

Impacto de las Agencias Públicas de Empleo para la Oferta Laboral en Aguachica-Cesar

Johana Barbosa Rincón a

^aEstudiante del décimo semestre de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar. C.C.1.065.890.083, Aguachica, Colombia. Email: @unicesar.edu.co.

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito evaluar el impacto de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral de Aguachica, Cesar, considerando aspectos claves como medios de difusión, buenas prácticas y el alcance de estas entidades para la realización de convocatorias de la oferta laboral en el municipio y su área de influencia. El proyecto se enmarco dentro del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño etnográfico e instrumentos de recolección de información en base al sondeo de campo aplicado a 67 personas mayores de 18 años, aptas para postularse a esas vacantes. Los resultados de la investigación mostraron impacto favorable de la oferta laboral a través de estas agencias, pero con bajos canales de difusión de la información, además de las acciones de tipo comunicacional, laboral, de información y de seguimiento y control, para coadyuvar al mejoramiento de la funcionalidad de las agencias de empleo en el municipio de Aguachica.

Palabras clave: agencias de empleo, buenas prácticas, intermediación laboral, medios de difusión, oferta laboral.

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the impact of employment agencies for the labor offer of Aguachica, Cesar, considering key aspects such as means of dissemination, good practices and the scope of these entities for the realization of calls for the offer. employment in the municipality and its area of influence. The project was framed within the descriptive quantitative approach, with ethnographic design and information collection instruments based on the field survey applied to 67 people over 18 years of age, suitable to apply for these vacancies. The results of the investigation showed a favorable impact of the labor supply through these agencies, but with low channels of information dissemination, in addition to communication, labor, information and monitoring and control actions, to contribute to the improvement of the functionality of employment agencies in the municipality of Aguachica.

Keywords: employment agencies, good practices, job placement, media, job offer.

Impacto de las Agencias Públicas de Empleo para la Oferta Laboral en Aguachica-Cesar

Introducción

El desempleo es una problemática social que afecta el ingreso y retrasa el crecimiento económico de las personas, afectando su bienestar de vida y la posibilidad de acceder a una pensión digna que les asegure su vejez. La oferta laboral en Colombia ha tomado un enfoque institucional y estructural, en donde la intermediación laboral, vista desde la interconexión entre oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral, toma fuerza debido a su forma de difusión y acceso a la información de personas que cumplan con los requisitos de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de los cargos postulados.

La búsqueda de empleo por medio de esta intermediación, es generada por diferentes instituciones, entre ellas se encuentran las agencias públicas de empleo, que se encargan de difundir y encontrar la mejor opción de la vacante. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en Colombia para el año 2021 hubo 3.35 millones de personas desocupadas, equivalente al 13.7% de la población nacional. (La República, 2021).

Para el caso del Departamento del Cesar, el comportamiento de la tasa de desempleo en el año 2020 golpeó a segmentos sociales tales como jóvenes y mujeres, colocándose en la tercera tasa más alta del país y se ubicó por encima de la

registrada en los principales departamentos de Colombia. Además de ello, en el Municipio de Aguachica, a pesar de no contar con datos oficiales de niveles de desempleo, a 2020 existían 10.781 personas cotizando en el régimen de seguridad social, empero si se refleja un alto grado de informalidad dentro de su labor ocupacional.

En la actualidad, el municipio de Aguachica, Cesar, cuenta con dos agencias de empleos, encargadas de administrar la oferta laboral, mediante procesos de intermediación, para el suministro de talento humano a empresas públicas y privadas del Sur del Departamento del Cesar, o en su defecto del orden nacional e internacional, que se encuentren adscritos a estas agencias. Los dos entes de intermediación laboral en el Municipio son COMFACESAR del orden privado y el Centro Nacional de Aprendizaje SENA del orden público.

Según como figura en el registro en la página del Departamento Nacional de Estadística DANE, en sus diferentes boletines, se puede observar cómo a nivel nacional, centenares de personas aplican a estas plataformas de intermediación laboral en búsqueda de empleo. En Aguachica, Cesar, la tendencia de búsqueda de empleo por las agencias públicas no es la excepción; tanto la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR y la agencia del Centro Nacional de aprendizaje SENA, son los más importantes medios de búsqueda.

Sin embargo, en diversas ocasiones hay puestos ofertados en los cuales no aplica ningún

oferente, y en su defecto, no se observan procesos de difusión acordes con la cultura del Municipio.

De igual manera, también se observa que estas agencias no cuentan con políticas normativas autorizadas por el Ministerio de Trabajo que las obliguen a difundir reiteradamente las convocatorias que reciben por la plataforma de los cargos postulados, generando desinformación oportuna y pérdida de potenciales empleos en los habitantes del municipio y su área de influencia.

Esto ha conllevado a la indignación de gran parte de población desempleada que busca esta intermediación como medio de postulación laboral, por lo que día a día se está perdiendo la credibilidad en la búsqueda de empleo en estas agencias. Además de ello, en la zona existe una gran cantidad de personas con escasos recursos económicos, técnicos e intelectuales para acceder y manejar vía web, las plataformas de las agencias públicas de empleo.

Es relevante mencionar que la tasa de desempleo de un territorio depende esencialmente de la eficiencia en la oferta de cargos a proveer y los canales de búsqueda que haya a lugar para en su proceso de intermediación, pues esto permite la igualdad de la oferta y la demanda de empleo. Por tanto, conviene un estudio que permita conocer la efectividad que tiene las agencias públicas de empleo en la oferta laboral del Municipio de Aguachica, en el Departamento del Cesar, pues a nivel nacional estas plataformas de intermediación son poco estudiadas y auditadas.

Por todo lo antes descrito, se formula la siguiente pregunta: ¿Qué tan efectivas han sido las

agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica, Cesar?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Determinar el impacto de de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral de Aguachica, Cesar.

Objetivos Específicos:

- Indagar de la efectividad de los medios de difusión para comunicar la oferta laboral mediante la intermediación
- Determinar las buenas prácticas utilizadas por la Agencias Públicas de Empleo del Municipio de Aguachica para aspirar a la oferta laboral
- Evaluar el impacto que tienen las agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica, Cesar

Marco Teórico

Oferta laboral individual.

La oferta laboral individual representa la fracción de los trabajadores en el desempeño del mercado laboral. Cada individuo ofrece al mercado una cantidad de trabajo, la cual está determinada por la distribución diaria de su tiempo, entre las actividades que realiza dentro del mercado de trabajo. Según los neoclásicos para que cada individuo distribuya su tiempo de forma óptima entre estas actividades necesita dos tipos de información: la información psicológica subjetiva sobre sus preferencias por el trabajo y el ocio, las que se representa a través de las curvas de indiferencia; y la información objetiva del

mercado representada por la restricción presupuestaria (Mora, 2007)

La oferta de trabajo individual posee tres factores indispensables:

- El costo de oportunidad, relacionado con una hora de tiempo de ocio que la persona de percibir ingresos
- Nivel de bienestar, que hace mención a que el incremento en el nivel de ingreso del individuo hace que reduzca las horas que dedica al trabajo
- Preferencias, en la cual, el individuo tiende a tener preferencia respecto al número de horas que dedica al ocio, que al tiempo de trabajo.

Un individuo puede sentir satisfacción ante el trabajo, el ocio o la renta, pero para poder obtener una cantidad mayor de uno de esos bienes debe renunciar a alguna cantidad de otro para mantener el mismo nivel de utilidad. Esto explica empíricamente porque cada vez más los individuos son más reacios a cambiar una cantidad de bien escaso por otro cualquiera, es decir, a medida que aumenta su nivel de ocio, el individuo está dispuesto a renunciar a parte de sus ingresos a cambio del ocio.

Intermediación Laboral.

Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada

en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo. (Rojas, 2004)

El intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra. Dentro del campo de derecho laboral se distinguen tres modalidades de intermediario laboral, los cuales son totalmente distintos en cuanto a los sujetos que intervienen y sus responsabilidades.

En primer lugar, se destaca la figura del simple intermediario, señalada en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo (en Colombia); en segundo lugar, las agencias de empleo, y, en tercer lugar, las empresas de servicios temporales. Estas modalidades de intermediación laboral serán explicadas en este trabajo. Por último, el demandante, dentro de la intermediación laboral, es la persona natural o jurídica que requiere de la prestación de la mano de obra calificada.

La responsabilidad de cada una de estas agencias de intermediación varía dependiendo de su calidad; en algunos eventos, el mismo agente intermediador es el empleador del trabajador suministrado, tal como sucede frente a la empresa de servicios temporales; en otras, como el simple intermediario, su responsabilidad se limita exclusivamente al suministro de personal, aunque excepcionalmente puede responder solidariamente

por las obligaciones laborales. En cuanto a las agencias de empleo, éstas no tienen obligación laboral alguna frente al trabajador suministrado.

Materiales, Métodos y Metodología

Tipo De Investigación

Por las características del problema objeto de estudio, la investigación se inscribe dentro del enfoque cuantitativo, el cual se define como el procedimiento que busca cuantificar los datos y en general aplicar alguna forma de análisis estadístico señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. (Fernández, et al, 2014)

En tal sentido, el enfoque es cuantitativo porque pretende reseñar y recolectar datos sobre el impacto de la efectividad de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica Cesar. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Por otro lado, la investigación es de tipo descriptiva, la cual consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Según Fidiás y Arias (2012),

la investigación descriptiva “es la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (pág.24)

Los investigadores no son solo tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. El proyecto a desarrollar se realiza teniendo en cuenta este tipo de investigación, pues se va a hacer un estudio sobre el impacto de la efectividad de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica Cesar.

Resultados

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta la información suministrada por la encuesta, la revisión documental y el análisis analítico deductivo, plasmado en el análisis de la información, dando cumplimiento al desarrollo de objetivos, tales como se presentan a continuación:

1. Efectividad de los Medios de Difusión para Comunicar la Oferta Laboral mediante la Intermediación

Para determinar la efectividad de los medios de difusión en la comunicación de la oferta laboral fue necesaria la aplicación de una encuesta de 12 preguntas a 67 personas adultas del municipio, de

las cuales 40 fueron hombres que representan el 60% y 27 fueron mujeres, que representan el 40% de la muestra seleccionada. Los resultados fueron los siguientes:

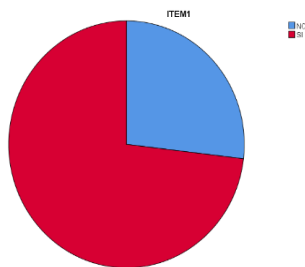
¿Realiza usted la oferta laboral de sus servicios profesionales?

Tabla 1. Pregunta 1. Oferta de servicios profesionales

Fuente. De la Autora (2021)

Interpretando los resultados, se tiene que el 73.1% de las personas indicó que sí realizan la oferta laboral de sus servicios profesionales; mientras que un 26.9% indicó que no.

Figura 1. Pregunta 1. Oferta de Servicios profesionales



Fuente. De la Autora (2021)

¿Ha utilizado las agencias públicas de empleo de Colombia para aspirar a la oferta laboral de algún empleo?

Tabla 2. Pregunta 2. Utilización de las agencias públicas de Colombia para la oferta laboral

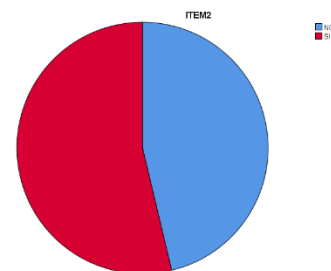
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
				acumulado
NO	31	46,3	46,3	46,3
SI	36	53,7	53,7	100,0
Tot	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Interpretando los resultados se puede decir que el 53.7% de las personas encuestadas manifestó que sí han utilizado las agencias públicas de empleo de Colombia para aspirar a la oferta laboral de algún empleo; mientras que un 46.3% indicó que no. Esto hace suponer que alrededor, de la mitad de la población adulta vacante no utiliza estos medios nacionales para la búsqueda de empleo.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
				acumulado
NO	18	26,9	26,9	26,9
SI	49	73,1	73,1	100,0
Tot	67	100,0	100,0	

Figura 2. Pregunta 2. Utilización de agencias de empleo en Colombia para oferta laboral



Fuente. De la Autora (2021)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	1,5	1,5	1,5
	SI	66	98,5	98,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

¿Ha utilizado las agencias públicas de empleo ubicadas en Aguachica para aspirar a la oferta laboral de algún empleo?

Tabla 3. Pregunta 3. Utilización de agencias públicas de empleo de Aguachica para oferta laboral

Fuente. De la Autora (2021)

Según los resultados, se tiene que el 98.5% de las personas indicó que sí han utilizado las agencias públicas de empleo ubicadas en Aguachica para aspirar a la oferta laboral de algún empleo; es relevante mencionar que al realizar esta pregunta a los encuestados, estos manifestaron si se estaba hablando del SENA. Razón que hace aseverar que solo asocian esa entidad como medio para la búsqueda de empleo local.

Figura 3. Utilización de agencias públicas de empleo de Aguachica para oferta laboral



Fuente. De la Autora (2021)

¿Ha empleado los servicios de una empresa de intermediación laboral para conseguir empleo?

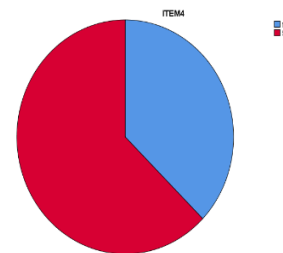
Tabla 4. Pregunta 4. Utilización de la intermediación laboral para conseguir empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	25	37,3	37,3	37,3
	SI	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Dilucidando los resultados, se tiene que el 62.7% de las personas indicó que sí han empleado los servicios de una empresa de intermediación laboral para conseguir empleo; mientras que un 37.3% indicó que no. Analizando las respuestas de los encuestados, estos, relacionan las empresas del SENA, y COMPUTRABAJO; algunos hicieron mención de CONFACESAR.

Figura 4. Pregunta 4. Utilización de la intermediación laboral para conseguir empleo



Fuente. De la Autora (2021)

¿Conoce los medios de difusión utilizados en Colombia para comunicar la intermediación laboral?

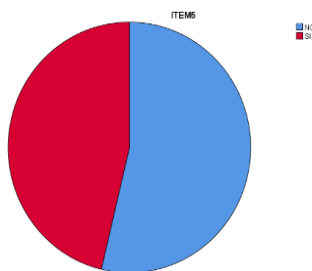
Tabla 5. Pregunta 5. Conocimiento de los medios de difusión en Colombia para la comunicación de la oferta laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	36	53,7	53,7	53,7
	SI	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Explicando los resultados, se tiene que el 53.7% de las personas indicó que no conocen los medios de difusión utilizados en Colombia para comunicar la intermediación laboral; mientras que un 46.3% indicó que sí. Al momento de realizar esta pregunta se pudo observar cierta duda en las respuestas de la mayoría de los encuestados, lo que supone que no fue muy clara la pregunta.

Figura 5. Pregunta 5. Conocimiento de los medios de difusión en Colombia para la comunicación de la oferta laboral



Fuente. De la Autora (2021)

¿Conoce los medios de difusión utilizados en Aguachica para comunicar la intermediación laboral?

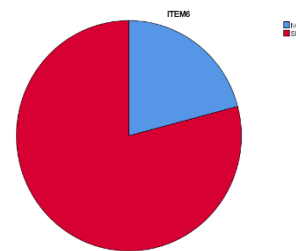
Tabla 6. Pregunta 6. Conocimiento de los medios de difusión en Aguachica para la comunicación de la oferta laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	14	20,9	20,9	20,9
	SI	53	79,1	79,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Revelando los resultados, se tiene que el 79.1% de las personas indicó que sí conocen los medios de difusión utilizados en Aguachica para comunicar la intermediación laboral; mientras que un 20.9% indicó que no. Esta pregunta igual que la anterior, generó dudas al momento de la respuesta de los encuestados.

Figura 6. Pregunta 6. Conocimiento de los medios de difusión en Aguachica para la comunicación de la oferta laboral



Fuente. De la Autora (2021)

¿Utiliza las TIC para la búsqueda de empleo?

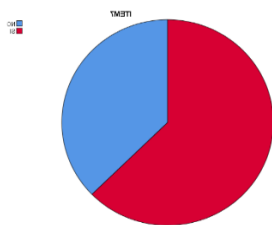
Tabla 7. Pregunta 7. Utilización de las TIC para la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	25	37,3	37,3	37,3
	SI	42	62,7	62,7	100,0
Tot		67	100,0	100,0	
al					

Fuente. De la Autora (2021)

Conforme a los resultados de la tabla 8, se tiene que el 62.7% de las personas indicó que sí utilizan las TIC para la búsqueda de empleo; mientras que un 37.3% indicó que no. La búsqueda de empleo de los habitantes vacantes del Municipio conforme a la cultura está más ligada a la voz a voz o a recomendaciones de familiares o amigos. Esto se enuncia de acuerdo a lo expresado por las personas que no usan ninguna tecnología de información y comunicación para la búsqueda de empleo.

Figura 7. Pregunta 7. Utilización de las TIC para la búsqueda de empleo



Fuente. De la Autora (2021)

¿Considera que los servicios públicos de empleo estatal emplean una plataforma web de información y orientación profesional?

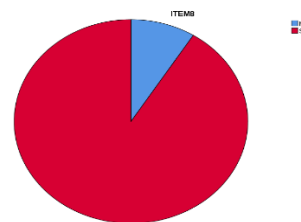
Tabla 8. Pregunta 8. Conocimiento de la forma de difusión de las agencias públicas de empleo nacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	9,0	9,0	9,0
	SI	61	91,0	91,0	100,0
Tot		67	100,0	100,0	
al					

Fuente. De la Autora (2021)

Comentando los resultados, se tiene que el 91% de las personas indicó que sí consideran que los servicios públicos de empleo estatal emplean una plataforma web de información y orientación profesional; mientras que un 9% indicó que no.

Figura 8. Pregunta 8. Conocimiento de la forma de difusión de las agencias públicas de empleo nacionales



Fuente. De la Autora (2021)

¿Considera que los servicios públicos de empleo proporcionan una información relacionada, clara, organizada y completa, sobre el empleo a ofertar?

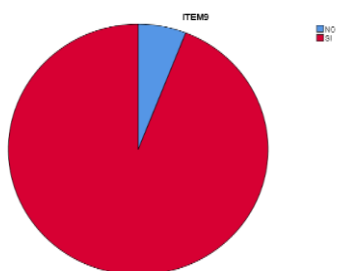
Tabla 9. Pregunta 9. Conocimiento de la información clara y organizada de la oferta laboral por las agencias publicas de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	4	6,0	6,0	6,0
	SI	63	94,0	94,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Interpretando los resultados, se tiene que el 94% de las personas indicó que sí consideran que los servicios públicos de empleo proporcionan una información relacionada, clara, organizada y completa, sobre el empleo a ofertar; mientras que un 6% indicó que no.

Figura 9. Pregunta 9. Conocimiento de la información clara y organizada de la oferta laboral por las agencias públicas de empleo



Fuente. De la Autora (2021)

¿Considera que los servicios públicos de empleo evidencian las oportunidades de empleo de forma clara y explícita?

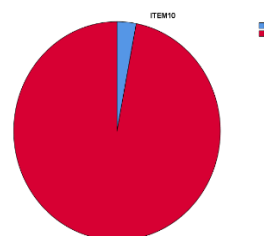
Tabla 10. Pregunta 10. Información clara y precisa de las oportunidades de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	2	3,0	3,0	3,0
	SI	65	97,0	97,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Considerando los resultados, se tiene que el 97% de las personas indicó que sí consideran que los servicios públicos de empleo evidencian las oportunidades de empleo de forma clara y explícita; mientras que un 3% indicó que no.

Figura 10 . Pregunta 10. Información clara y precisa de las oportunidades de empleo



Fuente. De la Autora (2021)

¿Considera que los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos?

Tabla 11. Pregunta 11. Conocimiento si los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO				
	SI				
	Total				

Válido	NO	1	1,5	1,5	1,5
	SI	66	98,5	98,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente. De la Autora (2021)

Explicando los resultados, se tiene que el 98.5% de las personas indicó que sí consideran que los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos; mientras que un 1,5% indicó que no.

Figura 11 . Pregunta 11. Conocimiento si los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos



Fuente. De la Autora (2021)

¿Considera que los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son perjudiciales?

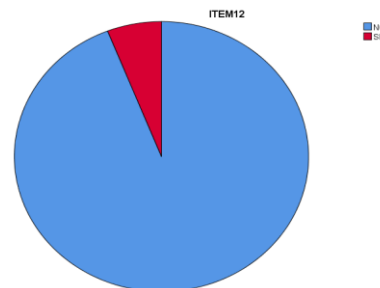
Tabla 12. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo

Válido	N	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		NO	63	94,0	94,0
SI	4	6,0	6,0	100,0	
Totales	67	100,0	100,0		

Fuente. De la Autora (2021)

Interpretando los resultados, se tiene que el 94% de las personas indicó que no consideran que el procedimiento de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleo, son perjudiciales; mientras que un 6% indicó que sí.

Figura 12. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo



Fuente. De la Autora (2021)

2. Análisis de la aplicación de efectividad de los medios de difusión en Aguachica.

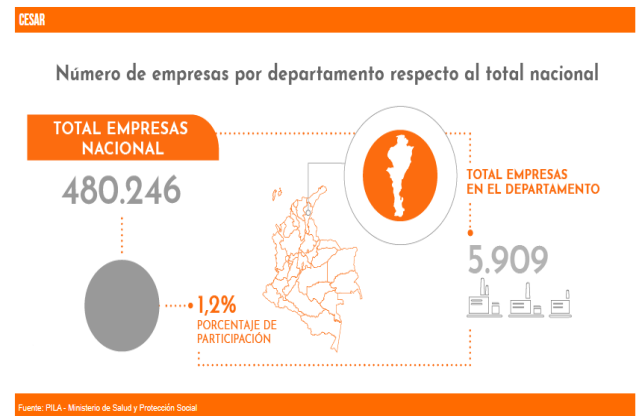
La mayoría de las personas adultas vacantes en el Municipio han utilizado las agencias públicas de empleo para aspirar a la oferta laboral de alguna

convocatoria, sin embargo, su postulación la han hecho vía web, en las páginas que ofrecen estas agencias. Un punto clave para mencionar es que estas agencias solo utilizan la plataforma digital como medio de difusión, para comunicar la intermediación laboral y conforme a la información suministrada por los encuestados, objeto de estudio, una gran proporción todavía busca empleo por medio de la voz a voz o recomendación familiar y/o personal.

Las TIC se han convertido en una herramienta indispensable para la difusión de las ofertas laborales y eso lo aseveran los encuestados en la pregunta 7 de la investigación. Así mismo, las personas que utilizan estos medios de intermediación laboral, consideran que la información de estas agencias es clara, precisa y concisa, empero, la experiencia laboral a más del 60% de esta muestra es perjudicial a la hora de buscar un empleo.

Según datos suministrados por el Observatorio laboral, el número de empresas que ofertaron empleos para el departamento del Cesar, fueron 5.090, tal como se presentan en la siguiente figura:

Figura 13. Empresas que ofertaron empleo en el Cesar. Corte 2021



Fuente. Información extraída del Observatorio Laboral (2021)

Estas empresas utilizaron las entidades del SENA y CONFACESAR para ofertar estas convocatorias para el año 2021. Esto demuestra que las agencias públicas de empleo que operan en el Municipio han ofertado de manera virtual, en promedio aproximadamente 6000 empleos a nivel departamental a través de las páginas web <http://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co> o <http://www.sena.edu.co> y <http://www.comfaCesar.com/>, en el link de servicio de empleo, personas.

Haciendo un análisis de la forma de difusión, se puede observar, que estas agencias solo cuentan con un solo mecanismo de difusión ,de publicación de vacantes, en las que informan a la comunidad el personal requerido por las diferentes empresas, considerando que aquí se presentan unas deficiencias en los canales de comunicación, menospreciando a los medios hablados y escritos para hacer llegar la información, porque realmente no se llega al cien por ciento de la población

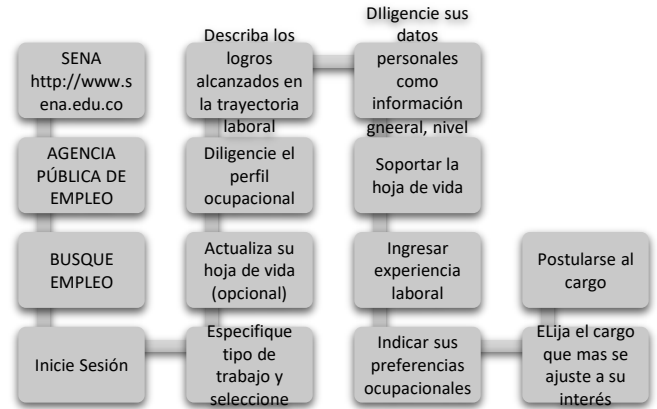
desempleada, como por ejemplo, el personal discapacitado, las personas que habitan en las veredas y corregimientos, la población analfabeta, ya que no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para participar de las convocatorias, como tampoco tienen la capacidad intelectual para manejar dichas herramientas ofimáticas.

Determinar las Buenas Prácticas Utilizadas por las Agencias Públicas de Empleo del Municipio de Aguachica Para Aspirar a la Oferta Laboral

Para el desarrollo de este objetivo, primeramente, se realizó una indagación del procedimiento esquemático de cómo se lleva a cabo la postulación de la oferta laboral en las agencias de Empleo del SENA y CONFACESAR; Además se esboza la forma de registro de oferentes, demandantes y vacantes. Seguidamente, se hace hincapié en las buenas prácticas que deben seguir estas agencias públicas de empleo, para así analizar las prácticas que se están llevando a cabo conforme a los lineamientos de las buenas practica de postulación. Así las cosas, el procedimiento para la postulación en las dos agencias mencionadas se describe a continuación:

3. Procedimiento para Postulación a Oferta laboral SENA (Agencia Pública de Empleo)

Figura 14. Procedimiento para postularse a la Agencia Pública de Empleo, SENA



Fuente. Información extraída de la página de la Agencia pública de Empleo SENA (2022)

i. Procedimiento para Postulación a oferta laboral (Agencia de Empleo) CONFACESAR

Figura 15. Procedimiento para postulación a oferta laboral Agencia de Empleo CONFACESAR



Fuente. Información extraída de la página web de CONFACESAR

3. Procedimiento para el registro de oferentes, demandantes y vacantes ante las agencias públicas de empleo.

- **Registro de oferentes.**

Es la inscripción de hojas de vida de manera virtual o presencial en el Sistema Informático definido por la agencia de empleo utilizada para tal fin. Para ello, el oferente deberá presentar hoja de vida actualizada con sus respectivos soportes de manera física o virtual en cualquiera de las páginas que manejan las agencias de empleo, en cumplimiento de la Resolución 0295 de 2017 Ministerio de Trabajo.

- **Registro de demandantes.**

Este registro consolida la inscripción de la información básica de los empleadores de forma virtual o presencial en el Sistema Informático de las agencias de empleo para tal fin. El Registro de empresas pueden ser de manera presencial en los puntos de atención autorizados o virtual a través de las Páginas web. En cada una de las páginas se aporta el instructivo para el registro de empleadores. Los Empresarios registrados serán validados por estas agencias, para luego proceder a aprobar la empresa en el Sistema de Información.

- **Registro de vacantes.**

En este registro, el demandante o empleador ingresará la información en forma presencial o virtual, conforme a los lineamientos exigidos por la agencia de empleo para tal fin, en cumplimiento del Artículo 3 de la Resolución 02605 de 2014

Ministerio de Trabajo. Para el Registro y Publicación de Vacantes del Sector Hidrocarburos, el empleador realizará el registro de vacantes en el sistema informativo, incluyendo el área de influencia del proyecto, el término de publicación y el perfil ocupacional estandarizado (formación académica y tiempo de experiencia) cuando corresponda, según lineamientos previstos en la Resolución 000145 de 2017 de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

4. Buenas prácticas en los servicios públicos de empleo.

Conforme a los lineamientos del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Protección Social el servicio público de empleo debe propender por disminuir de forma efectiva los índices de desempleo del país y, por ende, la pobreza.

Desde este punto de vista, y partiendo del concepto de la buena práctica, entendida como las acciones idóneas del orden jurídico, técnico y metodológico para regular cualquier tipo de transformación, se desglosan los criterios de selección de las buenas prácticas en los servicios públicos de empleo:



Cada una de estas dimensiones, garantizan los criterios que deben llevar a cabo las agencias de empleo que operan en el Municipio de Aguachica. Siendo estas las dimensiones que aportan los criterios de las buenas prácticas de las agencias de empleo y teniendo en cuenta los procedimientos que cada una de estas entidades llevan a cabo para la postulación a la oferta laboral, se mencionan a continuación las buenas prácticas que llevan a cabo estas entidades:

- **Accesibilidad del entorno**

Esta buena práctica se ve presente en las dos agencias de empleo que operan en el Municipio, pues la documentación de las postulaciones puede llevarse de manera presencial a las entidades. Es relevante mencionar que las agencias de empleo deben crear espacios que faciliten la inserción laboral de los individuos, sin distinción de limitación, raza, sexo o religión, siempre y cuando cumplan con los requerimientos del cargo.

- **Capacitación a través de orientación**

Las agencias públicas de empleo que operan en Aguachica, poseen líneas de orientación ocupacional para guiar a los postulantes a aplicar en las convocatorias más idóneas. Para este caso, el asesor ayuda a la búsqueda del tipo de trabajo en el que la persona se pretende postular, información de acerca como se llevará a cabo la entrevista y como aprender a aceptar la no empleabilidad.

- **Plataformas accesibles en línea**

Las páginas web que utilizan las agencias públicas de empleo que operan en Aguachica, se encuentran en constante operación a través de los links, <http://www.sena.edu.co> y <http://www.comfaCesar.com/>.

- **Conectando a empresas y demandantes de empleo**

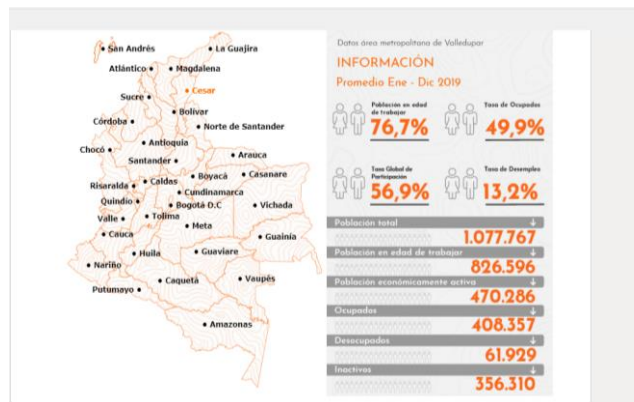
El portal de empleo de las agencias de empleo en Aguachica, cuentan con materiales y herramientas para el fomento del empleo, tales como vacantes, guías para oferentes, demandantes y vacantes, competencias, derechos laborales, tendencias ocupacionales, entre otros aspectos para la incorporación al mercado laboral.

- **Oportunidades de trabajo en el mercado laboral ordinario**

Las plataformas de empleo de Aguachica, dentro de su sitio web, identifican las tendencias ocupacionales más buscadas. Esta base de datos se decepciona en la base de datos del observatorio laboral, en el cual las personas pueden revisar las

estadísticas de empleo por departamento, como se relacionan a continuación:

Figura 16. Tendencias ocupacionales Departamento del Cesar. Corte 2019



Fuente. Información extraída de la página del Observatorio Laboral para el departamento del Cesar

Finalmente, para dar respuesta a este objetivo específico, sobre identificar las buenas prácticas utilizadas por las Agencias públicas de Empleo del Municipio de Aguachica para aspirar a la oferta laboral, se puede referir que las agencias públicas de empleo de Aguachica si llevan a cabo algunos aspectos de las buenas prácticas para la oferta laboral, sin embargo, aspectos tales como, publicidad impresa, subsidios o ayudas económicas para empresas y personas, periodos de practica para los postulantes, formación previa al

empleo y el sistema de cuotas (contratación de personas en determinados porcentajes, y hasta con alguna limitación física), no son representativas o en su defecto conocidas o divulgadas por las agencias de empleo que operan de manera local.

5. Evaluar el impacto de las Agencias Públicas de Empleo para la Oferta Laboral en Aguachica, Cesar

Haciendo énfasis en la información recabada de la efectividad de las agencias de empleo ubicadas en el Municipio de Aguachica en la oferta laboral, tanto en los medios de difusión, como en la aplicación de buenas prácticas, se describe lo siguiente: El impacto que genera la efectividad de la agencia pública de empleo para la oferta laboral en Aguachica, Cesar, conforme a los cargos que ha ofertado es alto, ya que constituye una herramienta de intermediación laboral entre el sector público y privado con las personas vacantes, como se ha podido demostrar con los resultados de este estudio.

El gobierno colombiano recomendó como primer paso incrementar la efectividad del mecanismo de comunicación que utiliza la Agencia de Empleo, las cuales deben trabajar para comunicar la existencia de incidentes laborales. La propuesta se centró en la implementación del envío de diferentes tipos de mensajes (vía correo electrónico y SMS), utilizando componentes de comportamiento, y enfocándose en la autoselección efectiva de eventos laborales basados en el tema, y proporcionando contenido y

diseño atractivos para los motores de búsqueda. (tomado del CAF, 2018)

Sin embargo, la investigación arroja dos aspectos a analizar para el alcance del impacto de la efectividad de las agencias públicas de empleo en Aguachica, Cesar:

El primero tiene que ver con la cantidad de vacantes proveídas por las agencias de empleo que operan en el Municipio, las cuales no son representativas con respecto a la cantidad de población vacante. Si bien el Municipio tiene una población en edad para trabajar de aproximadamente 40.000 habitantes, de los cuales aproximadamente 15.000 personas se encuentran laborando en los diferentes estamentos del orden público y privado. Los 25.000 faltantes recurren a trabajos informales y la búsqueda de empleo en todos los medios de búsqueda, ya sea de forma física o digital, conforme al nivel educativo y la experiencia laboral del individuo.

Un segundo aspecto, son los medios de difusión que las agencias utilizan para ofertar vacantes; una de las funciones de las agencias públicas de empleo es disminuir la tasa de desempleo y la pobreza en algún territorio en específico, y esto lo hace a través de las diversas convocatorias que ofrezca al público, que les abre un abanico de oportunidades para acceder a la información y participar activamente de las convocatorias de empleo.

Con estos aspectos, entrelazados en el alcance de la investigación, se pueden mostrar acciones que coadyuven a que estas entidades del orden privado y público, dentro de su proceso de

responsabilidad social empresarial, se interesen por hallar estrategias de difusión de la información más acordes con la cultura del Municipio, que faciliten a la población desempleada, la manera más sencilla y ágil, de poder acceder diariamente a las nuevas oportunidades del mercado laboral, presentadas en la región.

Así las cosas, se presenta una serie de acciones para el fortalecimiento de la efectividad de las agencias públicas de empleo de Aguachica, tanto en temas de divulgación, como en ofertas laborales, para así mostrar un alcance mayor que sustente el alto impacto de estas agencias en la efectividad de la oferta laboral de la región.

Las acciones que se mencionan se encuentran amparadas mediante normativa nacional, y están supeditadas a la aceptación de las agencias para el fortalecimiento de la intermediación laboral:

Tabla 13. Acciones para el fortalecimiento de difusión y operación de las agencias de empleo en Aguachica

Área fortalecer	Normativa	Acciones	Beneficiarios
Comunicacional	Resolución 02605 de 2014	*Utilizar medios de comunicación masiva, como radio, televisión, publicidad impresa y redes sociales para la divulgación de convocatorias ofertadas por las agencias públicas de empleo que operen en el municipio	Trabajadores del Municipio

Oferta laboral	Resolución 000145 de 2017	<p>*Incentivar con subsidios de tipo formativo a las empresas públicas y privadas, para que escojan las agencias de empleo, en su recepción de capital humano.</p> <p>*Orientar a las empresas adscritas a las agencias de empleo para que inscriban las vacantes con requisitos mínimos exigidos, abriendo de esta forma el abanico de oportunidades para los trabajadores en búsqueda de empleo.</p>	<p>Empresas empleadoras</p> <p>Agencias de empleo</p> <p>Trabajadores vacantes</p>
Informativa	Ley 1636 de 2013	<p>*Crear cursos, talleres o módulos de orientación técnica, tecnológica o profesional para la orientación en la búsqueda de empleo a través de las plataformas de colocación y en los puestos a los que los trabajadores vacantes puedan aspirar conforme a su interés, experiencia y formación educativa.</p> <p>*Crear puntos de información y acceso a las plataformas</p>	<p>Trabajadores</p> <p>Agencias de empleo</p>

		de colocación en lugares estratégicos del municipio, para que los trabajadores vacantes, tengan acceso oportuno y efectivo de la oferta laboral.	
Promoción y seguimiento	Decreto número 2521 de 2013	<p>*Conectar las agencias públicas y privadas de empleo con el Observatorio Laboral para las vacantes a las que haya lugar tanto en el municipio como en su zona de influencia se les haga seguimiento y control.</p> <p>*Consolidar los sistemas de veedurías a las agencias de empleo, según la regulación del Ministerio de Trabajo, para llevar a cabo un proceso de postulación y contratación de manera transparente y efectiva</p>	Trabajadores vacantes

Fuente. De la Autora

Discusión

Haciendo un recuento de la investigación, Impacto de la Efectividad de las Agencias de Empleo para la oferta laboral de Aguachica, Cesar, se pudo afirmar que hubo una incidencia alta en la intermediación laboral de las vacantes ofertadas por esta plataformas, sin embargo, estas no han

llegado en forma masiva a todos los trabajadores vacantes, pues el medio de difusión utilizado por estas entidades es solo virtual, y conforme a la cultura de la población, existe una gran proporción de personas que no tiene acceso a internet.

Otro punto a destacar dentro del desarrollo de esta investigación fue que a pesar que las agencias de empleo utilizan buenas prácticas en el manejo laboral, tienden a no ser suficientes, por los beneficios que estas agencias deben prestar a la comunidad, los cuales deben estar enfocados a la disminución del desempleo y de pobreza, a contribuir a los procesos de inclusión social y empresarial, y al desarrollo organizacional. Esto se acota, porque en la región existen muchas empresas de capitales de inversión limitados que no tiene vínculos con estas agencias de empleos para suplir su oferta laboral.

Es relevante mencionar lo aportado por Mora (2007) de la oferta de trabajo individual, plasmado en el marco teórico, de los factores indispensables que este debe tener, referenciados en el costo de oportunidad, el nivel de bienestar del individuo y su tiempo de descanso; esto se trae a colación por el hecho que las ofertas laborales que se realizan en las páginas de las agencias de empleo, deben requerir con estos aspectos, para el sano goce del trabajador, y el cumplimiento eficiente de sus funciones, valor agregado que se observó en el procedimiento de postulación de las agencias de empleo que operan en Aguachica.

De igual manera, dentro de la orientación ocupacional que deben brindar estas agencias de empleo, se encuentra brindar herramientas que

faciliten la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Esto es uno de los aspectos en los cuales se observan falencias en estas entidades, pero va más direccionado a la falta de información del compendio organizacional que manejan, por lo que las personas que buscan trabajo desconocen todos los beneficios de que conlleva utilizar estas plataformas de oferta laboral.

Esto, conlleva al planteamiento de acciones enfocadas a fortalecer los procesos de divulgación de empleo, a través de los aspectos de comunicación, información, oferta laboral y monitoreo y seguimiento. Todo ello contemplado en la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo en su Resolución 02605 del 2014, Resolución 000154 del 2017, Ley 1636 del 2013 y Decreto 2521 del 2013, entre otros, que regulan las buenas prácticas para la promulgación de la oferta laboral en el territorio colombiano.

Dentro del aspecto comunicacional se planteó la divulgación por medios de comunicación tradicional y redes sociales las ofertas de trabajo de la zona; de la misma manera en la oferta laboral se plantearon subsidios para que las empresas oferten sus empleos en estas agencias; en la parte de información, se propuso la creación de puntos de información y acceso a las plataformas de oferta laboral, para fortalecer la efectividad de las agencias; y por último, se planteó la vinculación de todas las plataformas de ofertas laborales al Observatorio Laboral, para que haya un seguimiento efectivo de la funcionalidad de las agencias, y de la efectividad de estas en la

contratación de personal, previa postulación a la plataforma.

Conclusiones

La investigación objeto de estudio permitió hacer un análisis de la efectividad de las agencias de empleo en la oferta laboral del municipio, toda vez que demostró cómo se lleva a cabo tanto las convocatorias como los medios de difusión que utiliza para dichas convocatorias de vacantes. En cuanto a su desarrollo, hubo muy poca información suministrada por la agencia pública de empleo del SENA, pues la información que ellos podían suministrar se encontraba contenida dentro de la plataforma de la Agencia de empleo.

Otro aspecto importante que tuvo lugar en el desarrollo de la investigación fue el hecho que solo se pudo estudiar las agencias del empleo del SENA y CONFACESAR, pues tanto la gobernación como la Alcaldía no manejan bases de datos sistematizadas de los empleos que ofrecen, y la mayoría de ellos no son realizados por convocatorias, a excepción de la convocatoria para la provisión de cargos de carrera administrativa, la cual fue manejada por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el SIMO.

Con la investigación se pudo demostrar que las convocatorias por las agencias de empleo fueron efectivas, en el proceso de contratación, pero deficientes en los medios de difusión porque una gran cantidad de personas no tuvieron acceso oportuno a la información. Sin embargo, las agencias de empleo cumplieron con los requisitos

para el proceso de postulación y selección de personal para proveer los cargos.

Por último, este estudio resultó ser muy interesante porque dio a conocer las deficiencias que se pueden presentar en la funcionalidad u operatividad de cualquier organización por el bajo acceso oportuno de la información, aun cuando lleve a cabo procesos integrales productivos. Para el caso de las agencias públicas de empleo, estas pueden ser un medio de intermediación fundamental para la oferta laboral, pero se deben fortalecer aún más los aspectos comunicacionales de la oferta laboral en la zona.

Recomendaciones

La investigación, Impacto de la Efectividad de las agencias de empleo en la oferta laboral de Aguachica, Cesar, presenta las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, proponer a las agencias públicas de empleo el diseño de un sistema comunicacional masivo de las ofertas laborales a proveer, en donde se involucren las empresas privadas y públicas en la interlocución de estas convocatorias.

Seguidamente, que el proyecto sirva de base para la realización de una investigación que apoye la ejecución y el seguimiento de las ofertas laborales que ofrecen estas agencias de empleo, en donde se caracterice el tipo de población que acude a buscar estas ofertas, y la preferencia de los empleadores para ofrecer sus vacantes. Esto con el ánimo de impulsar una macro política de empleo

en la región, a través del insumo que genere dicha investigación.

Bibliografía

- Alujas, J. (2017, junio 14). Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas. *Ekonomiaz*. ISSN 0213-3865, N°. 93, 2018, pp. 78-109.
- Armando Mario Rojas Chávez (2004). La Intermediación Laboral. *Revista De Derecho, Universidad Del Norte*, 22: 187-210
- Almarza, J. (2018), titulado “Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador”, realizada en la Universidad Católica de Colombia
- Gómez, M. y Posada, J. (2016), realizaron una investigación titulada “La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del Ministerio del Trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano” monografía para optar por el título de Abogado, en la Universidad EAFIT.
- Gómez y Quintal (2017), quienes publicaron un artículo titulado: “Una mirada a la intermediación laboral desde la figura de un mayordomo oaxaqueño: la importancia de las redes étnicas”; en la revista *Norteamérica*, académica de la Universidad Nacional Autónoma de México
- Huarca, P. y Ruiz, K. (2016), titulado “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa
- Manrique, J. y Tovar, S. (2019), titulado “Algunas Precisiones sobre Intermediación en Materia Laboral”.
- Munciabay (2016), para obtener el grado de maestro en Derecho Universidad Nacional de Trujillo escuela de posgrado de Perú, denominada: “Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral”
- Sánchez, Cristina., Rodas Navarro (2014). La Orientación E Intermediación Directa En El Empleo. *Catedrática De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Universidad De Sevilla. Temas Laborales Núm. 125/2014. Págs.89-113
- Vargas Isaza, Christian Camilo (caps. 3, 4, 5 y 6 en exclusiva); Arrieta, Enán, Fernández, Camilo Fernández, Vieco, Juanita y el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA), (2019).
- Villulla, J. (2016), titulado “Intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina: trabajadores asalariados y contratistas”, publicado en la revista *Utopía 9*. Revista de desarrollo económico territorial N°9, julio 2016, de Quito, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2013). Boletín de diagnóstico de la intermediación laboral. Bogotá: Despacho Viceministro de Empleo y Pensiones.
- Agencia pública de empleo. (2013). Recuperado (16 junio de 2020) de <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/APE.aspx>
- Caf. Banco de Desarrollo de América Latina. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/04/es-posible-mejorar-la-intermediacion-laboral-de-agencias-publicas-en-colombia/>
- Comunidad Autónoma. [En Wikipedia]Recuperado, (16 de abril de 2020) de https://es.wikipedia.org/wiki/Comunidad_aut%C3%B3noma
- Efe (2019). Tasa de desempleo en Colombia. <https://www.portafolio.co/economia/tasa-de-desempleo-en-colombia-2019-supero-10-desempleo-537638>.
- Efe. (2020). La OIT alerta sobre aumento del desempleo mundial en

2020.<https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>

La Economía Comunal. José Luis Moran Esparza. (16 de junio de 2020) de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/335/Oferta%20de%20trabajo.htm>

¿qué hace la agencia de gestión y colocación de empleo? (13 de mayo de 2020). Recuperado de

<http://web.comfaCesar.com/articulo.aspx?idc=655>

17 ejemplos de Buenas Prácticas <http://www.euroblind.org/newsletter/2018/december/es/17-ejemplos-de-buenas-practicas>