

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

Johana Barbosa Rincón

CC. 1.065.890.083

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2022**

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

Johana Barbosa Rincón

CC. 1.065.890.083

Director

Liliana María Casteblanco Martínez

Esp en Gerencia de Proyectos

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar**

2022

Nota de Aceptación

Director del proyecto

Evaluador 1

Evaluador 2

Aguachica, Cesar, Ciudad, 20 de marzo de 2022.

Dedicatoria

Dedico este logro alcanzado primeramente, a Dios, por ser el Rey Supremo sobre todas las cosas, y de manera muy especial a mi Madre, Padre, Hermanos y toda mi querida Familia integrada, quienes en todo momento me brindaron todo su apoyo y comprensión, durante el desarrollo de la carrera, como Administradora de Empresas.

Johana Barbosa Rincón

Agradecimientos

Como estudiantes se debe agradecer a cada Profesor la etapa de aprendizaje, que con su sabiduría lograron alimentarnos de conocimientos, para enfrentarnos al mundo cambiante de pensamiento y de otras realidades cotidianas, en las cuales, hoy, estamos llamados a dar lo mejor de cada uno, llevando a la práctica todo el conocimiento adquirido en las aulas de clase.

Agradecimientos especiales a mi directora del proyecto, Liliana María Casteblanco Martínez por cada una de sus exigencias, requisito hoy constituido en una herramienta esencial, para haber llegado a la meta final.

A mis compañeros de trabajo por toda la información y la ayuda que me brindaron en este proceso, a mi compañero de vida el cual me ayudo con mucho esfuerzo y dedicación en la realización del proyecto.

.

Johana Barbosa Rincón

Tabla de Contenido

	Pág
Introducción.....	16
1. Título.....	17
1.1 Planteamiento del Problema.....	17
1.1.1 Formulación del problema.....	19
1.2 Objetivos	19
1.2.1 Objetivo general.....	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificación	19
1.3.1 Valor teórico.....	19
1.3.2 Relevancia social.	20
1.3.3 Implicaciones prácticas.	20
1.3.4 Utilidad metodológica.....	20
1.4 Delimitación	21
1.4.1 Delimitación teórica-temática.	21
1.4.2 Delimitación temporal.	21
1.4.3 Delimitación contextual.	22
2 Marco Referencial.....	24
2.1 Antecedentes.....	24
2.1.1 Antecedentes históricos.....	24

2.1.2	Antecedentes investigativos.....	25
2.2	Marco Teórico.....	28
2.2.1	Oferta laboral individual.	28
2.2.2	Intermediación Laboral.	29
2.2.3	Medios de difusión para comunicar la intermediación laboral.	30
2.2.4	Orientación ocupacional.....	31
2.2.5	Formación ocupacional.	31
2.3	Marco Conceptual.....	32
2.4	Marco Legal.....	34
3	Aspectos Metodológicos de la Investigación	37
3.1	Enfoque y Tipo de Estudio	37
3.2	Diseño de la Investigación	38
3.3	Formulación de Hipótesis	38
3.4	Sistema de Variables.....	38
3.5	Población, Tipo de Muestreo y Muestra	39
3.5.1	Población.	39
3.5.2	Método de muestreo.	40
3.5.3	Determinación de la muestra.	40
3.6	Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información	40
3.6.1	Fuentes de información primarias.	41
3.6.2	Fuentes de información secundaria.....	41
3.7	Procedimiento	41
3.8	Análisis para el Procesamiento de la Información.....	42
4	Esquema Temático.....	43

4.1	Efectividad de los Medios de Difusión para Comunicar la Oferta Laboral mediante la Intermediación	43
4.1.1	Análisis de la aplicación de efectividad de los medios de difusión en Aguachica.	55
4.2	Determinar las Buenas Prácticas Utilizadas por las Agencias Públicas de Empleo del Municipio de Aguachica Para Aspirar a la Oferta Laboral.....	57
4.2.1	Procedimiento para Postulación a Oferta laboral SENA (Agencia Pública de Empleo) 57	
4.2.2	Procedimiento para Postulación a oferta laboral (Agencia de Empleo) COMFACESAR	58
4.2.3	Procedimiento para el registro de oferentes, demandantes y vacantes ante las agencias públicas de empleo.....	58
4.2.4	Buenas prácticas en los servicios públicos de empleo.....	59
4.3	Evaluar el impacto de las Agencias Públicas de Empleo sobre la Oferta Laboral en Aguachica, Cesar.....	63
	Discusión.....	67
	Conclusiones.....	69
	Recomendaciones.....	70
	Bibliografía	71
	Apéndices	74

Lista de Figuras

Figura 1. Trabajadores cotizantes al sistema de seguridad social en Aguachica (2009-2016)	23
Figura 2. Empresas generadoras de empleo en Aguachica 2009-2016).....	23
Figura 3. Procedimiento metodológico	42
Figura 4. Pregunta 1. Oferta de Servicios profesionales.....	44
Figura 5. Pregunta 2. Utilización de agencias de empleo en Colombia para oferta laboral	45
Figura 6. Utilización de agencias públicas de empleo de Aguachica para oferta laboral	46
Figura 7. Pregunta 4. Utilización de la intermediación laboral para conseguir empleo	47
Figura 8. Pregunta 5. Conocimiento de los medios de difusión en Colombia para la comunicación de la oferta laboral	48
Figura 9. Pregunta 6. Conocimiento de los medios de difusión en Aguachica para la comunicación de la oferta laboral	49
Figura 10. Pregunta 7. Utilización de las TIC para la búsqueda de empleo	50
Figura 11. Pregunta 8. Conocimiento de la forma de difusión de las agencias públicas de empleo nacionales	51
Figura 12. Pregunta 9. Conocimiento de la información clara y organizada de la oferta laboral por las agencias públicas de empleo	52
Figura 13 . Pregunta 10. Información clara y precisa de las oportunidades de empleo.....	53
Figura 14 . Pregunta 11. Conocimiento si los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos.....	54
Figura 15. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo	55
Figura 16. Empresas que ofertaron empleo en el Cesar. Corte 2021	56
Figura 17. Procedimiento para postularse a la Agencia Pública de Empleo, SENA.....	57
Figura 18. Procedimiento para postulación a oferta laboral Agencia de Empleo CONFACESAR	58
Figura 19. Tendencias ocupacionales Departamento del Cesar. Corte 2019	62

Lista de Tablas

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Variables	39
Tabla 2. Pregunta 1. Oferta de servicios profesionales	43
Tabla 3. Pregunta 2. Utilización de las agencias públicas de Colombia para la oferta laboral....	44
Tabla 4. Pregunta 3. Utilización de agencias públicas de empleo de Aguachica para oferta laboral	45
Tabla 5. Pregunta 4. Utilización de la intermediación laboral para conseguir empleo	46
Tabla 6. Pregunta 5. Conocimiento de los medios de difusión en Colombia para la comunicación de la oferta laboral	47
Tabla 7. Pregunta 6. Conocimiento de los medios de difusión en Aguachica para la comunicación de la oferta laboral	48
Tabla 8. Pregunta 7. Utilización de las TIC para la búsqueda de empleo	49
Tabla 9. Pregunta 8. Conocimiento de la forma de difusión de las agencias públicas de empleo nacionales	50
Tabla 10. Pregunta 9. Conocimiento de la información clara y organizada de la oferta laboral por las agencias publicas de empleo	51
Tabla 11. Pregunta 10. Información clara y precisa de las oportunidades de empleo.....	52
Tabla 12. Pregunta 11. Conocimiento si los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos.....	53
Tabla 13. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo	54
Tabla 14. Acciones para el fortalecimiento de difusión y operación de las agencias de empleo en Aguachica.....	65

Lista de Apéndices

Apéndice A. Evidencias fotográficas.....	75
Apéndice B. Encuesta dirigida a usuarios para la búsqueda de oferta laboral	76

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito evaluar el impacto de las agencias 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.

Glosario

Agencias de gestión y colocación de empleo: son aquellas cuya función es organizar el mercado laboral, a través de la ayuda a trabajadores a encontrar un empleo según su interés, y a los empleadores a contratar personal conforme a los requerimientos que exija la empresa

Buscador de empleo: Son motores de búsqueda que muestran los trabajos que haya en una red determinada

CAF: Banco de Desarrollo de América Latina

Código Sustantivo del trabajo. Reúne las normas que rigen a Colombia a las relaciones laborales y que deben cumplirse independientemente de su fecha de creación.

CONFACESAR: Caja de Compensación Familiar del Cesar

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Desempleo: situación de la persona que se encuentra en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o no está ocupada laboralmente.

Difusión: Acción que conlleva a promover, publicar o dar a conocer conocimiento o desarrollo de algún tema en el contexto de la comprensión de la información.

Empleador: es la persona que dirige una empresa, utilizando uno a más trabajadores remunerados

Empleo: es el trabajo que se realiza a través de un salario

Impacto: es la contribución significativa o la incidencia que tiene un hecho de un problema sectorial

Mercado laboral: comprende el sistema en donde se establece la relación de la oferta y demanda de empleos

Ministerio de Trabajo: es el órgano nacional encargado de construir acuerdos, resoluciones o decretos para promover el empleo digno y proteger el derecho de las personas en capacidad de laborar.

Observatorio Laboral y Ocupacional: es el órgano encargado de monitorear el comportamiento de las ocupaciones partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral.

SENA: Centro Nacional de Aprendizaje

Trabajadores: Son aquellas personas que ofrecen su trabajo a organizaciones públicas o privadas, que a su vez buscan trabajo en las agencias de colocación, conforme a su perfil ocupacional.

Unidad del Servicio Público de Empleo: entidad adscrita al ministerio de Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formal de forma equitativa y transparente.

Introducción

La intermediación laboral como servicio, se emplea para optimizar la conexión existente entre la persona que busca empleo y la vacante. Hace referencia no solo a colocar a esas personas de manera inmediata en nuevos empleos, sino también a hacer un ajuste de mejor calidad al colocar al trabajador más idóneo en el empleo correcto.

Esta intermediación laboral realizada de una manera adecuada, ayuda a reducir el desempleo a corto plazo, disminuir la rotación en el empleo, bajar el costo de las nuevas contrataciones, mejorar la productividad y el crecimiento de las empresas y; disminuir la discriminación en el empleo. Por años, la intermediación laboral estuvo referenciado en un solo servicio nacional público de empleo en que variaban la calidad y la inversión. Hoy en día, se encuentra una amplia gama de servicios de intermediación públicos y privados y otra aún más extensa de productos y servicios, incluso los que vinculan a los trabajadores a los servicios sociales, de capacitación y de empleo autónomo. (ANDI 2019)

La presente investigación pretende la evaluación del impacto de las agencias de empleo en la oferta laboral del municipio de Aguachica, considerando la forma de difusión y las buenas prácticas utilizadas por estas entidades en pro a la ocupación de los habitantes del Municipio.

Esta investigación consta de cuatro (4) partes; la primera incluye las generalidades del problema, como el planteamiento del problema, la formulación del mismo, los objetivos tanto generales como específicos, la justificación y la delimitación. El segundo capítulo se conoce como el marco referencial, que incluye el marco histórico, teórico, conceptual y legal. La tercera parte es el marco metodológico, donde se aborda el topo y diseño de investigación, población y muestra, para cerrar con los resultados de la investigación y el desarrollo de los objetivos específicos, conclusiones y recomendaciones.

1. Título

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

1.1 Planteamiento del Problema

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 determinar el impacto de 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.

1.1.1 Formulación del problema.

¿Qué impacto han tenido las agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica, Cesar?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Determinar el impacto de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral de Aguachica, Cesar

1.2.2 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

1.3 Justificación

Aguachica, por ser un municipio georreferenciado estratégicamente, se ha convertido en un punto de convergencia de los municipios del Sur del Cesar y Sur del Bolívar, en donde empresas que llegan a la región buscan estas agencias de empleo para la oferta de sus vacantes, lo cual hace meritoria la realización de un estudio que explore el comportamiento de estas entidades de intermediación laboral, para el beneficio de los empleos en el municipio.

1.3.1 Valor teórico.

Desde la mirada de la investigación científica, este estudio aporta un valor teórico enfocado en la búsqueda descriptiva sobre la importancia de las agencias públicas de empleo en la efectividad

laboral de Aguachica, teniendo en cuenta la forma en que estas entidades realizan los procesos de difusión, intermediación y contratación de personal, conforme a las convocatorias laborales que emiten. Con ello, se pretende estudiar sobre estos vacíos de conocimiento sobre el objeto de estudio, pues a la fecha, no se encuentra información fidedigna y veraz en la región sobre la efectividad de este tipo de intermediación laboral.

Así mismo, la información que abarca este proyecto, estará soportada en referentes y postulados teóricos tales como la teoría neoclásica sobre la oferta laboral, los deberes y responsabilidades de la intermediación laboral, y los mecanismos de difusión en torno a la búsqueda efectiva de empleo. Esto a fin de ampliar, refutar o redefinir el alcance de la investigación y generar conocimiento científico en torno al objeto de estudio.

1.3.2 Relevancia social.

Siendo este un tema trascendental en la actualidad y una tendencia mundial, el desarrollo de esta investigación aborda la necesidad de la profundización de cómo se lleva a cabo de manera innovadora, la intermediación laboral a través de las agencias públicas de empleo, en beneficio de los aguachiquenses que buscan empleo a través de estas plataformas virtuales.

1.3.3 Implicaciones prácticas.

La practicidad del presente estudio, es ofrecer bases sólidas de información en el ámbito laboral del Municipio, acerca de cómo la intermediación laboral puede brindar un abanico de oportunidades tanto para técnicos, tecnólogos y profesionales de la región.

Así mismo, la investigación presenta un aporte práctico, pues ofrece una serie de recomendaciones y pautas para mejorar las actitudes frente a la gestión de empleo en diferentes recursos empresariales; lo cual puede ser de gran ayuda para otros investigadores para desarrollar nuevos conocimientos frente al tema propuesto.

1.3.4 Utilidad metodológica.

Conforme a lo enunciado anteriormente, la apología de este proyecto es estudiar el impacto de las agencias públicas de empleo sobre la oferta laboral de Aguachica, Cesar, considerando las directrices de la normativa nacional, las buenas prácticas utilizadas por estas entidades de intermediación laboral y los medios de difusión utilizados por estas para emitir las ofertas de empleo. Para ello, será de gran utilidad la naturaleza cuantitativa del orden descriptivo que permitirá explorar el fenómeno desde la mirada del objeto en estudio y de las personas naturales o jurídicas que hacen parte del mismo.

También, desde el punto de vista metodológico, este estudio presenta relevancia, ya que el investigador diseña un instrumento de recolección de datos cualitativos, fundamentado en las bases teóricas, cuya aplicación sirve para lograr los resultados aspirados para dar respuesta a los objetivos de investigación formulados en este estudio.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación teórica-temática.

El proyecto en curso cumple con los lineamientos investigativos del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, en su línea *Desarrollo Económico Social*, a través de su eje temático *Desarrollo, Información y Sociedad*; esta línea enmarca y orienta sistemáticamente las acciones de investigación direccionándolas a propósitos con enfoques epistemológicos, teorías y metodologías específicas, que para el caso objeto de estudio, se desarrollará un instrumentos teórico-analítico que permitan generar información para posibles soluciones sociales y organizacionales que afectan la población apta para trabajar en el Municipio de Aguachica.

1.4.2 Delimitación temporal.

El tiempo de desarrollo de la monografía como opción de grado es de 12 meses, contados desde la aprobación del mismo, ante el Comité de Proyectos.

1.4.3 Delimitación contextual.

Este estudio se desarrollará en la zona urbana del Municipio de Aguachica, Departamento del Cesar, cuyas generalidades se desarrollan a continuación:

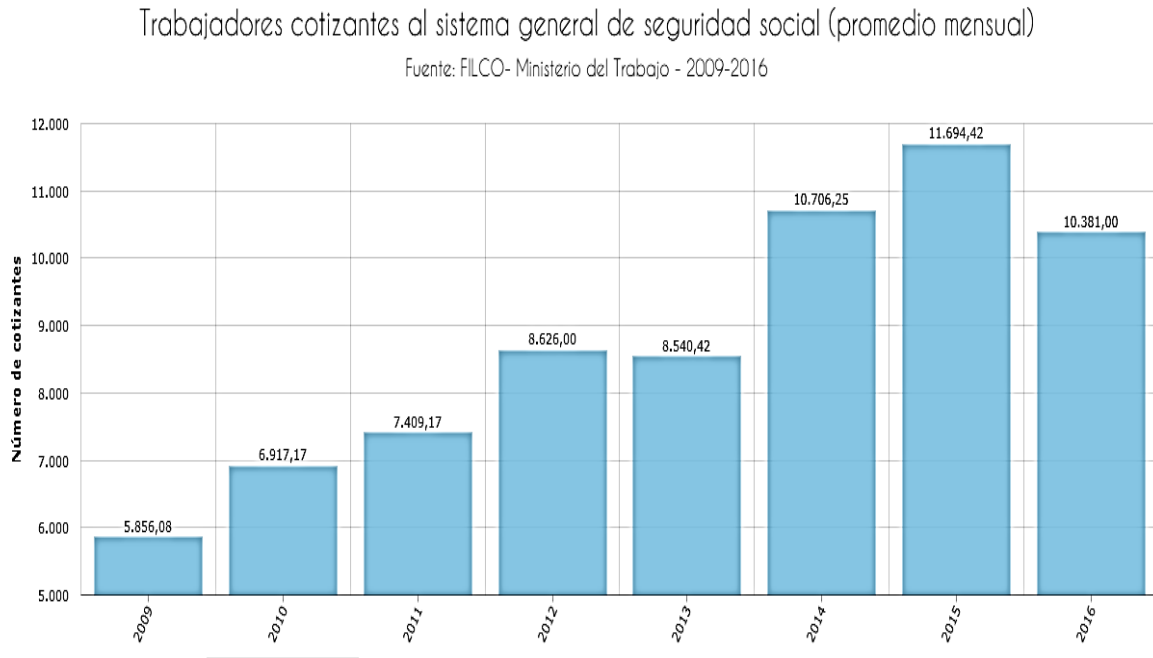
El municipio de Aguachica, es la segunda ciudad del Departamento del Cesar, Colombia, ubicada entre la Cordillera Oriental y valle del Río Magdalena, a una distancia de 301 kilómetros de Valledupar, Capital del departamento. Limita al norte con el municipio de La Gloria (Cesar) y El Carmen (Norte de Santander), al este con Río de Oro (Cesar), al Sur con Río de Oro, San Martín (Cesar) y Puerto Wilches (Santander) y al oeste con Gamarra (Cesar) y Morales (Bolívar). De ahí la importancia del Municipio, lo que lo convierte en el epicentro de convergencia y paso obligado a los departamentos del Bolívar, Norte de Santander, Santander y Cesar.

Datos históricos afirman que Aguachica fue fundada el 16 de agosto de 1784; posee una población de acuerdo al Censo DANE (2020) de 116.765 habitantes, de las cuales, el 86.42% se concentran en la zona urbana y el 13.58% en la zona rural. Su gentilicio es aguachiquense. La economía de Aguachica gira alrededor del sector agropecuario, visos de agroindustria, el comercio y servicios, financiero, transporte, servicios empresariales, entre otros.

Por su ubicación, el Municipio ha logrado constituirse como un importante polo de desarrollo en la región, debido a las diversas actividades económicas que maneja, y por el sostenimiento de intercambios comerciales con Bucaramanga, Cúcuta, Ocaña, Valledupar, Medellín, Barranquilla, Bogotá, entre otros. Así mismo, Aguachica es un punto de convergencia de productos agrícolas que abastecen mercados regionales. Además de ello, posee un potencial turístico importante en la región, que lo hace permitirle al público una capacidad hotelera y servicios logísticos acordes a las necesidades de sus transeúntes.

El mercado laboral del Municipio, lo conforma la población cotizante al sistema general de seguridad social, que, conforme a datos estadísticos del DANE, desde al año 2009 hasta el 2016, se relacionan a continuación:

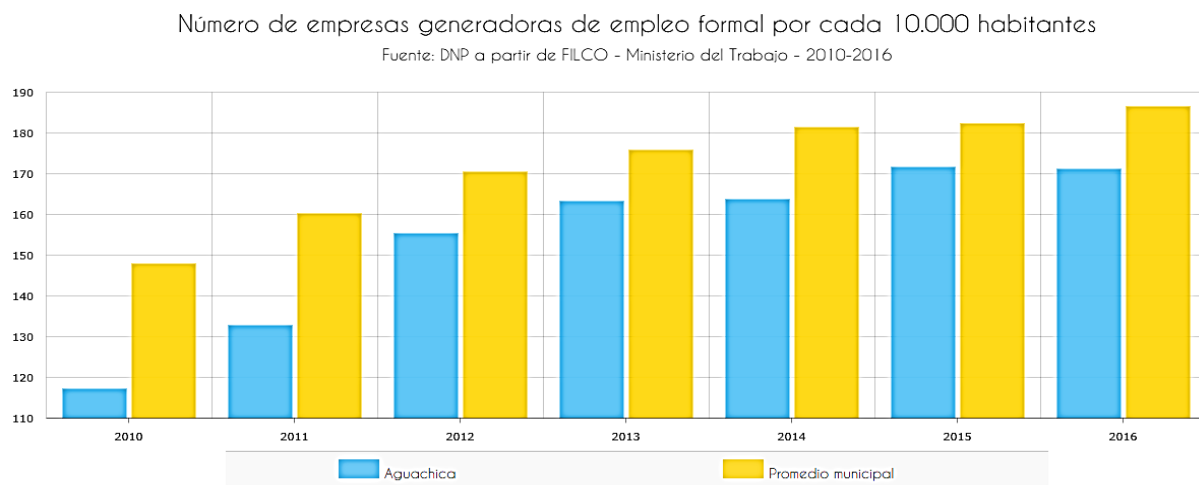
Figura 1. Trabajadores cotizantes al sistema de seguridad social en Aguachica (2009-2016)



Fuente. Información extraída de TERRIDATA.DANE (2021)

Por otra parte, las empresas generadoras de empleo formal en el Municipio por cada 100.000 habitantes, se relacionan en la siguiente figura:

Figura 2. Empresas generadoras de empleo en Aguachica 2009-2016)



Fuente. Información extraída de TERRIDATA.DANE (2021)

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos.

A nivel mundial, las empresas atraviesan mayores presiones por aumentar su competitividad, promover el crecimiento y reducir la desigualdad por medio del uso más productivo de capital humano. Los países desarrollados y en vías de desarrollo, por igual, se dedican a reformar y reestructurar los servicios de intermediación laboral para ofrecer vínculos más eficaces entre la demanda de empleo y la oferta de trabajo. (Mazza, 2003)

La dinámica del mercado laboral se entiende como la relación entre la oferta y la demanda de empleo. Desde el Convenio No 2 de 1931, sobre el desempleo, conferencia promulgada por la Organización Internacional de Trabajo OIT, se trató por primera vez la organización de agencias públicas de empleo, el cual fue ratificado por Colombia bajo a Ley 129 del mismo año. Años más tarde, en 1967 el Congreso de la República mediante la Ley 137, se inicia la organización del sistema de agencias públicas de Colocación en el Estado Colombiano, bajo la Dirección General en la Estructura Orgánica del Ministerio del Trabajo SENALDE (Dirección General del Servicio Nacional de Empleo), como dependencia operativa especializada en la prestación del servicio público de empleo, prestando un servicio gratuito a través del SENA. (Ministerio de Trabajo, 2013)

Desde este año, hasta el año 2012 el SENA asume la función de dirigir y coordinar el sistema de información para empleo, que cambió la orientación del servicio público de empleo que pasó de un proceso de gestión del empleo, a un sistema de información para el empleo. para el año 2013, la Coordinación del servicio público de empleo vuelve a manos del Ministerio de Trabajo y mediante Ley 1636 de 2013, se crea la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo que consolida la prestación del servicio de empleo bajo un nuevo concepto de orden mixto en que se integran agencias públicas y privadas, entrando a operar como agencias de empleo las

cajas de compensación familiar, alcaldías, gobernaciones bolsas de empleo de universidades y también el SENA. (Ministerio de Trabajo, 2013)

En Colombia las agencias de empleo juegan un papel fundamental en el mercado laboral y cumplen con la función eficiente de intermediación para los buscadores de empleo; bajo este modelo, Mazza (2003), expone que, los proveedores públicos y privados pueden modificar positivamente la curva de demanda de la intermediación, mediante una mayor colaboración y la puesta en común de sus listas, que puede ser eficaz para quienes buscan trabajo. (p, 176)

En América Latina, la intermediación laboral, ha sido resultado de la modernización de las políticas de empleo, la inversión para el funcionamiento de estas agencias y el uso de las tecnologías de la Información y la comunicación TIC. Estas agencias de empleo sirven de conexión entre los buscadores de empleo, los costos asociados a la búsqueda, la recopilación sobre las características de los puestos de trabajo y el proceso de contratación de la vacante; esto ha sido muy beneficioso para las empresas, ya que ha ayudado a mejorar la toma de decisiones en las empresas demandantes, pues, proporciona información sobre características e historial de los diferentes postulantes.

Estos nuevos sistemas de intermediación laboral pueden coadyuvar a reducir el desempleo a corto plazo, disminuir la rotación en el empleo, bajar el costo de las nuevas contrataciones, mejorar la productividad y el crecimiento de las empresas; en los últimos años, la intermediación laboral estuvo referenciado en un solo servicio nacional público de empleo en que variaban la calidad y la inversión. Hoy en día, se encuentra una amplia gama de servicios de intermediación públicos y privados y otra aún más extensa de productos y servicios, incluso los que vinculan a los trabajadores a los servicios sociales, de capacitación y de empleo autónomo.

2.1.2 Antecedentes investigativos.

2.1.2.1 Del orden internacional.

En primer lugar, se tiene al autor Juan Antonio Alujas Ruiz (2017), del artículo titulado, “Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas”, publicado en la revista *Ekonomiaz*, de la facultad de economía de la Universidad de

Barcelona, España; esta investigación analizó el funcionamiento de las oficinas públicas de empleo en las comunidades autónomas, relacionando el alcance de la intermediación pública con la situación de los mercados regionales. Los resultados de este estudio confirman que la presencia de los servicios públicos en el ámbito de la colocación es muy mínima y que la cuota de mercado de estas oficinas de intermediación laboral está por debajo de la media nacional. (Alujas, 2017)

De igual forma, concluye la investigación que, para que haya una mayor eficacia de esta intermediación, las oficinas públicas de empleo deben apostar a una mayor profesionalización por la formación y organización de equipos técnicos que puedan atender la demanda de los clientes naturales o jurídicos, como en la dotación de capital humano.

Este estudio es muy favorable para la presente investigación, porque aporta información para la determinación de variables inherentes al estudio de las agencias públicas de empleo sobre la oferta laboral de Aguachica. Además de ello, la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación de Alujas, servirá para la consecución del procedimiento metodológico del estudio.

Otro antecedente es el de Gómez y Quintal (2017), en la publicación titulada Una Mirada a la Intermediación Laboral desde la Figura de un Mayordomo Oaxaqueño, de la revista Norteamericana de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyo objetivo fue entender las características funciones y papel que desempeñan los intermediarios en determinados contextos laborales. Los resultados de esta investigación muestran un análisis holístico de la operación de las agencias públicas de empleo. (Gómez y Quintal, 2017)

Por último, se relaciona el Artículo presentado por Javier Vilulla (2016), titulado Intermediación Laboral en la Agricultura Pampeana de Argentina: Trabajadores Asalariados y Contratistas; esta investigación fue publicada por la revista utopía, Desarrollo Económico y Territorial de Quito, Ecuador. El objeto del estudio fue determinar las singularidades de la intermediación laboral en la agricultura pampeana y analizar porque la contratación de maquinaria agrícola constituye una forma de intermediación laboral entre los sectores dominantes de capital y los trabajadores asalariados del sector.

Los resultados de esta investigación demostraron que la producción agrícola pampeana se concentra en grandes capitales, que a través de la contratación organizan el trabajo productivo, que

la mediación opera entre el contratista y los trabajadores asalariados, y que este régimen sobre los trabajadores agrícolas ayuda a la disciplina laboral. De esta manera, el paradigma que relaciona el capital agrícola con el trabajo asalariado va más arraigado a la disciplina y adoctrinamiento del trabajador.

2.1.2.2 Del orden nacional.

Un primer trabajo de Cristian Camilo Vargas Izasa, Hernán Arrieta, Camilo Fernández y Juanita Vieco (2019) denominado Esquemas de Triangulación sobre el Mercado del Trabajo, del Centro de Estudios Sociales Laborales CELSA, tuvo como objetivo estimar el efecto de los esquemas de triangulación sobre el mercado del trabajo, a partir de un modelo de demanda de trabajo condicionado, partiendo de los supuestos de Nickell (1987) y Hamermesh (1993).

La investigación propuso la incorporación de las variables (DUMltemp_i, DUMltemp_d, DUMsub_p y DUMsub_s) que representan las decisiones de los esquemas de intermediación laboral y su tercerización en su proceso productivo, relacionadas con la contratación de personal temporal directo e indirecto y la contratación de procesos industriales de servicios. Los resultados del estudio indicaron que la intermediación laboral es diferenciable de los procesos de tercerización.

Un segundo estudio realizado por Jorge Manrique y Sergio Tovar (2019), denominado Algunas Precisiones sobre la Intermediación en Materia Laboral, pretendió describir el tratamiento realizado por el ordenamiento jurídico colombiano sobre la intermediación laboral, con mayor observancia en la dinámica legislativa. El estudio arrojó como resultado que ni en la práctica ni en algunas normas jurídicas el ordenamiento colombiano no distingue los conceptos de intermediario e intermediación laboral, por lo cual no gozan de ninguna regulación propia, a salvedad del significado de intermediar. Es relevante mencionar que el uso de estos significados está propenso a abusos o utilización fraudulenta. (Manrique, et al, 2019)

Por último, el trabajo realizado por Javier Almarza (2018) titulado Intermediación y Tercerización Laboral: Relaciones Contractuales y Cumplimiento de los Derechos Mínimos Laborales Irrenunciables del Trabajador, de la Universidad Católica de Colombia, tuvo como objeto estudiar por qué la legislación laboral colombiana permite a las empresas contar con

trabajadores que realicen actividades específicas relacionadas con el objeto de la empresa, pero no hacen parte integral de las funciones por las que fueron contratados. Esta investigación, no encontró fundamentos jurídicos para afianzar su objetivo principal, por lo cual demostró una serie de vacíos jurídicos y constitucionales frente a este tema.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 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.

2.2.2 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.

2.2.3 Medios de difusión para comunicar la intermediación laboral.

Dado que las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se han convertido en parte integrante de la vida cotidiana, sobre todo de la población más joven, hoy en día los gobiernos públicos aspiran a incorporarlas igualmente a su modelo de gestión. De hecho, la creación de una web que ofrezca toda la información sobre empleo es un objetivo que se viene persiguiendo desde hace años.

Los servicios públicos de empleo ponen en práctica una plataforma web de información y orientación profesional en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo que contenga información relacionada, clara, organizada y completa, en la que se relacionen oportunidades de formación, de empleo, el procedimiento de acreditación de la experiencia laboral, y datos informativos del mercado laboral para sectores y áreas profesionales. No cabe duda que mejorar el uso de las TIC es un área que ha de ser más y mejor explotada por los servicios públicos de empleo puesto que son numerosos los ejemplos de buenas prácticas administrativas basadas en el uso de las nuevas tecnologías (recursos, servicios online, call centers).

En Colombia existe un servicio público de empleo, denominado La Unidad del Servicio Público de Empleo, que es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones. La Unidad es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el SENA. Y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior. (Servicio público de Empleo, 2020)

Asimismo, en Colombia existe la Agencia Pública de Empleo del SENA, el cual presta un servicio de intermediación laboral público, gratuito, indiscriminado y sin intermediarios, para que los colombianos puedan participar de una oportunidad de empleo y los empresarios encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes. (Agencia pública de empleo SENA, 2020)

De igual manera, apoya la ejecución de políticas activas de empleo, aportando a la consecución de los objetivos trazados por el Gobierno Nacional para el beneficio de la población colombiana. Por lo anterior, la Agencia Pública de Empleo ha optimizado su herramienta de intermediación laboral, disponible en: <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co>, a través de la cual se facilita el contacto organizado entre buscadores de empleo y empresarios, soportado en un servicio personalizado para orientar y asesorar a los usuarios sobre la dinámica del mercado laboral, en una red de oficinas con cobertura a nivel nacional.

2.2.4 Orientación ocupacional.

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Para esto, un equipo de profesionales a nivel nacional analiza la hoja de vida, orienta a los usuarios para la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil mediante acciones de formación complementaria, calificación y/o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales y realiza talleres de orientación ocupacional en temáticas como: identificación de intereses y habilidades ocupacionales, hoja de vida y carta de presentación, entrevista y pruebas psicotécnicas, entre otras. Así mismo, para las empresas, se apoya en la elaboración de perfiles ocupacionales, uso de la herramienta virtual de intermediación laboral, publicación de vacantes, preselección de candidatos y logística en el proceso de selección de talento humano.

2.2.5 Formación ocupacional.

Para mejorar los perfiles ocupacionales de los usuarios buscadores de empleo, se cuenta con procesos de capacitación de corta duración para la calificación, recalificación o reconversión laboral, con el fin de incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. Para acceder a la oferta puede consultar.

- **Servicios para personas**
 - ✓ Búsqueda de empleo en línea.
 - ✓ Miles de vacantes disponibles en todo el país.

- ✓ Convocatorias especiales nacionales e internacionales.
 - ✓ Orientación ocupacional y asistencia en la búsqueda de empleo a usuarios interesados.
 - ✓ Recalificación de perfiles laborales a través de formación complementaria y certificación de competencias laborales.
 - ✓ Asistencia en la búsqueda de empleo a personas en situación de vulnerabilidad.
- **Servicios para empresas**
 - ✓ Búsqueda de candidatos
 - ✓ Orientación en definición de perfiles laborales y búsqueda de candidatos en vacantes de difícil ocupación.
 - ✓ Apoyo a procesos de preselección.
 - ✓ Orientación sobre beneficios al emplear personas con discapacidad y/o en proceso de reintegración
 - ✓ Convocatorias especiales nacionales e internacionales.
 - ✓ Micro ruedas de empleo.
 - ✓ Mensajes de texto para campañas especiales para convocatorias de empleo.

De igual manera, la Agencia Pública de Empleo del orden privado cuenta con una herramienta de intermediación laboral, disponible en: <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/>, en la cual presta servicios básicos de gestión y colocación de empleo de forma gratuita para el buscador, para los oferentes (buscadores y/o trabajadores) y a los demandantes de empleo (empleadores).

2.3 Marco Conceptual

Agencias de Empleo: Cuando hay una necesidad de personal cualificado para cubrir un puesto de inmediato, una agencia de empleo es un gran recurso para cualquier tipo de empresa. En esencia, una agencia de empleo es un servicio que responda a las necesidades laborales de sus clientes corporativos con personas que tengan las habilidades necesarias para satisfacer esas necesidades. La agencia de empleo puede optar por centrarse en la prestación de la calidad personal de oficina para los distintos tipos de trabajo de oficina. En otros casos, el personal de la agencia puede dirigir sus energías hacia la provisión de los clientes corporativos con el personal ejecutivo y gerencial.

Empleo: La palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

Impacto: Del latín tardío *impactus*, el impacto es el choque o la colisión de dos objetos o seres.

Intermediación: Mediación

Oferta: La oferta, en economía, es la cantidad de bienes y servicios que los oferentes están dispuestos a poner a la venta en el mercado a unos precios concretos. Más concretamente, la oferta es la cantidad de bienes y servicios que diversas organizaciones, instituciones, personas o empresas están dispuestas a poner a la venta, es decir, en el mercado, en un lugar determinado (un pueblo, una región, un continente) y a un precio dado, bien por el interés del oferente o por la determinación pura de la economía. Los precios no tienen por qué ser iguales para cada tipo de productos e incluso en un mismo producto, dos oferentes diferentes pueden decidir poner un precio diferente.

Reclutamiento de personal: El reclutamiento de personal es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que, sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva.

Remuneración: Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo. En vista del significado anteriormente dado, se puede deducir que la remuneración es sinónimo de salario o sueldo. Como tal, la remuneración puede ser vista como una contraprestación en el ámbito laboral, ya que el trabajador o empleado realiza tareas con el propósito de aumentar el capital y prestigio de la empresa, mientras que el patrono paga por sus labores.

Salario: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Selección de Personal: La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado. Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización. El proceso de selección de personal es la herramienta que la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas. El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización.

Sueldo: Dinero que, en concepto de paga, recibe regularmente una persona de la empresa o entidad para la que trabaja.

Trabajador: Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

Trabajo: Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

Vacante: Cargo, empleo. Que no está ocupado por nadie.

2.4 Marco Legal

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006), en la recomendación N° 198 de 2006 propuso regular el trabajo prestado por los trabajadores tercerizados, a través de un intermediario o subcontratista, a aquellas empresas usuarias, con el único fin de que

esta clase de modalidades contractuales, no sean mayormente recurridas, con el fin de desconocer derechos propios del contrato laboral.

- Constitución Política de Colombia 1991. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
- Ley 141 de 1961. Reguló las agencias lucrativas de colocación para atender y registrar las ofertas y facilitar las soluciones al problema del empleo.
- Ley 50 de 1990, se establece que las agencias o bolsas de empleo, deben ser personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien también ejercerá su vigilancia y control.
- Ley 789 de 2002. Dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- Ley 1438 de 2011. Se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1636 de 2013. Se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
- Decreto 2676 de 1971, reguló las agencias o bolsas de empleo, reafirmando el objetivo de realizar Intermediación laboral entre la persona que busca un empleo y la empresa contratante.
- Decreto 3136 del 26 de diciembre de 1968. Creó la División de Empleo y Recursos Humanos en el Ministerio de Trabajo, con funciones específicas orientadas hacia el área de los recursos humanos y la política de empleo.
- Decretos 1421 de 1989. Se transfiere la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo que venía desarrollando el Ministerio a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

- Decreto 1422 de 1989. Establece una nueva estructura orgánica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la cual la Dirección General de Empleo queda con funciones tendientes a formulación de políticas referentes al fomento al empleo; los servicios de Gestión de Empleo y las Migraciones Laborales.
- Decreto 3115 del 30 de diciembre de 1997. Define la Intermediación Laboral y las Agencias de Colocación o Empleo; por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral, trae consigo todo lo relacionado con las agencias de empleo.
- Decreto 2852 de 2013. Se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 1929 de 2018. Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6° de la ley 1636 de 2013; y se faculta a las cajas de compensación familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS.
- Ley 1780 de 2016. ABC Ley de Jóvenes. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Mediante el Decreto 2365, del 26 de diciembre de 2019, el Gobierno Nacional cumple con lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’ que busca la vinculación en las plantas de las entidades públicas de jóvenes entre 18 y 28 años con estudios y que no acrediten historial de empleo
- Decreto núm. 0722 de 2013 por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operaciones del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

3 Aspectos Metodológicos de la Investigación

3.1 Enfoque y Tipo de Estudio

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 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 Fidias 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 las agencias públicas de empleo para la oferta laboral en Aguachica Cesar.

3.2 Diseño de la Investigación

La presente investigación por ser de naturaleza cuantitativa requiere de variables determinadas tanto en el marco teórico como en el procedimiento metodológico. En base a ello, el diseño de la investigación es transversal o transeccional, pues se recolectaron datos en un momento específico, analizando las variables, evaluando la situación problema y determinando la relación entre las variables y el resultado arrojado por la investigación.

3.3 Formulación de Hipótesis

Hipótesis de primer grado: Las agencias de empleo presentan un alto nivel de efectividad para la oferta laboral en Aguachica, Cesar.

Hipótesis nula: Las agencias de empleo no han sido efectivas en la búsqueda de empleo para los habitantes del Municipio de Aguachica, Cesar

3.4 Sistema de Variables

Variable dependiente: Comportamiento de las Agencias Públicas de Empleo.

Variable Independiente: Oferta laboral

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Variables

Tipo de Variable	Conceptualización	Categorías	Indicadores	Instrumento
Variable Dependiente Comportamiento de las agencias públicas de empleo	Las agencias públicas de empleo son instituciones que prestan sus servicios a través de plataformas web de información y orientación profesional, que relacionan oportunidades de formación, de empleo y datos informativos del mercado laboral	Indagar de la efectividad de los medios de difusión para comunicar la oferta laboral mediante la intermediación	# de Recursos E, # de Servicios Online, # de Call Centers.	Encuesta Revisión documental
		Determinar las buenas prácticas utilizadas por la Agencias Públicas de Empleo del Municipio de Aguachica para aspirar a la oferta laboral	1 diagnóstico realizado	Encuesta Revisión documental
Variable independiente Oferta laboral	Representa los individuos que se encuentran en la búsqueda de empleo	Evaluar el impacto de la de las agencias públicas de empleo sobre la oferta laboral en Aguachica, Cesar	Impacto Alto Impacto Medio Impacto Bajo	Revisión documental

Fuente. De la Autora (2021)

3.5 Población, Tipo de Muestreo y Muestra

3.5.1 Población.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 65). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Por tanto, la población universal de la presente investigación está conformada por el 60% de la población aguachiense, porcentaje que referencia la población apta para trabajar hasta el año 2021, equivalente a 58.679 individuos.

3.5.2 Método de muestreo.

El método de muestreo a utilizar es el método probabilístico de poblaciones finitas, muestreo frecuente en las investigaciones de tipo cuantitativo.

3.5.3 Determinación de la muestra.

Para obtener el número de individuos como muestra representativa para el desarrollo de la investigación se aplicó la formula:

$$\frac{z^2 * p * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

n= es el tamaño de muestra

z= es el nivel de confianza

p= es la variabilidad positiva

q= es la variabilidad negativa

N= es el tamaño de la población

e= es la precisión o el error

$$n = \frac{1.64^2 * 0.5 * 0.5 * 58.679}{0.1^2(58.679 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 67 \text{ individuos}$$

3.6 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

Para la recolección de los diferentes datos hallados en esta investigación se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. La encuesta según Hernández y otros (2014), consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Y el cuestionario según los referidos autores, es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste

en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Además, se utiliza el escalamiento tipo Likert, el cual sirve para medir las actitudes de los encuestados.

3.6.1 Fuentes de información primarias.

La información adquirida para garantizar el éxito de la investigación fue el análisis de encuestas dirigidas a las empresas que ofertan empleos en el municipio de Aguachica-Cesar y por último, la consulta con asesores y conocedores del tema investigativo y metodológico en la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.

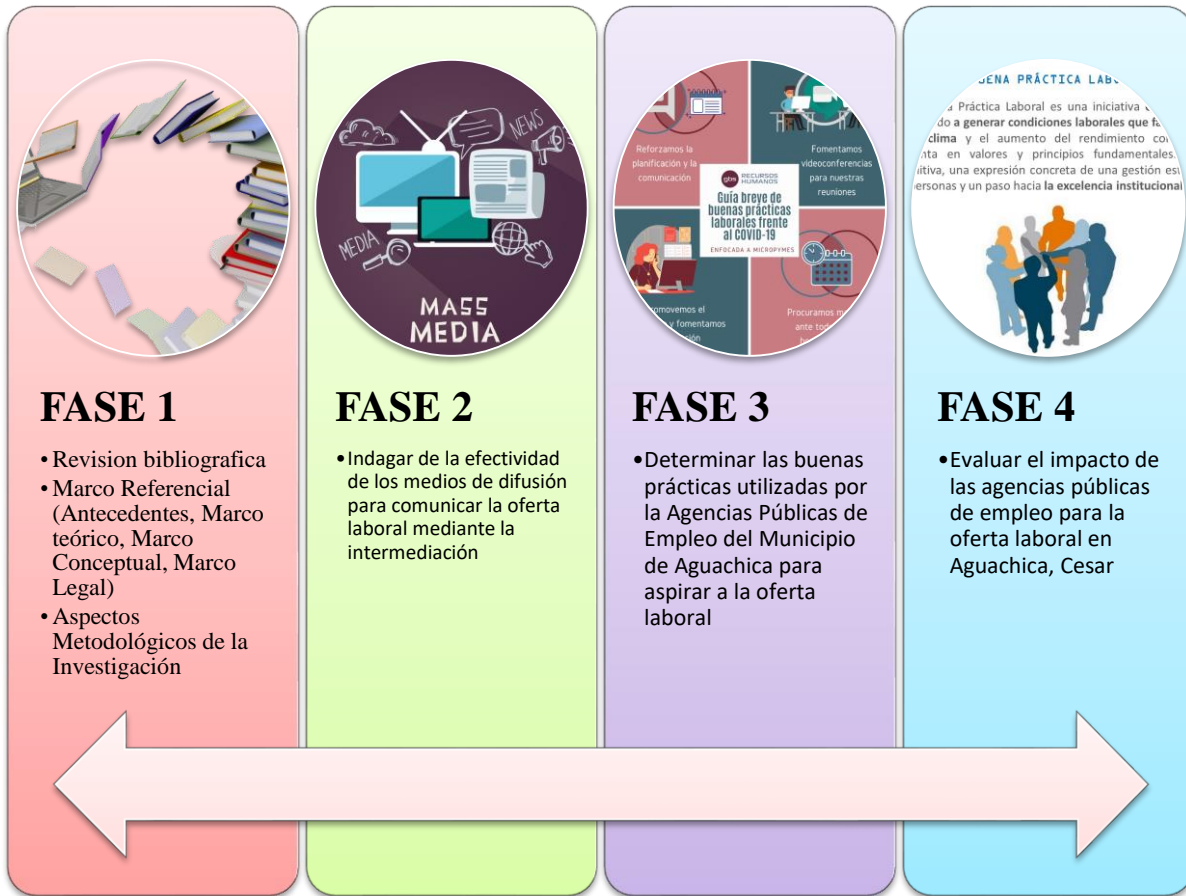
3.6.2 Fuentes de información secundaria.

Se realizaron además consultas de artículos relacionados con el tema en la web, libros, base de datos de la oficina de registro y control de la universidad, documentos acerca de las agencias públicas de empleo para la oferta laboral, documentos acerca de metodologías de investigación, y demás información bibliográfica encontrada.

3.7 Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo la presente investigación fue el siguiente.

Figura 3. Procedimiento metodológico



Fuente. De la Autora (2021)

3.8 Análisis para el Procesamiento de la Información

El análisis de la información fue realizada a través del método analítico deductivo, como parte del estudio de variables sistematizadas, provenientes del marco teórico, los antecedentes y los aspectos metodológicos de la investigación. Ello, para ir de lo general a lo particular, recolectando información mediante instrumentos primarios y secundarios y analizando los aspectos mas importantes de estas de forma holística y antropológica.

4 Esquema Temático

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:

4.1 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?

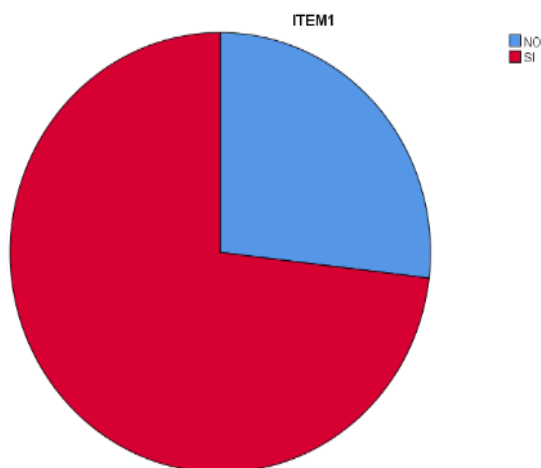
Tabla 2. Pregunta 1. Oferta de servicios profesionales

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

Fuente. De la Autora (2021)

Interpretando los resultados, se tiene que 49 de las 67 personas indicó que sí realizan la oferta laboral de sus servicios profesionales; mientras que un 26.9% indicó que no. En este aspecto se puede decir que los profesionales utilizan más este tipo de medios que las de menor nivel educativo.

Figura 4. 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?

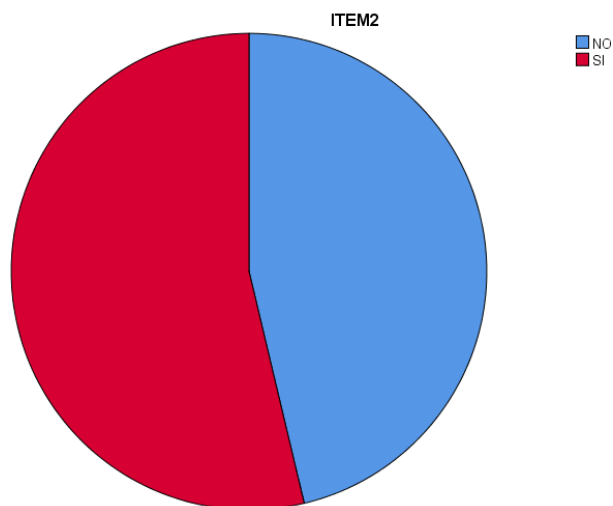
Tabla 3. Pregunta 2. Utilización de las agencias públicas de Colombia para la oferta laboral

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

Figura 5. Pregunta 2. Utilización de agencias de empleo en Colombia para oferta laboral



Fuente. De la Autora (2021)

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

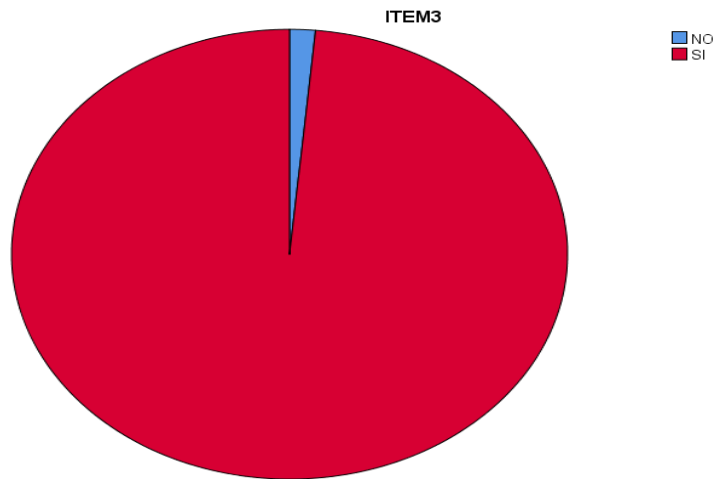
Tabla 4. Pregunta 3. Utilización de agencias públicas de empleo de Aguachica para oferta laboral

		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	

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 6. 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?

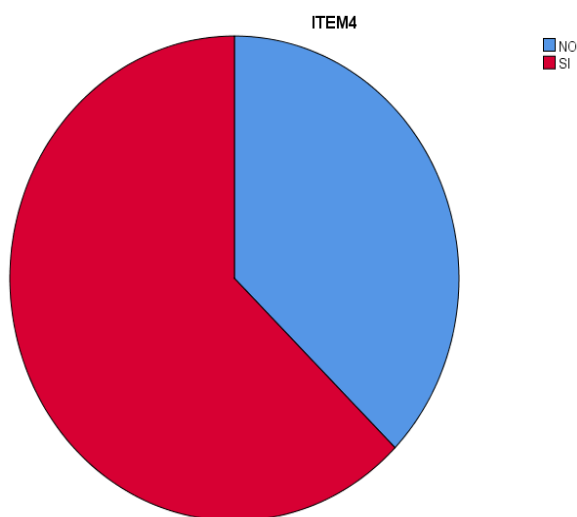
Tabla 5. Pregunta 4. Utilización de la intermediación laboral para conseguir empleo

		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 7. 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?

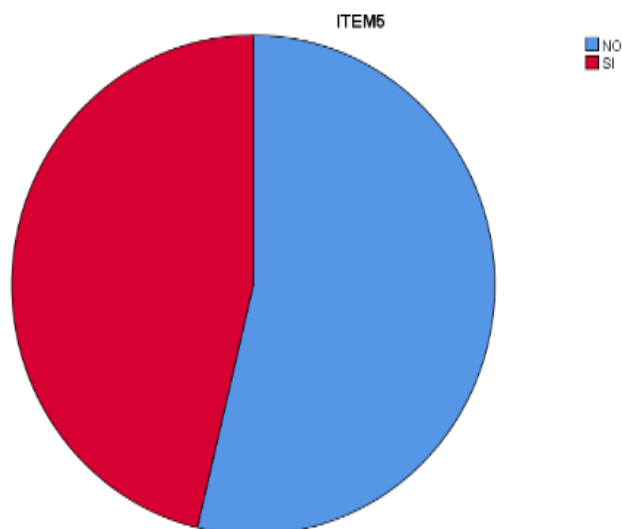
Tabla 6. Pregunta 5. Conocimiento de los medios de difusión en Colombia para la comunicación de la oferta laboral

		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 8. 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?

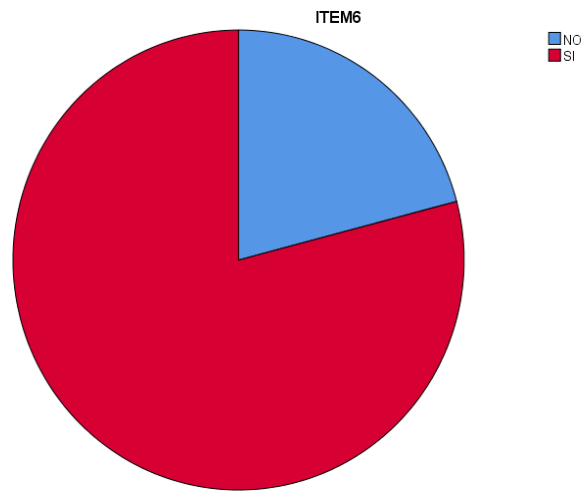
Tabla 7. Pregunta 6. Conocimiento de los medios de difusión en Aguachica para la comunicación de la oferta laboral

		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, pues algunos encuestados aluden que hay más medios de comunicación para difundir alguna oferta.

Figura 9. 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?

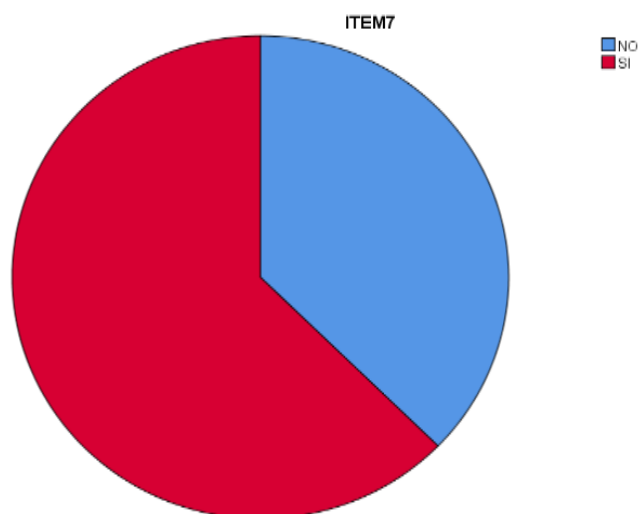
Tabla 8. Pregunta 7. Utilización de las TIC para la búsqueda de empleo

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

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 al 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 10. 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?

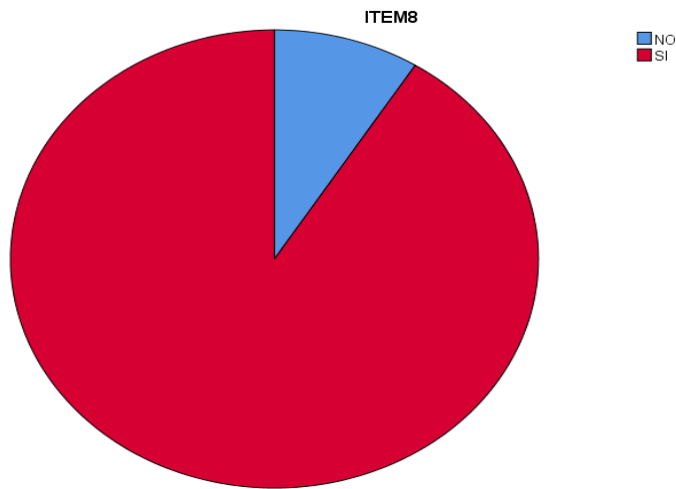
Tabla 9. Pregunta 8. Conocimiento de la forma de difusión de las agencias públicas de empleo nacionales

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

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 11. 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?

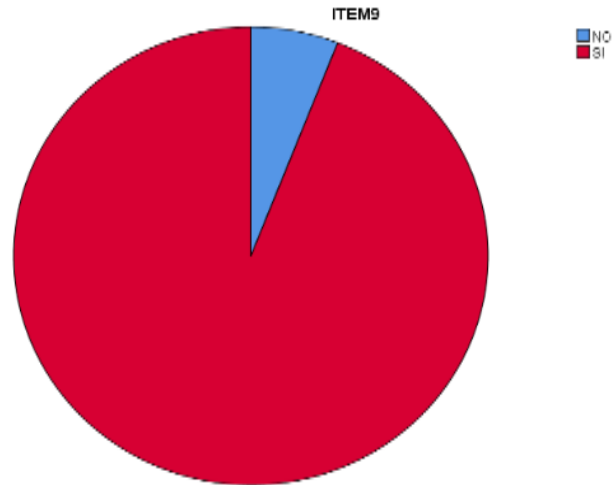
Tabla 10. Pregunta 9. Conocimiento de la información clara y organizada de la oferta laboral por las agencias publicas de empleo

		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 12. 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?

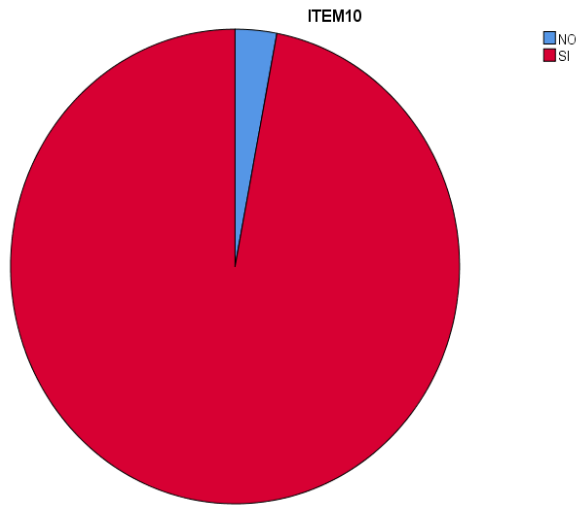
Tabla 11. Pregunta 10. Información clara y precisa de las oportunidades de empleo

		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 13 . 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?

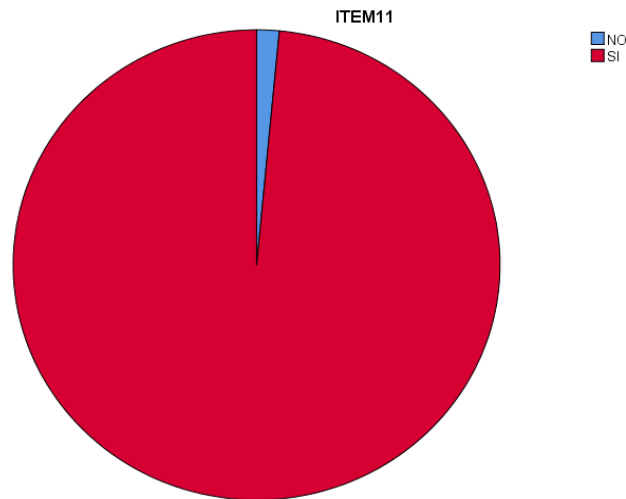
Tabla 12. Pregunta 11. Conocimiento si los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos son beneficiosos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	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 14 . 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?

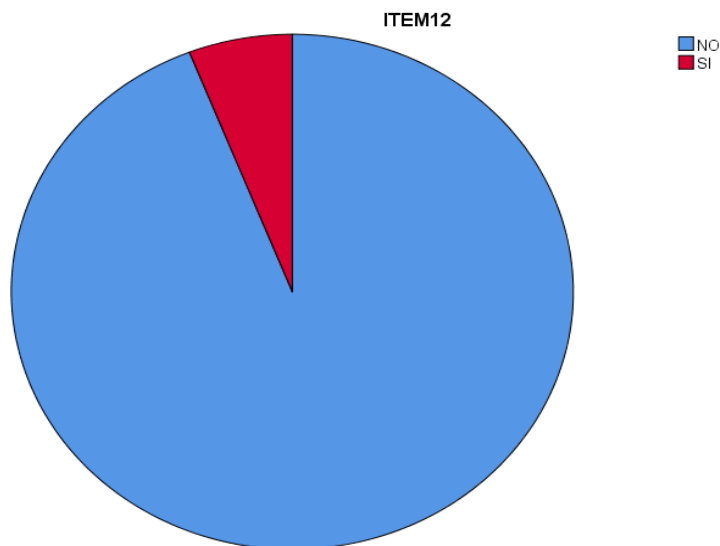
Tabla 13. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	63	94,0	94,0	94,0
	SI	4	6,0	6,0	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 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 15. Pregunta 12. Perjuicio en la acreditación de la experiencia laboral en los servicios públicos de empleo



Fuente. De la Autora (2021)

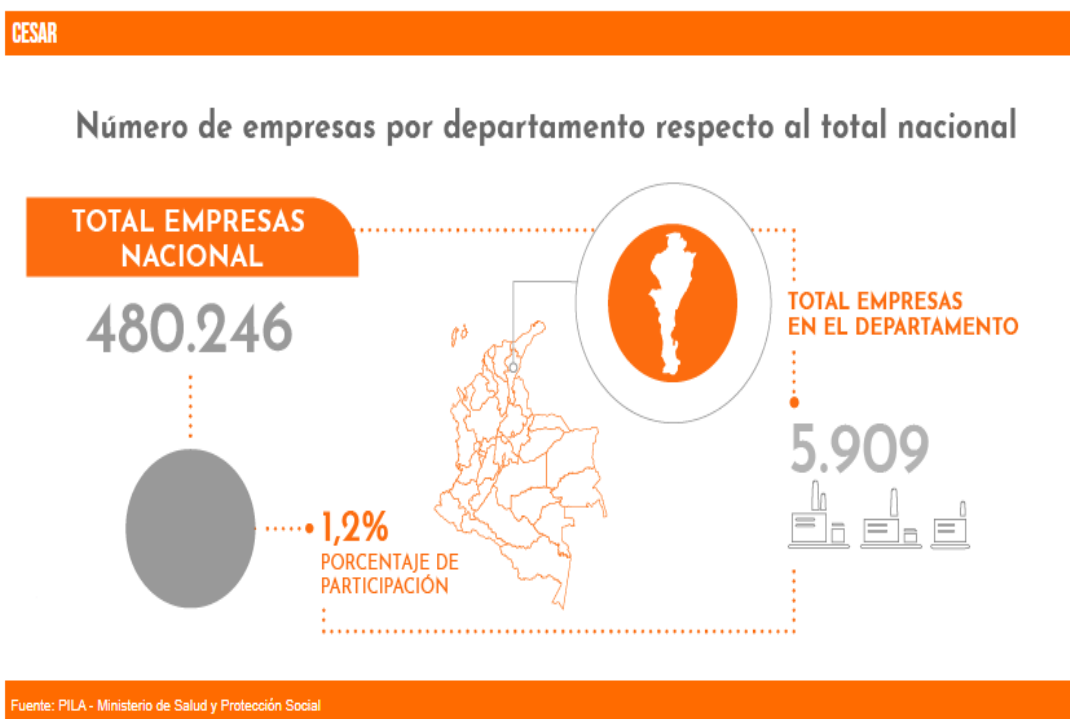
4.1.1 Análisis de la aplicación de efectividad de los medios de difusión en Aguachica.

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 del 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 16. 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, el cual es la página web, 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

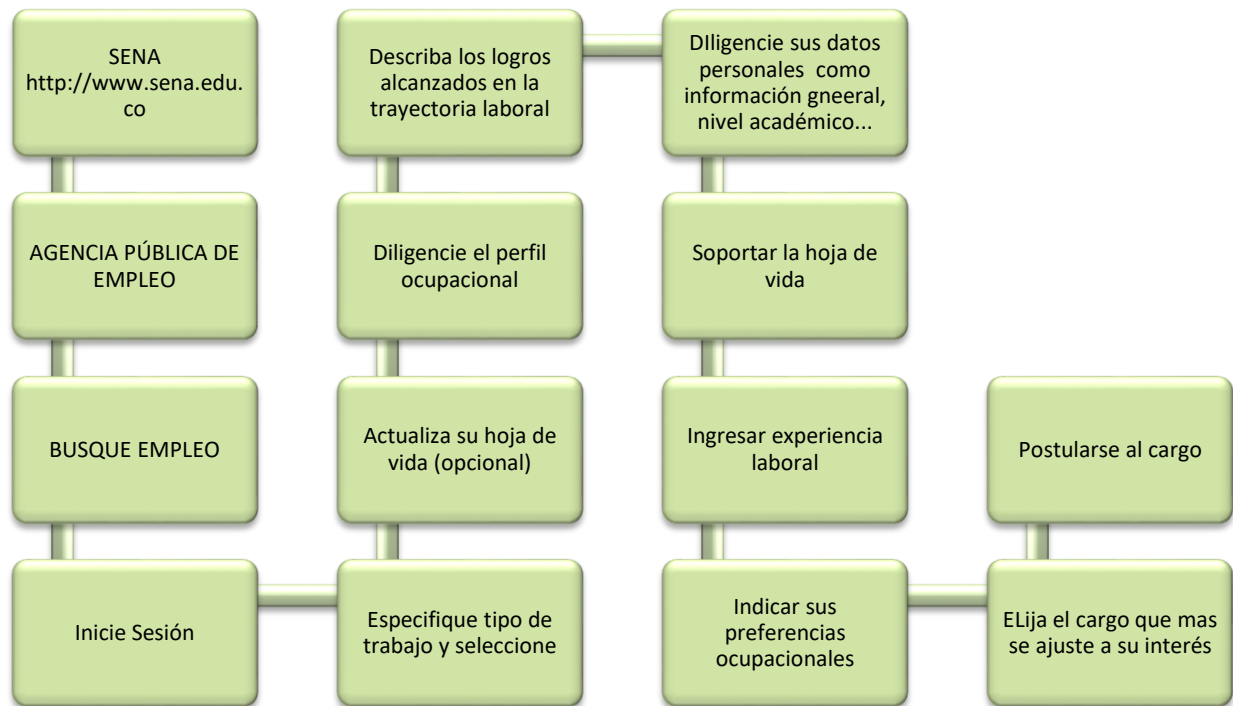
herramientas tecnológicas necesarias para participar de las convocatorias, como tampoco tienen la capacidad intelectual para manejar dichas herramientas ofimáticas.

4.2 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:

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

Figura 17. Procedimiento para postularse a la Agencia Pública de Empleo, SENA



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

4.2.2 Procedimiento para Postulación a oferta laboral (Agencia de Empleo) COMFACESAR

Figura 18. Procedimiento para postulación a oferta laboral Agencia de Empleo COMFACESAR



Fuente. Información extraída de la página web de COMFACESAR

4.2.3 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.

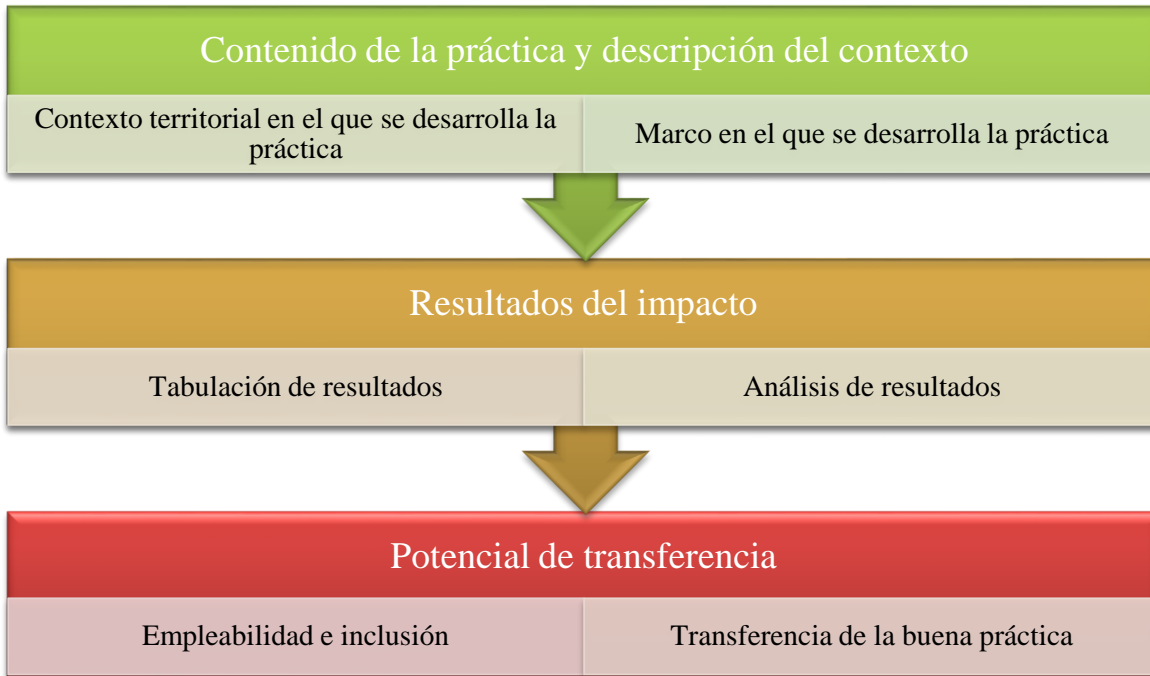
- **Registro de vacantes.**

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.

4.2.4 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/>.

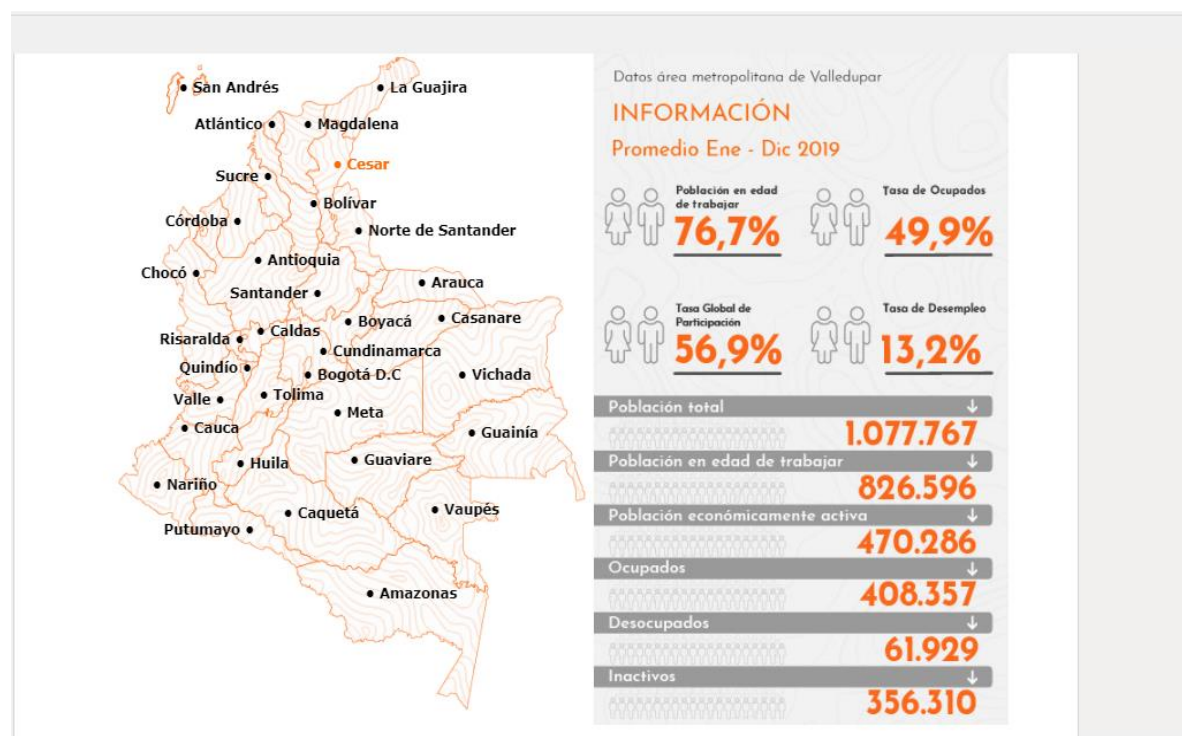
- **Conectando a empresas y demandantes de empleo**

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 recepciona 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 19. Tendencias ocupacionales Departamento del Cesar. Corte 2019



Fuente. Información extraída de la pagina 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.

4.3 Evaluar el impacto de las Agencias Públicas de Empleo sobre la Oferta Laboral en Aguachica, Cesar

Haciendo énfasis en la información recabada del impacto 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 el comportamiento de las agencias públicas 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 determinar el impacto 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 el uso de los medios de difusión para que las agencias publiquen la oferta de 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 a través de los medios de difusión, 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 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 14. Acciones para el fortalecimiento de difusión y operación de las agencias de empleo en Aguachica

Área a 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	*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. *Orientar a las empresas adscritas a las agencias de empleo para que inscriba las vacantes con requisitos mínimos exigidos, abriendo de esta forma el abanico de oportunidades para los trabajadores en búsqueda de empleo.	Empresas empleadoras Agencias de empleo Trabajadores vacantes
Informativa	Ley 1636 de 2013	*Crear cursos, talleres o módulos de orientación técnica, tecnológica o profesional para la orientación en la búsqueda de	Trabajadores Agencias de empleo

		<p>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 de colocación en lugares estratégicos del municipio, para que los trabajadores vacantes, tengan acceso oportuno y efectivo de la oferta laboral.</p>	
<p>Promoción y seguimiento</p>	<p>Decreto número 2521 de 2013</p>	<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>	<p>Trabajadores vacantes</p>

Fuente. De la Autora

Discusión

Haciendo un recuento de la investigación, Impacto 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 del impacto de las agencias de empleo en la oferta laboral del municipio, toda vez que demostró como 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 resulto 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 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 macropolítica 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”.
- Munciibay (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>

Apéndices

Apéndice A. Evidencias fotográficas



Apéndice B. Encuesta dirigida a usuarios para la búsqueda de oferta laboral



ENCUESTA DIRIGIDA PARA USUARIOS EN BUSQUEDA DE EMPLEO.

OBJETIVO: Medir el impacto de las agencias públicas de empleo, para aspirar a la oferta laboral en el Municipio de Aguachica, Cesar.

La información solicitada es de carácter confidencial y exclusivamente para esta investigación académica, de antemano agradecemos su colaboración

En las siguientes preguntas señale con una “X” su respuesta.

DATOS GENERALES:

EDAD: _____ SEXO: M____ F ____

CUESTIONARIO

1. ¿Realiza Ud. la oferta laboral de sus servicios profesionales?
SI _____ NO _____
2. ¿Ha utilizado las agencias públicas de empleo de Colombia para aspirar a la oferta laboral de algún empleo?
SI _____ NO _____
3. ¿Ha utilizado las agencias públicas de empleo de Aguachica para aspirar a la oferta laboral de algún empleo?
SI _____ NO _____

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

SI_____ NO_____

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

SI_____ NO_____

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

SI_____ NO_____

7. ¿Utiliza las TIC para la búsqueda de empleo?

SI_____ NO_____

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

SI_____ NO_____

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

SI_____ NO_____

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

SI_____ NO_____

11. ¿Considera que el procedimiento de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos es beneficioso?

12. ¿Considera que el procedimiento de acreditación de la experiencia laboral de los servicios públicos de empleos es perjudicial?