnerables y el mundo del trabajo formal **está quebrado**



## A partir de las conversaciones y análisis de datos, identificamos 6 conclusiones generales



## En la voz de las **empresas**

**“ Hay trabajo, pero no se logra cubrir la vacante porque no hay candidatos óptimos y es frustrante porque eso afecta la producción y gasta mucho tiempo en procesos de selección ”**

Participante grupo focal empresas - Sector Producción

**“ Cuando la gente no dura en el puesto se pierde la inversión que hacen las empresas en formación, dotación etc. Y mucho de lo que se piensa como inversión para los empleados se convierte en gasto cuando no funciona y se van ”**

Participante grupo focal empresas - Sector Restaurantes

## En la voz de los **jóvenes**

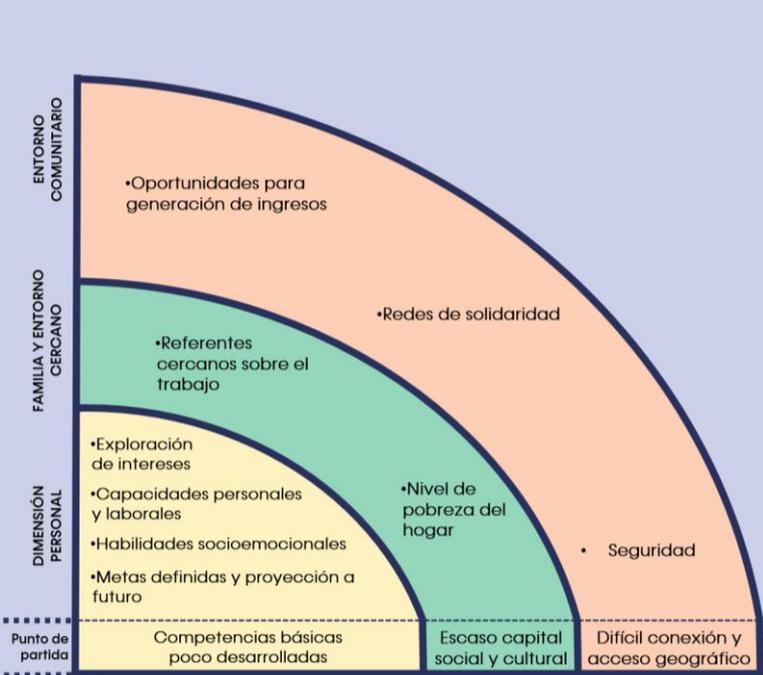
**“ Los jóvenes queremos trabajar, pero no nos dan la oportunidad de demostrar nuestras capacidades ”**

Participante grupo focal jóvenes

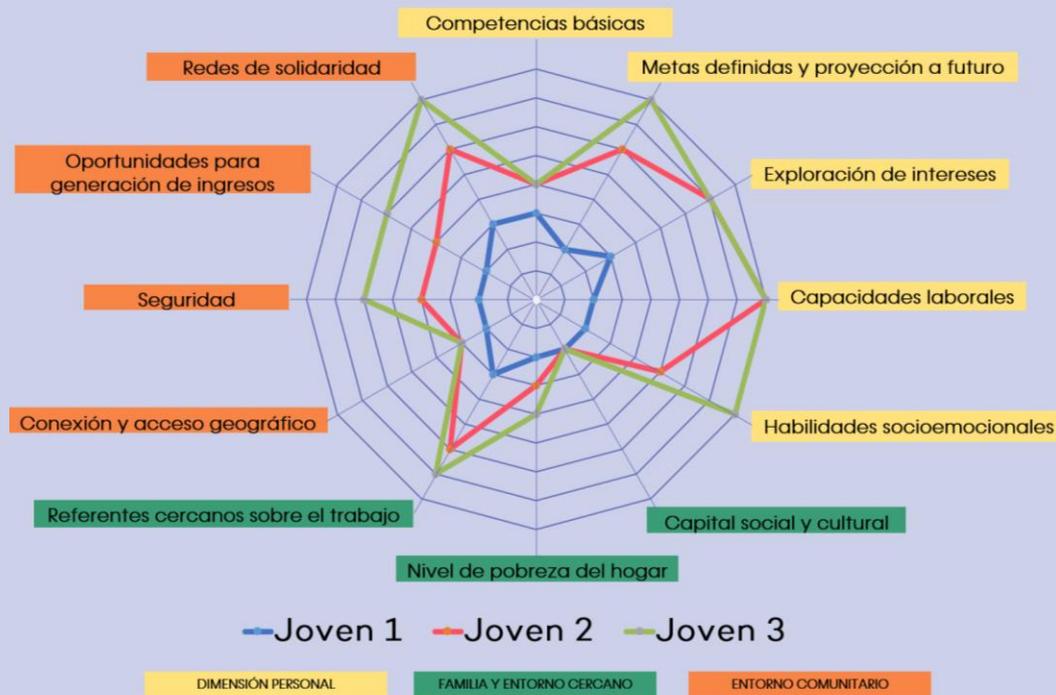
**“ Queremos que las empresas nos capaciten, que no nos rechacen por no tener experiencia, sino que nos formen y nos den la experiencia sea en la empresa o complementar en una institución educativa ”**

Participante grupo focal jóvenes

# Herramienta: conociendo y entendiendo la diversidad de los jóvenes



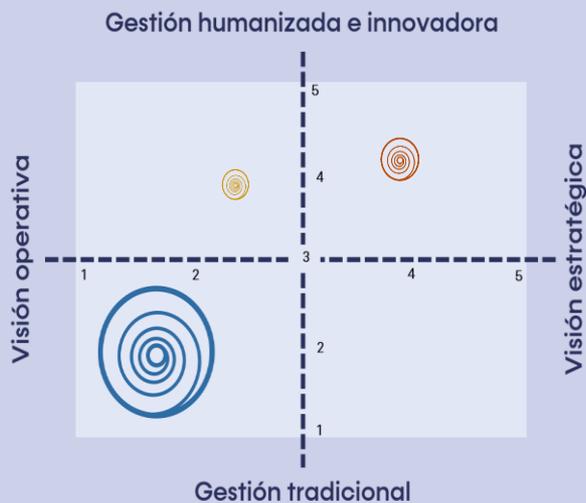
## Dimensiones



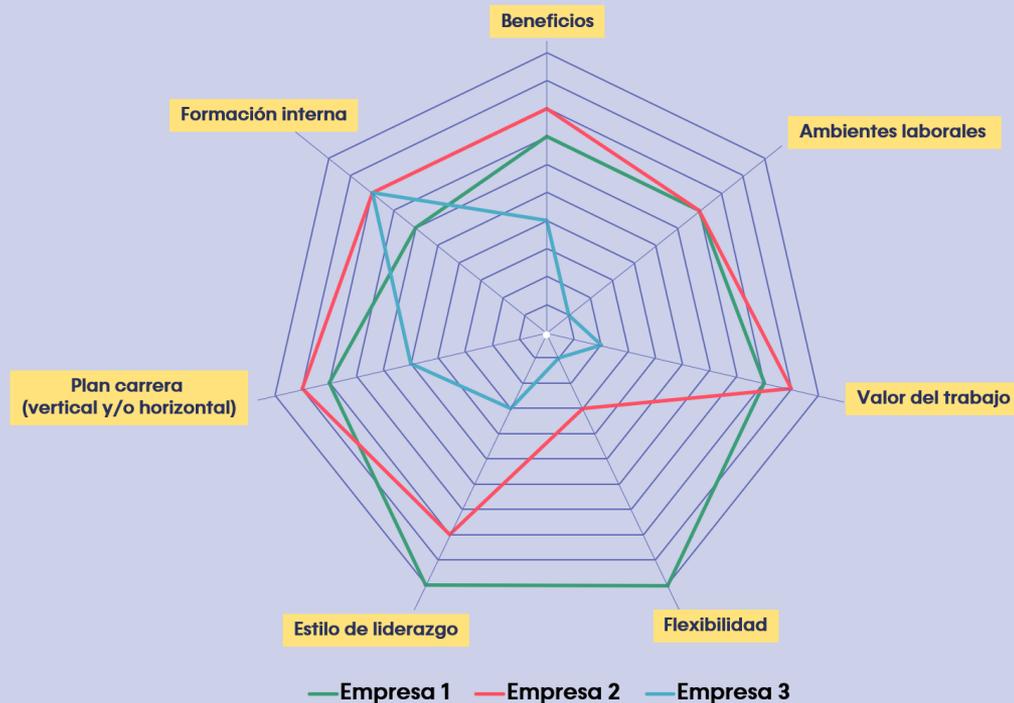
\*El conjunto de estas variables y su comportamiento nos ayuda comprender la heterogeneidad de las y los jóvenes, sus fortalezas y principales barreras de acceso al mundo laboral de manera diferenciada

# Herramienta: potencializando el liderazgo consciente en las empresas

## Proceso de gestión humana



\* Representación del panorama encontrado en los grupos focales



\*El conjunto de estas variables y su comportamiento nos ayuda a tener una visión del nivel de humanización del trabajo en las organizaciones

“

*El talento humano no es actividad de apoyo, sino algo misional, pues esto tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, su compromiso, su desempeño y el éxito de la organización*

”

Participante grupo focal empresas - Sector Tecnología

## A partir de lo anterior, identificamos **buenas prácticas** que están realizando las empresas

1

### Nivel estratégico

Concebir el **talento humano como un aspecto estratégico** en las organizaciones. Contar con **Liderazgos jóvenes e innovadores** con una visión más horizontal en la relación con los empleados.

2

### Definición de perfiles

**Ubicación:** Personas que no tengan que incurrir en largos desplazamientos, o si hay varias sedes tratar de asignar la más cercana. **Formación:** jóvenes aprendices para poder formar los perfiles técnicos que se requieren.

3

### Búsqueda de personal

Las redes de confianza son el principal medio de búsqueda de talento y ofrecen una ventaja ya que funcionan en doble vía para el candidato y para la empresa.

4

### Selección y contratación

Comunicar de manera clara y directa las condiciones laborales ofrecidas. Procesos más sencillos y ágiles. Alinear expectativas empresa / trabajador: todos quieren crecer.

5

### Compensación y beneficios

**Bonificaciones y apoyos económicos ligados al desempeño**, ambiente laboral, necesidades y ocasiones especiales.



# Ideas y recomendaciones

SITUACIÓN	ACTORES		
	Empresas	Organizaciones que intervienen	Jóvenes
 <p>Falta de comprensión y lectura amplia del mundo del trabajo actual</p>	<p><b>Comprender y reconocer el valor del trabajo como bien público y ejercicio de intercambio de valor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construir una narrativa sobre el valor del trabajo</li> <li>-Compartir los resultados del estudio con todos los actores</li> <li>-Posicionar el eje de empleabilidad en los procesos de emprendimiento y fortalecimiento empresarial</li> </ul>		
	<p><b>Comprender de manera amplia la actualidad del mundo del trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar y divulgar análisis de contexto por sectores</li> <li>-Realizar y divulgar un estudio de tendencias de gestión del talento humano</li> </ul>	<p><b>Reflexionar y sensibilizar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar información para la reflexión a partir de la experiencia de operación</li> <li>- Diseñar insumos para incidencia en otros actores</li> </ul>	<p><b>Comprender de manera amplia la actualidad del mundo del trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Incluir información de contextos y tendencias del trabajo en los procesos de formación</li> </ul>
 <p>Existen imaginarios negativos entre los jóvenes y los empresarios que parten del desconocimiento mutuo</p>	<p><b>Comprender la diversidad de los jóvenes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer y comprender el “radar de jóvenes”</li> <li>- Incluir en las ferias laborales espacios con este objetivo</li> </ul>	<p><b>Tender puentes de acercamiento y conexión entre el sector empresarial (incluyendo las MIPYMEs) y los jóvenes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar de espacios empresariales</li> <li>- Gestionar visitas empresariales</li> <li>-Visibilizar el trabajo realizado</li> </ul>	<p>Acercar a los jóvenes al mundo empresarial y comprender el valor del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar visitas empresariales</li> <li>- Incluir en las ferias laborales espacios con este objetivo</li> <li>- Desarrollar Espacios de conversación entre empresarios y jóvenes + referentes sobre las necesidades en el mundo laboral</li> </ul>
	<p><b>Lograr mayores grados de reflexibilidad propia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar procesos de diagnóstico / autoevaluación de la gestión humanizada del talento: los estilos de gestión, las estrategias de talento humano utilizadas y la calidad de las vacantes ofertadas</li> <li>-Identificar brechas en los procesos de gestión humana</li> <li>-Desarrollar espacios de conversación sectorizados</li> </ul>		<p><b>Reconocer su diversidad, habilidades y capacidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Incluir la construcción del proyecto de vida como eje fundamental en los procesos</li> </ul>

SITUACIÓN	ACTORES		
	Empresas	Organizaciones que intervienen	Jóvenes
 <p><b>Asimetría de expectativas</b></p>	<p><b>Reflexionar para actuar / Crear batería de herramientas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar buenas prácticas y herramientas de diversos empresarios</li> <li>- Generar espacios para compartir referentes y entregar herramientas "empresario a empresario"</li> </ul>	<p><b>Explicar el mundo del trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en todos los procesos de formación y acompañamiento módulos/sesiones con el objetivo de ayudar a comprender el mundo del trabajo, beneficios, limitaciones, exigencias, etc.</li> </ul>	<p><b>Ajustar expectativas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar una visión del mundo del trabajo a partir de los procesos de formación</li> <li>-Comprender y valorar los beneficios del empleo formal</li> </ul>
*La comprensión mutua permitirte el ajuste de expectativas y mejora de condiciones y perfiles			
 <p><b>Complejidad del mundo formal</b></p>	<p><b>Contar con insumos explicativos del mundo formal:</b></p> <p>Diseñar una caja de herramientas que porte insumos para la comprensión del mundo formal desde diversos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa laboral: tipos de contratos, licencias, retenciones etc.</li> <li>- Derechos y deberes del empleador</li> <li>- Derechos y deberes del empleado</li> <li>- Trámites</li> </ul>		
 <p>Bajo conocimiento de la oferta de programas de empleabilidad + difícil conexión entre empresas y jóvenes en búsqueda de empleo</p>	<p><b>Visibilizar y conectar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear directorio de programas de empleabilidad y rutas de atención</li> <li>- Crear plataforma que reúna oferta y demanda</li> <li>- Implementar puntos de atención y apoyo para jóvenes en proceso de emplearse</li> </ul>		
	<p><b>Reducir la distancia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar formas de comunicación y estrategias de búsqueda del talento</li> </ul>	<p><b>Generar nuevas alianzas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conectar con el tejido empresarial de las MiPymes</li> </ul>	<p><b>Construir redes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover los espacios de encuentro y construcción de redes entre jóvenes</li> <li>-Visibilizar referentes cercanos que ayuden a orientar los procesos de búsqueda e inserción laboral</li> </ul>

SITUACIÓN	ACTORES		
	Empresas	Organizaciones que intervienen	Jóvenes
 <p>Dificultad para encontrar los perfiles adecuados</p>	<p><b>Actuar de manera conjunta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover los diálogos sectoriales (+ clusters)</li> <li>-Implementar escuelas de formación técnica por sector para suplir necesidades de perfiles específicos</li> <li>- Tener un acercamiento a programas e instituciones educativas</li> </ul>	<p><b>Fortalecer los programas de empleabilidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar en competencias técnicas*</li> <li>- Formar en habilidades socioemocionales</li> <li>- Entrenar para el acceso al mundo laboral</li> <li>- Construir el proyecto de vida laboral de los jóvenes (trabajo como medio y como fin)</li> </ul>	
 <p>Barreras y factores de vulnerabilidad que limitan la empleabilidad</p>	<p><b>Conectar con rutas de atención:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapear, articular y divulgar rutas de atención frente a diversas dimensiones: Salud, VBG, educación, atención psicosocial, espacios de cuidado, oferta de escolar par hijos.</li> <li>- Fortalecer y ampliar los programas de empleabilidad y acompañamiento</li> <li>- Fortalecer el sistema educativo</li> </ul>		
	<p><b>Implementar buenas prácticas de gestión humana:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementar procesos de selección más sencillos</li> <li>-Ofrecer flexibilidad de horarios</li> <li>-Pagar semanalmente los primeros meses para facilitar el flujo de dinero de los gastos diarios</li> <li>-Facilitar el acceso a las empresas: horarios y transporte</li> <li>-Generar espacios de trabajo y descanso agradables y dignos</li> </ul>		
 <p>Seguimiento a los programas de empleabilidad</p>	<p><b>Mejorar los sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación en los siguientes componentes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Indicadores de impacto</li> <li>-Líneas de base y comparación</li> <li>- Seguimiento post egreso</li> <li>- Seguimiento casos especiales</li> </ul>		

# Gracias

