

**Influencia de la agencia de empleo y las políticas del servicio público de empleo en la intermediación laboral y la pandemia.**

Nidian Quintero Roman

5202245

Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada

Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia

Asesor: Juan Pablo Sánchez Acevedo, Msc.

**Nota del Autor**

Nidian Quintero Román, Contadora Pública titulada, estudiante de la Especialización en Alta Gerencia, Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada. Contacto [est.nidian.quintero@unimilitar.edu.co](mailto:est.nidian.quintero@unimilitar.edu.co).

**Julio 01 de 2022**

## Tabla de contenido

Lista de ilustraciones.....	3
Resumen.....	4
Abstract .....	4
Introducción .....	5
Mecanismo para Protección del Cesante Ley 1636 de 2013 .....	6
Impacto del desempleo como consecuencia de la coyuntura de la pandemia .....	8
Fortalecimiento del empleo .....	11
Beneficios y resultados de empleabilidad a través de las agencias de empleo.....	13
Ruta de Empleabilidad.....	14
El desempleo y los efectos psicológicos en los cesantes.....	16
Capacitación por Competencias .....	17
Emprendimiento .....	19
Resultados.....	20
Inclusión Laboral.....	23
Conclusiones.....	25
Referencias.....	26

## Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Componentes y operadores del mecanismo para protección al cesante. ....	7
Ilustración 2. Tasa de desempleo 2005-2014. ....	8
Ilustración 3. Comportamiento tasa de desempleo Colombia a abril 2022. ....	9
Ilustración 4. Variación desempleo para los años 2019-2020. ....	10
Ilustración 5. Variación por sectores rama de actividad, población ocupada 2020-2019. ....	11
Ilustración 6. Resultados de la agencia 2020 apoyo en pandemia. ....	13
Ilustración 7. Ruta de empleabilidad cesantes y empresas. ....	15
Ilustración 8. Habilidades Gerenciales. ....	20
Ilustración 9. Resultados ruta de empleabilidad a abril 2022. ....	22
Ilustración 10. Resultados ruta de empleabilidad a 2021. ....	22

## **Resumen**

La unidad pública de empleo siendo una orientación del gobierno a través de la Ley 1636, establece un escenario donde se encuentran oferentes y demandantes de empleo, dentro de ellos existen operadores de servicio público, entre los cuales se destacan las agencias que buscan fortalecer la gestión y colocación, administradas por las Cajas de Compensación Familiar y creadas bajo el Mecanismo para protección del Cesante. Este ensayo mostrara la influencia de la gestión de las agencias en la disminución del empleo y la búsqueda de candidatos preparados alineando su talento a través del fortalecimiento de competencias, liderazgo, emprendimiento y habilidades gerenciales. Esta investigación va enfocada con fines académicos, para dar a conocer a la población, especialmente estudiantes, que buscan investigar sobre las medidas de gobierno que articulan los lineamientos normativos con el fin de enfrentar los efectos del desempleo y el proceso que realizan las Cajas de Compensación.

**Palabras clave:** Mitigación del desempleo, intermediación laboral, agencias de empleo, empleabilidad.

## **Abstract**

The public employment unit, being an orientation of the government through Law 1636, establishes a scenario where job offerers and job seekers meet, within them there are public service operators, among which the agencies that seek to strengthen the management stand out. and placement, managed by the Family Compensation Funds and created under the Mechanism for the protection of the Unemployed. This essay will show the influence of agency management in the decrease of employment and the search for prepared candidates aligning their talent through the strengthening of competencies, leadership, entrepreneurship and managerial skills. This research is focused on academic purposes, to make known to the population, especially students, who seek to investigate the government measures that articulate the normative guidelines in order to face the effects of unemployment and the process carried out by the Compensation Funds.

## **Introducción**

Este ensayo se realiza con el fin de dar a conocer el proceso que realizan las agencias que gestionan la empleabilidad, administradas por las Cajas de Compensación Familiar, a través de Políticas del Servicio Público dispuestas por el gobierno para la intermediación laboral, así como los beneficios que mitigaron los impactos de desempleo generados durante la pandemia en el año 2020 en Bogotá. A partir del año 2013 fue creado el Mecanismo para protección del Cesante el cual busca garantizar la protección social del trabajador colombiano en su estado de desempleado. Bajo esta investigación se realizará un análisis de sus beneficios, gestión y resultados e impacto en la población.

Uno de los objetivos es dar a conocer los procesos de gestión de selección y colocación realizados por las agencias y que en ocasiones se confunde con los procesos de gestión humana de las Cajas de Compensación o desconocimiento de la política pública de empleo. Durante el desarrollo de este trabajo se analizarán aspectos como impacto en la mitigación del desempleo desde el ingreso de la Ley 1636, procesos de reclutamiento realizados por la agencia de empleo, gestión por competencias, tendencias en gestión de talento humano, programas que apalanquen las políticas de gobierno, controles estadísticos y análisis de los resultados de la gestión.

Al finalizar este ensayo se conocerán las directrices entregadas por el gobierno, beneficios de la gestión y colocación, posibles problemáticas en los procesos selección y colocación de cesantes, así como las oportunidades de mejora que se dan a lo largo de la contratación, el desarrollo de este ensayo permitirá tener un conocimiento más profundo de la los departamentos de recursos humanos realizado por las agencias y apalancado por el gobierno y que a futuro servirán como base de estudio académico.

## **Mecanismo para Protección del Cesante Ley 1636 de 2013**

El gobierno del año 2011 a 2014 bajo su política de desarrollo, presentaba como uno de sus objetivos fortalecer el empleo formal, reducir la pobreza y protección al desempleo. Para tal fin expide la Ley 1636 la cual creó el Mecanismo para protección del Cesante. Esta se crea con para aplicar políticas de la mitigación de desempleo y colocar laboralmente a los cesantes en empleos con una condición digna, de manera formal, ofreciendo una mejor calidad de vida y una estabilidad laboral, como lo indica la normatividad expedida en el año 2013 así:

La presente ley tiene por objeto crear un Mecanismo para protección del Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. (Congreso de Colombia, 2013, p.1)

Desde la academia la creación de este Mecanismo para protección del Cesante se encuentra asociado a una búsqueda del desarrollo económico de ejecución de los gobiernos con el fin de confrontar la pobreza del país, mejorando las condiciones económicas de los individuos y teniendo en cuenta que el desempleo es uno de los factores que impactan dicho desarrollo.

De acuerdo al anterior lineamiento bajo el pensamiento Keynesiano esta intervención del Estado es necesaria con el fin de contrarrestar las falencias que el mercado tiene y genera dicha situación de ausencia de empleo involuntaria. Keynes (2006) afirma:

La intervención del Estado y la planeación central son necesarias para contrarrestar las fallas que el mercado generalmente tiene. La forma de percibir estas fallas es a través de la medición macroeconómica, que permite una visión panorámica del comportamiento de la economía. (p.1)

Por consiguiente, bajo las directrices del gobierno, este mecanismo para protección del Cesante estará conformado por entidades que brinden escenarios de encuentro entre los demandantes y los oferentes laborales para optimizar y centrar los procesos de empleo de una forma rápida y eficiente. Para tal fin se encuentran las entidades que se relacionan en la Ilustración 1.

<i>Componente</i>	<i>Beneficio</i>	<i>Tiempo máximo</i>	<i>Población</i>	<i>Operadores</i>
<b>Servicio Público de Empleo</b>	Búsqueda, orientación laboral y remisión a vacantes	Sin límite	PEA	SENA y agencias públicas de empleo Cajas de Compensación Familiar Bolsas de Empleo Prestadores privados
<b>Capacitación</b>	Formación laboral específica y en competencias básicas.	Tres cursos de formación específica	PEA	SENA Cajas de Compensación Familiar Instituciones de Formación para el Trabajo
<b>Prestaciones por desempleo</b>	Pago de salud y pensión sobre la base de un (1) SMMLV Cuota monetaria del subsidio Familiar (Si tiene personas a cargo) Incentivo por ahorro de cesantías (Si ahorró)	Seis meses	Cesantes que hayan cotizado por el periodo determinado a CCF	Cajas de Compensación Familiar

Ilustración 1. *Componentes y operadores del mecanismo para protección al cesante.*

Fuente: Linares (2020).

En consecuencia y cómo podemos ver en la anterior ilustración, uno de los operadores creados para la gestión son las agencias, entidades sin ánimo de lucro, las cuales, bajo la administración de las Cajas de Compensación Familiar reglamentadas por el Ministerio de Trabajo, tendrán como insumo para oferta laboral las vacantes registradas por las empresas empleadoras en la unidad pública de empleo, esta mismas obligadas a reportar mensualmente el movimiento de ofertas de trabajo y colocaciones.

Ahora bien, estas agencias de empleo brindan diferentes beneficios establecidos en la Ley 1636 de 2013, los cuales consisten en brindar servicios de capacitación bajo una ruta de aprendizaje de acuerdo con las capacidades y desempeño específico de los postulantes,

habilitando al cesante en el desempeño de una función u ocupación basada en competencias laborales y habilidades gerenciales, los cuales detallaremos durante el desarrollo de este trabajo.

Con lo anterior se realiza una mirada general a la normatividad fundamentado desde el aspecto académico y la intervención del Estado, conociendo las medidas de protección social para los cesantes, señaladas por parte del gobierno nacional, bajo la Ley 1636 de 2013, y el origen del fortalecimiento de las agencias de colocación.

### Impacto del desempleo como consecuencia de la coyuntura de la pandemia

Una de las preocupaciones de cada gobierno es trabajar por la generación de empleo y evitar la ausencia involuntaria del mismo. Analizando la información de la siguiente ilustración; durante los años 2005 a 2010 se presentaron tasas de desempleo elevadas que oscilan entre el 11% y el 12%; a partir del año 2011 se evidencia una disminución leve en la tasa de población de desempleo culminando al año 2012 con el 10.4% y luego de la Ley 1636 terminando con una tasa de desempleo del 9.1%, como se ve a continuación en la Ilustración 2.

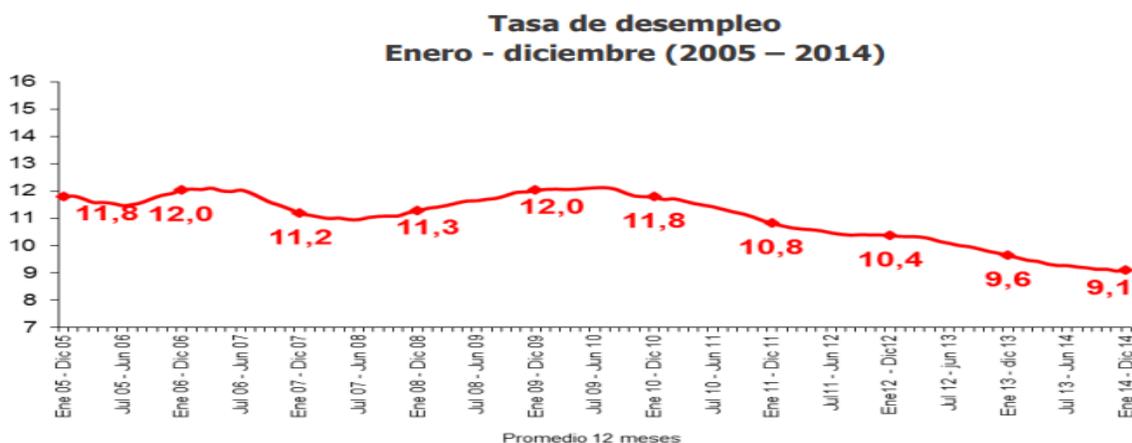


Ilustración 2. Tasa de desempleo 2005-2014.

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2015).

Teniendo en cuenta los anteriores resultados, se puede apreciar que los beneficios descritos por la Ley 1636 de 2013 y la gestión de la agencia de empleo generan un clima de seguridad para los cesantes, cumpliendo con su propósito de protección, aumentando la ocupación de los desempleados en empleos formales, así mismo brindarle una tranquilidad durante el tiempo que se encuentran sin trabajo, otorgándoles beneficios que les apoyen en su situación. Así mismo ofrecer al mercado trabajadores preparados y altamente efectivos. Uno de los objetivos de este ensayo es dar a conocer al autor estos resultados, debidamente argumentados y soportados con las cifras de gestión de las mismas.

Hacia finales del año 2019 y especialmente para el año 2020 hubo un impacto a nivel mundial en el ámbito laboral afectando el nivel económico, la crisis de salud por efectos de Covid-19. Esta situación tuvo incidencias en los niveles de desempleo, generando una disminución en las actividades sociales y económicas de baja oferta y demanda laboral producto de las medidas de cuarentena obligatoria.

Colombia en su búsqueda de enfrentar y mejorar la situación de desempleo no estaba preparada para esta situación de emergencia, evidenciándose en la afectación económica de los diferentes sectores. La anterior situación de emergencia mundial sanitaria, afectó el comportamiento de colocación laboral en Colombia teniendo como resultado un desempleo del 10.5% al finalizar el año 2019. Como lo muestra la Ilustración 3.

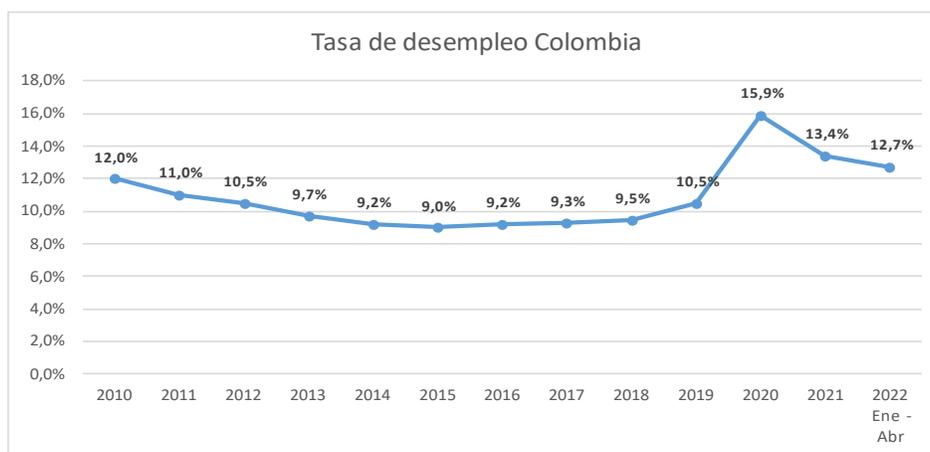


Ilustración 3. Comportamiento tasa de desempleo Colombia a abril 2022.

Fuente: Elaboración propia con información tomada de DANE (2022).

El gobierno en su preocupación por atender dicha emergencia generó diferente normatividad con el fin de mitigar la pandemia, entre ellas directrices de bioseguridad, autocuidado y por último cuarentena total, incentivando a empresarios, administradores, representantes legales a impulsar el teletrabajo.

La anterior situación generó la afectación de diferentes sectores económicos los cuales no tuvieron otra opción que disminuir sus recursos humanos y otras que con sus propios ahorros intentaron salvaguardar a sus trabajadores, pero, fue imposible continuar, generando más aumento de desempleo con una variación de 5.4 puntos cerrando el año 2020 con el 15.9% como lo indica la Ilustración 4.

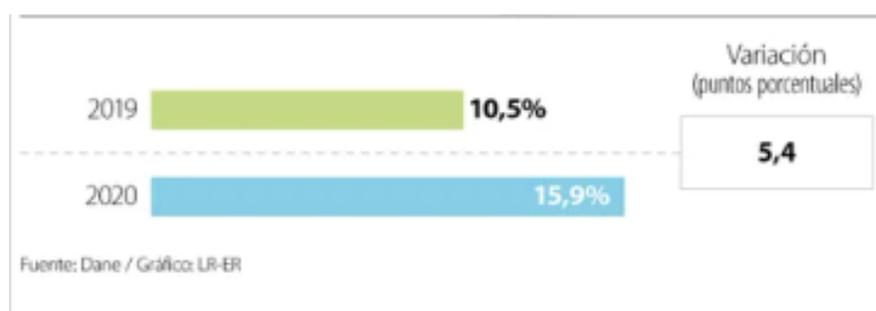


Ilustración 4. Variación desempleo para los años 2019-2020.

Fuente: Amaya (2021).

Por otra parte, entre los sectores económicos existen algunas ramas de actividad laboral que presentaron mayor variación a nivel nacional afectando negativamente la proporcionalidad de la ocupación y la fuerza de trabajo, identificando aquellos sectores más afectados como son el comercio, entrenamiento, administración y educación, defensa entre otras, así como otras ramas como el suministro de electricidad agua que refleja un aumento de ocupación en la población, como lo refiere la Ilustración 5.

Rama de actividad	Total Nacional				
	Enero - diciembre 2020	Enero - diciembre 2019	Distribución (%)	Variación absoluta	Contribución en p.p.
<b>Población ocupada</b>	19.843	22.287	100,0	-2.444	
Comercio y reparación de vehículos	3.777	4.250	19,0	-473	<b>-2,1</b>
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.673	2.063	8,4	-390	<b>-1,7</b>
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.213	2.530	11,2	-317	<b>-1,4</b>
Industrias manufactureras	2.188	2.504	11,0	-316	<b>-1,4</b>
Alojamiento y servicios de comida	1.389	1.655	7,0	-266	<b>-1,2</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.336	3.521	16,8	-185	<b>-0,8</b>
Construcción	1.355	1.521	6,8	-166	<b>-0,7</b>
Transporte y almacenamiento	1.404	1.545	7,1	-141	<b>-0,6</b>
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	1.259	1.382	6,3	-123	<b>-0,6</b>
Actividades inmobiliarias	235	282	1,2	-47	<b>-0,2</b>
Actividades financieras y de seguros	282	317	1,4	-35	<b>-0,2</b>
Información y comunicaciones	299	323	1,5	-24	<b>-0,1</b>
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^^	427	393	2,2	+34	<b>0,2</b>

**Fuente:** DANE, GEIH.

Ilustración 5. *Variación por sectores rama de actividad, población ocupada 2020-2019.*

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2021).

## Fortalecimiento del empleo

Una vez el Gobierno declara emergencia sanitaria, social y económica inicio la aplicación de medidas y toma de decisiones con el fin de enfrentar la situación y controlar los efectos negativos generados en la economía y de desempleo, decreta medidas extraordinarias de apoyo económico y de gestión en colocación asociada al mecanismo para protección del Cesante.

El presente Decreto tiene como objeto adoptar medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por el Gobierno nacional por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020. (Ministerio del Trabajo, 2020, p.5)

Ahora bien, bajo el anterior escenario y con el apoyo de la gestión de las agencias de empleo y continuando con el objetivo del gobierno para contrarrestar los efectos de este desempleo, la agencia de colocación administrada por una Caja de Compensación Familiar en Bogotá tuvo un escenario retador durante el año 2020. Con su propósito de transformación social demostró el arduo trabajo para hacer parte de las directrices del gobierno con el fin de enfrentar la situación de emergencia, articulando los diferentes esfuerzos. Este propósito se argumenta con una de las frases de la pedagogía del oprimido del pedagogo y filósofo Freire.

Si no estoy en el mundo simplemente para adaptarme a él, sino para transformarlo, y si no es posible cambiar el mundo sin un cierto sueño o visión para ello, tengo que hacer uso de todas las posibilidades que tengo, no sólo para hablar de mi utopía, sino también para participar en prácticas consistentes con la misma. (Paladini, 2017, p.5)

El pensamiento del Freire se refería propiamente a la educación, siendo uno de los instrumentos de la agencia empleo a través de su componente de capacitación, aceleró proyectos de digitalización e innovación con el fin de continuar prestando sus servicios de colocación, desarrollo plataformas, estableció nuevos canales de atención, telefónicos y no presenciales.

Dando continuidad a su gestión, amplió el alcance de la oferta educativa para los cesantes inscritos realizó capacitaciones en metodología virtual, certificado y gratuito mejorando los perfiles de los postulados. Hubo apertura de cursos cortos y técnicos en áreas como contabilidad, turismo, logística, talento humano entre otros, dentro de su ruta de aprendizaje se capacitó a más de 80.000 personas virtualmente y fueron colocadas laboralmente alrededor de 17.632 personas (Caja de Compensación Familiar Compensar, 2020). Como se ve a continuación en la Ilustración 6.

Durante la pandemia (abril a diciembre)



Ilustración 6. Resultados de la agencia 2020 apoyo en pandemia.

Fuente: Corporativo Compensar (2020).

### **Beneficios y resultados de empleabilidad a través de las agencias de empleo.**

Una vez analizado el origen de las agencias de empleo y las políticas activas brindadas por el gobierno nacional para mitigar el desempleo y haciendo un recorrido por los resultados del mismo, especialmente el impacto generado a finales del año 2019 y durante el año 2020, a continuación, se dará a conocer la influencia y beneficios que han demostrado las agencias de gestión.

Para el año 2013 se evidencia la apertura de su primera agencia de empleo y colocación, bajo los lineamientos establecidos en la Ley 1636. En el año 2014 se abrieron nuevas sedes ubicadas en Mosquera, Soacha, Suba y Bosa, durante el año 2015 se dio paso a Girardot, Kennedy, en el año 2016 se creó las agencias de Cota y Cajicá (Caja de Compensación Familiar Compensar, 2020).

Es relevante mencionar la ubicación de cada una de las agencias debido a que su objetivo es tener un punto estratégico donde se encuentre la oferta y la demanda laboral, uno de los principios bajo la política de la Unidad Pública de Empleo.

Desde el punto de vista neoclásico esta teoría se encuentra apalancada por la ley de Say. “Frecuentemente la ley de Say se resume en la expresión telegráfica la oferta crea su propia demanda” (Say, 1802, p.83). Resaltando que la oferta atrae su demanda. Estos elementos interactúan juntos en el mercado laboral como lo define la normatividad, donde se determinan los diferentes empleos y posibilidades de colocación. Es decir, que el concepto que trabajan las agencias de empleo y su ubicación estratégica no solamente es una política de gobierno sino se encuentra apalancada académicamente por una de las teorías del desempleo.

La agencia de empleo presta servicios a los cesantes a través de las cajas de compensación, toma el reto de operar los programas de empleo con eficiencia en sus resultados, brindando respuesta a todas aquellas personas que estén en busca de empleo a través de una asesoría gratuita, fortaleciendo sus competencias, habilidades, cerrando brechas y aplicando directamente a ofertas laborales sin intermediarios ni costos coincidiendo con la necesidad del mercado laboral, alcanzando altos niveles de orientaciones, capacitaciones y colocados, apalanco por su propósito superior. “Nos apasiona ser parte de la transformación de la comunidad con un servicio innovador y dentro de redes articuladas para contribuir a la prosperidad colectiva”. (Caja de Compensación Familiar Compensar, 2021, p.14)

### **Ruta de Empleabilidad**

La decisión de realizar este ensayo enfocado en la influencia de las agencias de empleo en la intermediación laboral es dar a conocer la capacidad que tienen de contribuir con el desarrollo económico y de colocación de empleo, para este caso de estudio en Bogotá.

La agencia de empleo no solamente es un ente de encuentro de oferta y demanda, es también un ente que apoya a los cesantes en una situación difícil como lo es la ausencia involuntaria de su trabajo, cerrando sus brechas con el fin de ser ubicados laboral en trabajos formales y en condiciones dignas, para tal fin prestan servicios de capacitación y cuenta con una ruta de empleabilidad que debe ser seguida por el cesante.

Para los Cesantes	Para las empresas
Inscripción	Registro de las empresas en el servicio publico de empleo
Orientación	Acompañamiento y Asesoría durante el proceso de contratación
Capacitación por Competencias Laborales	Publicación o Autorización de vacantes
Capacitación en Emprendimiento	Preselección po Competencias
Preselección y Remisión	Remisión a oferta laboral

Ilustración 7. Ruta de empleabilidad cesantes y empresas.

Fuente: Elaboración propia tomada de Corporativo Compensar (2022).

Esta ruta de empleabilidad modela las estrategias para productividad y calidad laboral que debe ser aplicadas en las compañías las cuales disminuyen el riesgo de rotación de personal generando perdidas de competencias y de conocimiento en las funciones de los trabajadores, así como altos costos en los procesos de selección.

La capacitación por competencias laborales garantiza trabajadores idóneos para los cargos cerrando brechas de conocimiento que puedan tener, siendo este también uno de los factores que generan alto índice de rotación, de inestabilidad y de productividad laboral que puede ocasionar en un momento determinado un aumento de las peticiones y reclamos generadas por los clientes por falta del personal idóneo y capacitado.

Así mismo se encuentra orientada en la gestión por competencias no solo organizacionales las cuales van orientadas al cumplimiento del propósito superior de la organización contratante, sino, por nivel de cargo de acuerdo con las habilidades específicas del cesante y las requeridas por cada cargo que tiene la agencia, asociada a la responsabilidad del trabajador. Así mismo la agencia de empleo cuenta con un programa destinado a cargos directivos y estratégicos los cuales si no se encuentran debidamente seleccionados pueden afectar

la estructura orgánica de una entidad y presentar diferencias en su planeación estratégica, estos enfocados en liderazgo transformacional y habilidades gerenciales.

Es de resaltar que la agencia a través de su orientación laboral busca conocer al cesante en tres aspectos: Saber, Saber hacer y Saber ser, adicionalmente a la capacitación que busca mejorar sus habilidades y competencias laborales, busca orientarlo en la presentación desde su hoja de vida hasta su entrevista laboral, aspectos que en ocasiones los cesantes no dan importancia y son base fundamental en el proceso de selección. “El aprendizaje por competencias se basa en el desarrollo integral del individuo, por lo que se entrelazan los tres saberes”. (Acuña, 2021, p.4)

### **El desempleo y los efectos psicológicos en los cesantes**

El desempleo siendo una forma de ausencia involuntaria de trabajo, tiene efectos en el cesante no solo de carácter económico, de estabilidad laboral, sino también de incertidumbre y depresión, esta situación genera ansiedad y tristeza, el hecho que una persona no pueda respaldar sus gastos, sostener a su familia, pagar sus estudios como otras más circunstancias que puede tener genera un estado de desolación y un estado de vulnerabilidad en el cesante.

Las investigaciones ponen de manifiesto que el impacto de la pérdida del empleo afecta rápidamente a la salud mental, que el deterioro va aumentando hasta un punto cuyo máximo se sitúa entre los tres y los seis meses y que este hecho es más marcado entre los desempleados de mediana edad. El rápido deterioro de la salud mental se puede explicar por la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la imposibilidad de predecir y planificar el futuro y la pérdida de una posición social valorada. (Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín, 2002, p.1)

El empleo por el contrario se convierte en un estado de tranquilidad, equilibrio, de proyección, aunque es necesario tener en cuenta que muchas personas que tienen un empleo estable pueden presentar estados emocionales que provienen de inseguridad en su trabajo, estancamiento, falta de oportunidad.

Por lo anterior y al tener en cuenta los efectos psicológicos y emocionales que genera esta condición de desempleado, se resalta la gestión realizada por la agencia de empleo la cual apoya en esta difícil situación a los cesantes, realizando un proceso de acompañamiento, una motivación, apoyo y la generación de estímulo a encontrar una oportunidad laboral y en mejores condiciones que las que ha tenido.

A través de su proceso de orientación laboral el cesante siente la seguridad de abordar fácilmente temas como, presentación correcta de su hoja de vida, mejora su capacidad de decisión, de expresión y especialmente de fortalecimiento de su imagen y venta al mercado.

Por consiguiente, son situaciones que de alguna manera muchas personas han pasado al no tener la seguridad de afrontar un proceso de selección teniendo una excelente hoja de vida y experiencia laboral, adicionalmente dentro de los resultados generados en la orientación se plantea el proceso de capacitación al cesante.

### **Capacitación por Competencias**

La capacitación por competencias siendo una de las medidas para identificar habilidades en las personas, es un proceso que algunas organizaciones no le brindan la importancia que este tiene. Cuando se realiza un proceso de selección se establece un perfil solicitado para el cargo y para tal fin se revisa la hoja de vida del postulado, pero a veces la pregunta puede ser ¿Realmente es esto para lo que soy bueno? ¿Es realmente lo que gusta?.

Para el desarrollo de este apartado es necesario resaltar la definición de competencia. “Competencia es una característica subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo”. (Alles, 2005, p.22)

Ahora bien, el mercado laboral exige que los postulantes se encuentren debidamente capacitados, pero que también se adapten al entorno que existe en la actualidad, especialmente cuando se vive en un entorno donde la automatización, la innovación tecnológica y la rápida inserción de herramientas hace que se deba estar un paso adelante.

Por lo anterior con el fin de apoyar los estándares de efectividad solicitados por las empresas y/o el mercado laboral, las agencias de empleo desarrollan en sus cesantes competencias transversales, mismas que pueden generar sorpresa en la persona dado que no conocía realmente el desarrollo de sus capacidades.

Por consiguiente, dentro de su ruta de empleabilidad brindan talleres de capacitación que fortalecen al cesante en habilidades que les permite afianzar competencias blandas y una gestión por competencias, las cuales desarrollan trabajo en equipo, liderazgo, análisis y resolución de conflictos, comunicación asertiva, emprendimiento, creatividad entre otros asociados a la gestión humana de las empresas.

Así mismo se fortalece en el cesante habilidades para el desarrollo de competencias laborales y proyección de vida en un corto y largo plazo, teniendo como resultado un profesional altamente calificado y con la orientación necesaria para su desarrollo y colocación.

Por otra parte, retomando el aspecto emocional y psicológico que puede generar el desempleo, existe un escenario que las agencias de empleo han enfrentado y es que algunos cesantes no culminan su capacitación, siendo un proceso gratuito, existen cesantes que a causa

del afán de encontrar trabajo no importando la calidad, durabilidad o remuneración del mismo, perdiendo la oportunidad de formarse y crecer con una mejor calificación laboral, objetivos que se encuentra en la Ley 1636 de 2013.

## **Emprendimiento**

Una vez se ha realizado los procesos de orientación, desarrollo de competencias y proyecto de vida, los cesantes más allá de buscar una oportunidad laboral bajo la empleabilidad identifican que tienen una opción de vida como emprendedores, ya sea teniendo una idea de negocio o desarrollándola durante el acompañamiento realizado por la agencia.

El emprendedor es caracterizado por aplicar la innovación, transformar o crear. “Un emprendedor es un individuo que es líder, previsor, tomador de riesgos, evaluador de proyectos y con habilidades para movilizar recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad”. (Rivera, 2011, p.13)

Continuando con los beneficios otorgados para los cesantes la agencia de empleo, busca apoyar a las personas en el desarrollo de ideas de negocio que les generen valor y crear empresas sostenibles que apoyen al desarrollo económico de Bogotá. Orienta, capacita y acompaña a emprendimientos en marcha, establece acceso a la vitrina virtual con el objetivo de dar mayor visibilidad a los productos de los emprendedores y participación en ferias o eventos exclusivos.

De acuerdo a lo anterior la agencia a través de sus programas de emprendimiento, fortalece conceptos necesarios en la creación o transformación de un emprendedor como son las habilidades gerenciales capacidades necesarias para el liderazgo, la creación e innovación, sin dejar de lado la planeación estratégica, análisis de la idea de negocio.

<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>
Toma de decisiones
Adaptación a los cambios
Asertividad
Resiliencia
Resolución de Problemas
Versatilidad intelectual
Liderazgo Transformacional

Ilustración 8. *Habilidades Gerenciales.*

Fuente: Elaboración propia tomada de Pearson Latam (2022).

Por consiguiente, el desarrollo de las anteriores habilidades gerenciales son fuente importante de conocimiento para la preparación y rol de emprendedor, toda empresa dentro de su funcionamiento puede tener situaciones de riesgo las cuales deben ser apalancadas, enfrentadas por la alta gerencia. En este caso de emprendimiento es el emprendedor quién debe tener un perfil de liderazgo, estratégico dentro del área gerencial y lograr una toma de decisiones apropiada.

## **Resultados**

Alineados al objetivo de la Ley 1636 de 2013, es evidente la influencia de la agencia de empleo y las políticas de servicios público en la intermediación laboral, se resalta cada uno de los beneficios entregados a los cesantes cumpliendo con la mitigación del desempleo y la creación de profesionales altamente efectivos.

Como se mencionó durante el desarrollo, de este ensayo el desempleo es una situación que puede desencadenar diferentes factores emocionales. “Resiliencia es la capacidad humana para enfrentar, sobreponerse y ser fortalecido transformado por experiencias de adversidad” (Melillo y Suarez, 2001, p.20). En esta medida la agencia de empleo apoya, acompaña, asesora y

desarrolla a los cesantes con el fin de transformar sus vidas, incentivándolos a la creación y fortalecimiento ocupacional, logrando una visión del cesante como del emprendedor de solución donde en lugar de fracasos vea oportunidades para mejorar.

Uno de los objetivos de este ensayo es dar a conocer la influencia que tiene las agencias de empleo, dando claridad que no es un proceso directo de la gestión en áreas de recursos humanos en las cajas ya que son procesos completamente diferentes y que este proceso objeto de estudio inicia desde un proceso normativo, pero también asociado al estudio bajo los conceptos de los autores mencionados.

Finalmente, a través de este trabajo se cumple este objetivo de dar a conocer la influencia que tienen las agencias de empleos sobre las políticas que determina el servicio público, el Estado y que la población académica conozca como tal esta gestión y la asociación que tiene al conocimiento adquirido en alta gerencia.

Luego de realizada la investigación de este ensayo es necesario dar a conocer las políticas que el gobierno brinda para enfrentar el desempleo y la gestión que realiza las cajas de compensación a través de su agencia de empleo y que son roles diferentes los desempeñados por la agencia a la de talento humano de las mismas cajas aunque sin dejar de lado que pueden ser aliados estratégicos así como empresas que muestren interés en contratación con el objetivo de reducir costos en sus operaciones de selección y obtener unos procesos altamente calificados y efectivos, de esta forma se convierte en un proceso claro y reconocido por la población y aprovechable bajo los recursos entregados por el gobierno para tal fin.

Por consiguiente y para completar los argumentos reflejados en este trabajo se dan a conocer los resultados asociados a la ruta de empleabilidad obtenidos a cierre del mes de abril del año 2022 como medida de fortalecimiento para disminuir el impacto del desempleo,

colocando laboralmente a 203.342 cesantes, capacitando a 650.090 y orientados 719.628. (Caja de Compensación Familiar Compensar, 2022). Como lo podemos ver en la Ilustración 9.



Nota: Cifras actualizadas a abril 2022.

Ilustración 9. Resultados ruta de empleabilidad a abril 2022.

Fuente: Corporativo Compensar (2022).

Así mismo se evidencian los resultados que para cierre del año 2021 fueron el aporte que se realiza desde los programas de innovación y transformación creados por los emprendedores como se puede observar en la Ilustración 10.

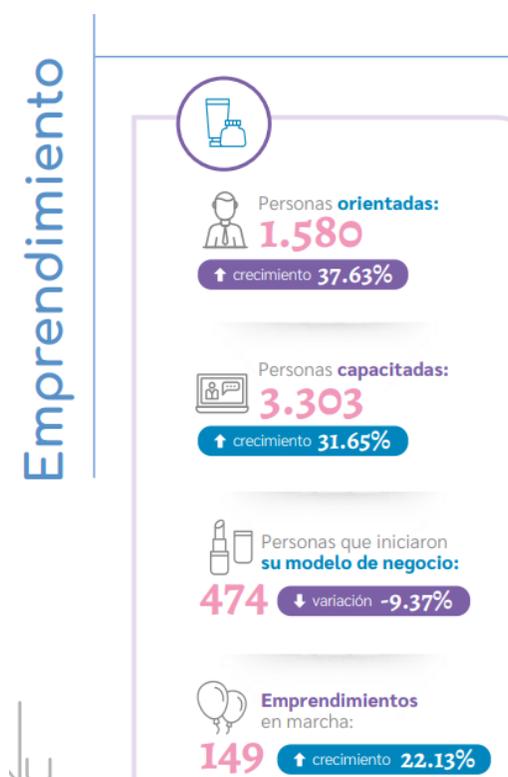


Ilustración 10. Resultados ruta de empleabilidad a 2021.

Fuente: Corporativo Compensar (2021).

## **Inclusión Laboral**

La inclusión laboral siendo un componente de equidad social, buscando enfrentar las desigualdades que surgen en un país. El Ministerio de Trabajo realiza actividades de divulgación con el fin de sensibilizar a los empresarios en incluir dentro de su planta de personal diferente población que encamine a evitar la discriminación.

El Ministerio del trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. abordando la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación. (Ministerio de Trabajo, 2022, p.1)

Como consecuencia de la anterior noción la agencia de empleo continuando con el cumplimiento de su propósito superior y bajo el objetivo de gestionar empleos dignos no deja atrás la inclusión laboral, para tal fin apalanca programas de responsabilidad social asesorando a las empresas en la contratación con personas con discapacidad o situación social especial. Siendo este otro mecanismo del Estado para afrontar el desempleo, siendo no solo un tema de Gobierno Nacional sino amparado bajo la siguiente estrategia: “La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad constituye la base de un progreso sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad en todos los pilares” (Organización de las Naciones Unidas [ONU), 2022).

Con lo anterior es evidente el trabajo tan importante que realizan las agencias de empleo, no solamente desde el punto de vista individual a los cesantes sino también desde el punto de vista empresarial y de emprendimiento, quienes a su vez generan empleo y continúan aportando al desarrollo del país.

## Conclusiones

Este ensayo permite concluir que la creación del mecanismo para protección del Cesante fue creado para proteger y brindar tranquilidad a los cesantes, reglamentado bajo la Ley 1636 de 2013 y que a través de sus beneficios ayuda a la población a suplir los gastos básicos en ausencia de empleo y adicionalmente a través de su red de empleo aporta a su crecimiento técnico, profesional con capacitaciones y programas de calidad.

El funcionamiento de este mecanismo fue uno de los conductores del gobierno para enfrentar la emergencia de salud del 2020. Con la cual aumento en varios puntos la tasa de desempleo durante los años 2019 y 2020 y con la experiencia que las cajas de compensación tenían con el manejo del mecanismo se logró aportar significativamente beneficios y apoyo en la situación económica que generó la pandemia.

Las agencias de empleo y colocación son una puesta importante por parte del gobierno, quienes brindan al cesante la oportunidad de tener acceso a capacitación gratuita certificable y la adhesión a una ruta de empleabilidad, la cual incluyo procesos de fortalecimiento en gestión por competencias, habilidades gerencias, trabajo en equipo, liderazgo, formando candidatos altamente calificados, estratégicos y definidos bajo la alta gerencia, logrando tener acceso a empleos dignos y seguros. El propósito de este ensayo fue dar a conocer como nacieron, su funcionamiento, sus beneficios y el importante impacto a la empleabilidad, al crecimiento profesional y personal de los cesantes, los impactos que tienen sobre la calidad emocional, mejoramiento de vida y la gran contribución que realizan al país en la búsqueda de reducir el impacto del desempleo y las consecuencias que este trae.

## Referencias

Acuña, M. (2021, agosto 21). Aprendizaje por competencias. Normas APA de

<https://www.evirtualplus.com/aprendizaje-por-competencias/>

Alles, M. (2005). Gestión por competencias. Recuperado de:

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=gesti%C3%B3n+por+competencias&ots=HW3G9\\_HGbF&sig=Atkn--HrKF-IHVXvA-8pMP8pXjg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20por%20competencias&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=gesti%C3%B3n+por+competencias&ots=HW3G9_HGbF&sig=Atkn--HrKF-IHVXvA-8pMP8pXjg&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20por%20competencias&f=false)

Amaya, J.S. (2021, enero 29). El año pasado, la tasa de desempleo cerró en 15,9% y hubo 19,84 millones de ocupados. Normas APA de <https://www.larepublica.co/economia/siga-en-vivo-la-rueda-de-prensa-del-dane-sobre-los-resultados-del-desempleo-en-2020-3117875>

Congreso Colombia, (2013, junio 18). Ley 1636 de 2013 [archivo PDF]. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

Corporativos Compensar. (2020). Informe de Gestión y Sostenibilidad [archivo PDF].

Recuperado de <https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion/Documents/informe-GRI-2020-opt.pdf>

Corporativos Compensar. (2021). Informe de Gestión y Sostenibilidad [archivo PDF].

Recuperado de: [https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion/Documents/GRI\\_2021\\_COMPENSAR\\_Canales.pdf](https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion/Documents/GRI_2021_COMPENSAR_Canales.pdf)

Corporativo Compensar. (2022). Nuestra organización atributo superior. Normas APA de

<https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion>

Corporativo Compensar. (2022). Servicios. Normas APA de <https://corporativo.compensar.com/empresas/asesorias-empresariales/agencia-colocacion-empleo/servicios>

Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín, (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.psicothema.com/pdf/745.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2015, enero). Boletín técnico principales indicadores del mercado laboral [archivo PDF]. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_14.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_14.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021, enero). Boletín técnico principales indicadores del mercado laboral [archivo PDF]. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022, mayo). Anexos gran encuesta integrada de hogares GEIH total nacional [archivo Excel]. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Keynes, J. (2006). Keynes y el Estado benefactor. DOI <http://crisis29keynespctp.blogspot.com/>

Linares, J. (2020, enero). Múnich Personal RePEc Archive [archivo PDF]. Recuperado de [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106698/1/MPRA\\_paper\\_106698.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106698/1/MPRA_paper_106698.pdf)

Melillo, A. y Suarez, E. N. (2001). Nuevas tendencias en resiliencia [archivo PDF]. Recuperado de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Trabajo%20Filippi%20Teoricos%20Parte%203/Melillo,%20A.%20&%20Suarez%20Ojeda,%20E.%20N.%20\(Comp.\).%20\(2001\).%20Nuevas%20tendencias%20en%20resiliencia.%20\(19-30\).pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Trabajo%20Filippi%20Teoricos%20Parte%203/Melillo,%20A.%20&%20Suarez%20Ojeda,%20E.%20N.%20(Comp.).%20(2001).%20Nuevas%20tendencias%20en%20resiliencia.%20(19-30).pdf)

Ministerio del Trabajo, (2020, marzo 27). Decreto Legislativo número 488 [archivo PDF].

Recuperado de

[https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos-no-compilados-y-otros-decretos/-/document\\_library/9gX59PkUWi1Z/view\\_file/61245225](https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos-no-compilados-y-otros-decretos/-/document_library/9gX59PkUWi1Z/view_file/61245225)

Ministerio del Trabajo, (2022). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Normas APA de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Organización de las Naciones Unidas. (2022). Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad [archivo PDF]. Tomado de

[https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_spanish.pdf](https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf)

Paladini, O. (2017, septiembre 17). Hacia lo alto. Normas APA de

<https://omarpal.blogspot.com/2017/09/paulo-freire-citas.html>

Pearson Latam. (2022). Importancia de las habilidades gerenciales en un líder exitoso. Normas

APA de <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/importancia-habilidades-gerenciales-para-un-lider>

Rivera, C. (2011, marzo). ¿De qué hablamos cuando hablamos de entrepreneurship1? [archivo

PDF]. Recuperado de [file:///D:/Dialnet-](file:///D:/Dialnet-DeQueHablamosCuandoHablamosDeEntrepreneurship-4000393.pdf)

[DeQueHablamosCuandoHablamosDeEntrepreneurship-4000393.pdf](file:///D:/Dialnet-DeQueHablamosCuandoHablamosDeEntrepreneurship-4000393.pdf)

Say, J.B (1802). La ley de Say [archivo PDF]. Tomado de

<https://www.eumed.net/tesis-doctorales/jrcrc/C-05.pdf>