

PROYECTO FUERZA LABORAL

1. Definición del proyecto

El proyecto tiene como objetivo el generar los puentes y vías de comunicación necesaria para abrir oportunidades laborales para el personal que integra la Fuerza Pública, al término del servicio militar, en especial a los jóvenes que terminan de prestar su servicio militar obligatorio en el caso de las Fuerzas Militares o Auxiliares bachilleres en el caso de la Policía Nacional, de igual manera para los retirados por tiempo de servicio y/o por discapacidad que por su experiencia y criterio profesional aún son una fuerza laboral útil a la sociedad, y que les daría la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida.

2. Antecedentes

En el país existen programas diseñados para generar empleo en todos los niveles, pero casi ningún programa estimula la vinculación de los integrantes de la Fuerza Pública aún bajo el criterio de la exigencia de la libreta laboral como requisito para ser contratado, tanto es así que quienes prestan el servicio militar obligatorio al término de su servicio militar entran al mercado laboral en condiciones de desigualdad ya que el tiempo en el servicio los atraso en condiciones de capacitación y experiencia en comparación con aquellos jóvenes que no prestaron el servicio militar, relegando la oferta laboral solo a empresas de vigilancia y seguridad que no alcanza a cubrir el total de egresados de la fuerza pública generando el incremento del desempleo y limitando las oportunidades de desarrollo.

Es un hecho que durante el servicio militar obligatorio el personal no cuenta con las facilidades para capacitarse en un campo profesional diferente al que ofrece la institución castrense, y que el proceso de adaptación a la vida civil es deficiente y poco incluyente a nivel social y económico, lo mismo sucede con el personal que se retira por tiempo de servicio en los grados de Soldado profesional, Agente de Policía y Suboficial ya que durante el tiempo de servicio no reciben muchas oportunidades de capacitarse para afrontar la vida en sociedad y por ende se ven obligados a continuar laborando en empresas de vigilancia.

Curiosamente en el país se cuenta con un programa de desmovilización y reinserción que da posibilidades a los reinsertados de los grupos terroristas para reingresar a la sociedad con subsidios, capacitaciones y programas integrales que les permiten iniciar una nueva vida, pero no existen planes iguales para apoyar a los Héroes de la Patria y esto quedan relegados al olvido del estado y la sociedad con oportunidades limitadas y una marcada desigualdad no solo con la sociedad si no también con aquellos a quienes combatieron

3. Estudio de Necesidad



Los criterios tenidos por la FUNDACION POR LA DIGNIDAD DE LOS HEROES DE COLOMBIA, para considerar llevar a cabo este proceso parten del análisis de las siguientes consideraciones:

a. Principio de Oportunidad: Las posibilidades de un programa real que el ingreso al mercado laboral de nuestros héroes y que les permita reintegrarse con honores a la vida en sociedad.

b. Principio de Lealtad: Un país que olvida sobre cuales hombres soporta su seguridad y economía no merece llamarse país, es por ello que es nuestro deber generar oportunidades para nuestros héroes en la misma forma en que el estado genera oportunidades para los narcoterroristas que combaten.

c. Principio de equidad: Así como existen programas que apoyan a los reinsertados, se deben generar la oportunidades para nuestros héroes, los cuales deben recibir un trato digno y equitativo de la sociedad y de los gremios económicos..

d. Deuda Social: Colombia tiene una deuda social permanente con los hombres y mujeres que diariamente visten su uniforme con orgullo para defender nuestra sociedad, y que mejor forma de apoyarlos que brindándoles oportunidades laborales que les permitan reintegrarse a la sociedad una vez terminada su obligación con la patria.

4. Blanco Audiencia

El presente proyecto está dirigido al Blanco audiencia que es la razón social de la fundación, pero para dar sentido a la asignación de beneficios se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

- a. Reservistas
- b. Discapacitados
- c. Viudas
- d. Retirados

5. Metas de desarrollo

La metas a contemplar para el año 2015 serán estipuladas inicialmente teniendo en cuenta los avances del presente proyecto, partiendo de una base máxima descrita a continuación pero considerando un nivel aceptable el cumplimiento del 50% de lo planificado.

- Ubicación laboral para 200 reservistas de primera clase,
- Ubicación laboral para 100 discapacitados de la fuerza pública.
- Ubicación laboral para 50 mujeres esposas o viudas de personal de la fuerza pública en discapacidad o detenidos



6. Cronograma

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Presentación proyecto												
Convenios entidades												
Convenio Unidades Militares												
Recepción Hojas de Vida												
Evaluación avances												

7. Proyección Financiera

Este proyecto no genera gastos adicionales por parte de la Fundación ni por parte de los empresarios al contrario se pueden colocar niveles de donación a los empresarios que generen empleo a fin de que obtengan beneficios en impuestos o en contratación.

8. Proceso de evaluación cumplimiento

El proceso de evaluación se efectuara en forma trimestral analizando avances y procesos lo que llevaría a modificar y/o mejorar el proyecto dichas adiciones o modificaciones deberán ser aprobadas por la junta directiva.

9. Desarrollo del proyecto

Convenios empresariales: Se efectuara inicialmente convenio con empresas en la ciudad de Bogotá a fin de generar el plan piloto, mínimo 5 empresas.

Convenios con unidades Militares: Se efectuara convenio con unidades Militares especialmente en Bogotá a fin de facilitar los criterios de contratación de las empresas vinculante, dichos convenios permitirán visitar estas unidades quince días antes de cada licenciamiento a fin de asesorar a los jóvenes próximos a licenciarse en trámites y documentos a presentar en cada empresa así como los anexos de cada hoja de vida.

Implementación diseño hoja de vida: teniendo en cuenta que el reservista no cuenta con experiencia laboral y en algunos casos tampoco con capacitación se diseñara una hoja de vida única para presentarla en las empresas que tengan el convenio a fin de facilitar los procesos.

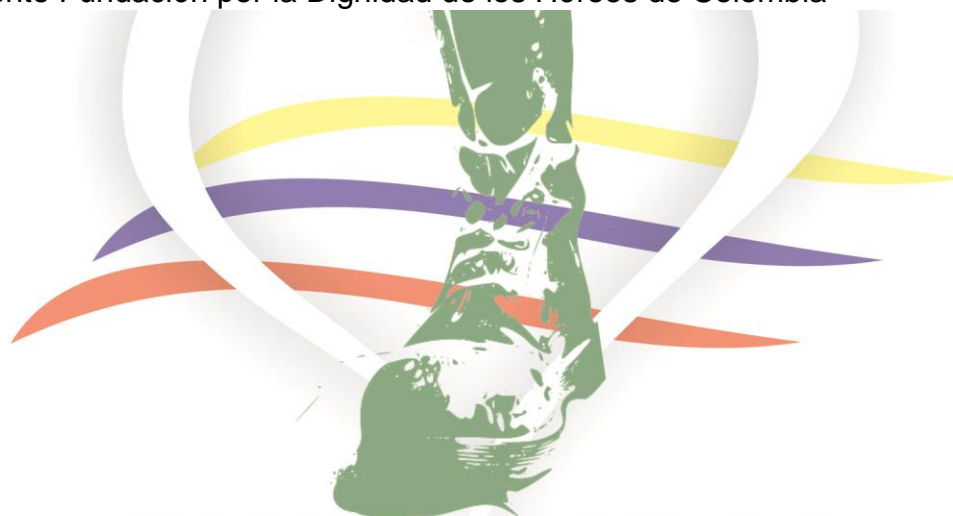
Curso de Inducción: Todos los beneficiarios recibirán una inducción antes de iniciar el trabajo en las empresas a fin de generar conciencia en el sentido de que su comportamiento abrirá las puerta para vincular más personas es por ello que



deben ser ejemplo ante la sociedad y las empresas que les están dando la oportunidad de laborar.

Evaluación: la fundación trimestralmente recibirá un informe del jefe de personal acerca de la labor de los beneficiarios y de igual manera mantendrá comunicación permanente con los beneficiarios a fin de supervisar la continuidad laboral de los mismos, de igual manera se hace necesario que los beneficiarios estén pendientes de apoyar como voluntarios las diferentes actividades de la fundación que benefician a más gente.

SMCIM (RA) LUIS ORLANDO LENIS ARIZA
Presidente Fundación por la Dignidad de los Héroes de Colombia



FUNDIHECO

FUNDACIÓN POR LA DIGNIDAD
DE LOS HÉROES DE COLOMBIA

