

Edición noviembre 2025

**REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE
EMPLEO CAJA DE COMPENSACIÓN - COMBARRANQUILLA**

Artículo 1. ENTIDAD: La Caja de Compensación Familiar de Barranquilla- Combarranquilla, es una persona jurídica de derecho privado, con domicilio principal en la ciudad de Barranquilla Calle 34 N 44 – 63 Piso 4, con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 2622 del 27 de septiembre de 1957 expedida por el Ministerio de Justicia.

Artículo 2. OBJETO: El presente reglamento tiene por objeto determinar las condiciones, procedimientos, características y calidades de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a nivel nacional y transnacional, junto con los derechos y deberes de los usuarios a los que la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla - Combarranquilla prestará sus servicios.

Artículo 3. MARCO LEGAL: Los servicios de gestión y colocación se prestarán con sujeción a las normas contenidas en el presente reglamento, a lo dispuesto por la ley 1636 del 2013, el Decreto 1072 del 2015, el Decreto 1823 de 2020, la Resolución 3229 del 2022, la Resolución 1481 de 2014 y las demás normas que regulan la intermediación laboral en Colombia.

Artículo 4. NATURALEZA: La agencia de gestión y colocación de empleo de Combarranquilla se constituye como Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar y se encuentra sujeta al régimen legal establecido para este tipo de agencias.

Artículo 5. SERVICIOS: Los servicios que prestará la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla - Combarranquilla en cada uno de sus centros de empleo (Barranquilla, Soledad, Sabanalarga y Galapa), Brigada Móvil y punto virtual; a los oferentes de trabajo (trabajadores) y a los potenciales empleadores, serán aquellos dispuestos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 3229 de 2022.

De acuerdo con el artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 1823 de 2020, y conforme al numeral 1° del artículo 3° de la Resolución 3229 de 2022., los **SERVICIOS BÁSICOS Y ESPECIALIZADOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO** tienen como finalidad facilitar el encuentro entre oferta y demanda laboral, y se debe garantizar como mínimo la prestación de las siguientes actividades:

1. Registro: es la inscripción de oferentes o buscadores potenciales empleadores y vacantes en el sistema de información autorizado al prestador.
2. Registro de oferentes o buscadores: es la inscripción presencial y/o virtual del oferente o buscador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la hoja de vida de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Registro de potenciales empleadores: es la inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo: tipo de persona (natural o jurídica); razón social o nombre; número del Nit o documento de identificación; datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona contacto (nombre, teléfono y correo electrónico).
4. Registro de vacantes: Es la inscripción presencial y/o virtual de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye el contenido mínimo de la vacante de acuerdo con la normatividad vigente.
5. Orientación ocupacional a oferentes o buscadores: son las acciones para conocer del oferente o buscador de empleo los conocimientos, experiencias, habilidades y otras competencias, así como sus intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades para analizar y construir el perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo o asesorar la búsqueda de empleo y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.
6. Orientación a potenciales empleadores: Son las acciones para conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.
7. Preselección: Permite identificar entre los oferentes o buscadores inscritos aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador.
8. Remisión: Son las acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante por medio del sistema de información autorizado. El prestador deberá implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.

SERVICIOS ESPECIALIZADOS: Son aquellos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano, los cuales se clasifican en:

1. Asociados: son aquellos servicios, diferentes a los básicos y adicionales, dirigidos al oferente o buscador que tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad o mitigar las barreras para el acceso, y permanencia a un empleo formal.
2. Adicionales: Son aquellos servicios dirigidos a los potenciales empleadores, diferentes a los básicos y asociados, que tienen como finalidad facilitar los procesos de gestión del talento humano o mitigar las barreras para el acceso o permanencia a un empleo formal.

PROCEDIMIENTO DE LOS SERVICIOS BÁSICOS

De acuerdo con la información descrita anteriormente, a continuación, detallaremos el procedimiento de cada uno de los **servicios básicos** antes mencionados. En cumplimiento con la Resolución 3229 del 2022 la modalidad de los servicios a prestar será Mixta (Presencial y virtual).

Edición noviembre 2025

- ✓ Presencial: Es la prestación de servicios en espacios físicos autorizados como puntos de atención.
- ✓ Virtual: Es la prestación de los servicios exclusivamente por medios y/o herramientas electrónicas en los cuales no hay interacción humana entre el usuario y el prestador.
- ✓ Mixta: Es la prestación de un servicio o varios servicios de manera presencial y virtual, es decir, en espacios físicos autorizados como puntos de atención y/o a través de medios y/o herramientas electrónicas.

Por otro lado, los servicios básicos de gestión y colocación de empleo serán siempre prestados de manera **GRATUITA** para el oferente o buscador de acuerdo con el artículo 2.2.6.1.2.4 del Decreto 1072 del 2015.

• Registro de oferentes o buscadores

PRESENCIAL	VIRTUAL
El jefe del Servicio Público de Empleo realiza labor de promoción y difusión del Servicio público de empleo ofrecido por COMBARRANQUILLA. El líder del centro de empleo se encarga de suministrar bases de datos de las personas beneficiarias del programa de inserción laboral y las personas autoregistradas en el aplicativo SISE, para que sean contactadas por los asesores de apoyo. El Asesor de Apoyo del Servicio Público de Empleo recibe, atiende y suministra información a las personas que asisten a las oficinas del SPE, potenciales empleadores y oferentes. Los oferentes del SPE pueden venir remitidos de las siguientes fuentes: ✓ Los beneficiarios del programa de inserción laboral de COMBARRANQUILLA. ✓ Personas en busca de empleo (desempleados o personas que quieran cambiar su trabajo actual). El asesor de apoyo del Servicio Público de Empleo explica a los oferentes la función de la oficina de servicio público de empleo, la importancia que tiene el cumplimiento de cada proceso dentro del servicio y la ruta de empleabilidad a seguir. El asesor de apoyo del Servicio Público de Empleo recibe la información de las personas aspirantes a inscribirse como oferentes de empleo en la oficina del SPE de COMBARRANQUILLA y valida la misma solicitando la fotocopia de su documento de identificación, esta validación se realiza en un tiempo de 5 a 10 minutos. Luego entrega el registro de confidencialidad de datos para que sea firmado por el oferente o buscador de empleo. El asesor de apoyo diligencia todos los datos requeridos de la hoja de vida del usuario, en el aplicativo SISE, la cual debe quedar diligenciada al 100% https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Homeagencia.aspx y el software del SPE, las cuales son: Datos personales: fecha de nacimiento, país de nacimiento, departamento de nacimiento, municipio de nacimiento, sexo, país de residencia, departamento de residencia y municipio de residencia; formación académica: nivel educativo, título de formación académica, fecha de finalización de formación académica, país y profesión; experiencia laboral: perfil, nombre del cargo, ocupación, país, departamento, municipio, fecha de inicio de la experiencia, fecha de finalización de la experiencia, total tiempo de experiencia laboral; condiciones de la oferta de la mano de obra: aspiración salarial. También le entrega el registro de confidencialidad de datos personales para proteger la información suministrada en su hoja de vida, con el fin de que lo conozca y lo firme. El asesor de apoyo entrega al oferente (Envío de correo electrónico) usuario y contraseña de acceso a la plataforma, para que este puede actualizar la información de su hoja de vida, consultar vacantes y postularse a las mismas cuando sea necesario. Para los casos en que se cuente con más de un usuario en el servicio del SPE, el asesor de apoyo crea un usuario y una contraseña para cada usuario	El jefe del Servicio Público de Empleo realiza labor de promoción y difusión del Servicio público de empleo ofrecido por COMBARRANQUILLA. El líder del centro de empleo se encarga de suministrar bases de datos de las personas beneficiarias del programa de inserción laboral y las personas autoregistradas en el aplicativo SISE, para que sean contactadas por los asesores de apoyo. El asesor de apoyo del Servicio Público de Empleo explica a través de llamadas telefónicas o de manera virtual a los oferentes la función de la oficina de servicio público de empleo, la importancia que tiene el cumplimiento de cada proceso dentro del servicio y la ruta de empleabilidad a seguir. El asesor de apoyo del Servicio Público de Empleo recibe la información de las personas aspirantes a inscribirse como oferentes de empleo en el SPE de COMBARRANQUILLA y valida la misma solicitando la fotocopia de su documento de identificación escaneado, esta validación se realiza en un tiempo de 5 a 10 minutos o según la disponibilidad del oferente en enviar el documento soporte. Luego le explica al oferente el proceso de confidencialidad de datos que aparece en el aplicativo de SISE, para el tratamiento de su información. El Asesor de Apoyo brinda asesoría por medio de los mecanismos no presenciales (telefónico o virtual) y apoya al oferente en el diligenciamiento de su Hoja de Vida en SISE la cual debe quedar diligenciada al 100% https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Homeagencia.aspx que debe contener: Datos personales: fecha de nacimiento, país de nacimiento, departamento de nacimiento, municipio de nacimiento, sexo, país de residencia, departamento de residencia y municipio de residencia; formación académica: nivel educativo, título de formación académica, fecha de finalización de formación académica, país y profesión; experiencia laboral: perfil, nombre del cargo, ocupación, país, departamento, municipio, fecha de inicio de la experiencia, fecha de finalización de la experiencia, total tiempo de experiencia laboral; condiciones de la oferta de la mano de obra: aspiración salarial, y en la asignación del turno para su orientación ocupacional. El asesor de apoyo lee e informa al oferente confidencialidad de datos personales para su conocimiento y aprobación del registro. Para los casos en que el oferente o buscador de empleo desee actualizar su hoja de vida, el asesor de apoyo crea un usuario y una contraseña para cada usuario, y les suministra el enlace https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx para que ingresen los datos de su hoja de vida. El asesor de apoyo entrega al oferente (Envío de correo electrónico) usuario y contraseña de acceso a la plataforma, para que este puede actualizar la información de su hoja de vida, consultar vacantes y

Edición noviembre 2025

y son remitidos a los computadores de autoayuda, les suministra el enlace https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx para que ingresen los datos de su hoja de vida. Si los oferentes ya están inscritos y vienen por actualización de la hoja de vida, el asesor de apoyo del Servicio Público de Empleo busca en la base de datos para comprobar que efectivamente su hoja de vida está inscrita y vigente y lo remite donde la Psicóloga para la entrevista ocupacional. Si su registro está vencido debe realizar su solicitud como inscripción de primera vez. Si el oferente requiere modificar, actualizar o eliminar su hoja de vida debe firmar el formato de modificación, actualización o eliminación de hoja de vida y entregar el soporte de su documento de identificación. (De acuerdo con lo establecido en la circular externa 0026 del 2025). El asesor de apoyo organiza la agenda de las psicólogas para las entrevistas de orientación ocupacional y los direcciona. El asesor de apoyo realiza seguimiento a la asistencia de entrevista de los oferentes o buscadores y marca en la agenda de las psicólogas si asistió o no. El asesor de apoyo envía prueba psicotécnica (Personalidad 16 factores) a los oferentes para que la realicen antes de realizar la entrevista de orientación ocupacional. El asesor de apoyo realiza seguimiento a las bases de datos enviadas por la líder de centro de empleo y se asegura que las personas registradas y autoregistradas en el mes hayan sido atendidas, ya sea en el diligenciamiento de su hoja de vida, como remitidas a procesos de orientación laboral.	postularse a las mismas cuando sea necesario. Si el oferente requiere modificar, actualizar o eliminar su hoja de vida debe firmar el formato de modificación, actualización o eliminación de hoja de vida y entregar el soporte de su documento de identificación. (De acuerdo con lo establecido en la circular externa 0026 del 2025). El Asesor de Apoyo programa con anticipación el proceso de orientación y envían una citación por e-mail, mensaje de texto, chat, llamada telefónica y solicitan al oferente respuesta de confirmación según el medio utilizado. Se debe dejar evidencia en la agenda de citas. El asesor de apoyo organiza la agenda de las psicólogas para las entrevistas de orientación ocupacional y los direcciona. El asesor de apoyo realiza seguimiento a la asistencia de entrevista de los oferentes o buscadores y marca en la agenda de las psicólogas si asistió o no. El asesor de apoyo envía prueba psicotécnica (Personalidad 16 factores) a los oferentes para que la realicen antes de realizar la entrevista de orientación ocupacional. El asesor de apoyo envía el enlace a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar a la entrevista de orientación laboral. El asesor de apoyo realiza seguimiento a las bases de datos enviadas por la profesional SPE y se asegura que las personas registradas y autoregistradas en el mes hayan sido atendidas, ya sea en el diligenciamiento de su hoja de vida, como remitidas a procesos de orientación laboral.
---	--

- Registro de potenciales empleadores:** El decreto 1072 del 2015 en su Artículo 2.2.6.1.2.11. comenta que el sistema de información del servicio público de empleo contará con un Registro Único de Empleadores. Los empleadores deberán realizar el respectivo registro ante cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, este Registro será alimentado con la información que semestralmente envíen las Cajas de Compensación Familiar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en los formatos que esta determine para tal fin. Dicho registro solo podrá ser consultado por el Ministerio del Trabajo para efectos estadísticos y de generación de política y regulación y por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como administradora del Servicio Público de Empleo.

PRESENCIAL	VIRTUAL
El jefe del Servicio Público de Empleo realiza labor de promoción y difusión del Servicio público de empleo ofrecido por COMBARRANQUILLA. El gestor empresarial realiza búsqueda de empresas a través de las bases de datos de empresas afiliadas a la Caja. El gestor empresarial realiza eventos con las empresas afiliadas a la Caja para que se inscriban a la agencia de empleo. El gestor empresarial realiza visitas a empresas interesadas en utilizar el servicio con el fin de ampliar información respecto a la inscripción de su empresa en la agencia de empleo y manejo de la plataforma del SPE. Esta información debe quedar consignada en el Registro de visitas a empresas. El gestor empresarial realiza la inscripción del potencial empleador en la plataforma SISE https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx, verifica en el sistema comercial de afiliados que es una empresa legalmente constituida y si la empresa no es afiliada a la caja de compensación se genera pantallazo de la página del RUES donde se valida que la empresa está legalmente constituida. El gestor empresarial solicita la siguiente información para inscribir a la empresa en el aplicativo SISE: tipo de persona (natural-jurídica); razón social o nombre; número del NIT o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona contacto (nombre,	El jefe del Servicio Público de Empleo realiza labor de promoción y difusión del Servicio público de empleo ofrecido por COMBARRANQUILLA. El gestor empresarial realiza búsqueda de empresas a través de las bases de datos de empresas afiliadas a la Caja. El gestor empresarial realiza llamadas telefónicas o reuniones por canales virtuales (Meet) con los potenciales empleadores interesados en utilizar el servicio con el fin de ampliar información respecto a la inscripción de su empresa en la agencia de empleo y manejo de la plataforma del SPE. Esta información debe quedar consignada en Google encuesta o formato de inscripción de empresas. El gestor empresarial realiza la inscripción del potencial empleador en la plataforma SISE https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx , verifica en el sistema comercial de afiliados que es una empresa legalmente constituida y si la empresa no es afiliada a la caja de compensación se genera pantallazo de la página del RUES donde se valida que la empresa está legalmente constituida. El gestor empresarial solicita la siguiente información para inscribir a la empresa en el aplicativo SISE: tipo de persona (natural-jurídica); razón social o nombre; número del NIT o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la

Edición noviembre 2025

teléfonos y correo electrónico). El gestor empresarial envía usuario y contraseña para el acceso a la plataforma del servicio público de empleo a través de correo electrónico. Si la empresa solicita modificación, actualización y/o eliminación de información en SISE debe diligenciar el formato de modificación y/o actualización de empresas. (De acuerdo con la circular externa 0026 del 2025) El gestor empresarial manifiesta al potencial empleador la solicitud de autorización para el tratamiento de datos personales que se encuentra en el aplicativo de sise. El gestor empresarial realiza seguimiento a los potenciales empleadores inscritos, con el objetivo de fidelizarlos a nuestro servicio.	persona contacto (nombre, teléfonos y correo electrónico). El gestor empresarial envía usuario y contraseña para el acceso a la plataforma del servicio público de empleo a través de correo electrónico. Si la empresa solicita modificación, actualización y/o eliminación de información en SISE debe diligenciar el formato de modificación y/o actualización de empresas. (De acuerdo con la circular externa 0026 del 2025) El gestor empresarial manifiesta al potencial empleador la solicitud de autorización para el tratamiento de datos personales que se encuentra en el aplicativo de sise El gestor empresarial realiza seguimiento a los potenciales empleadores inscritos, con el objetivo de fidelizarlos a nuestro servicio.
---	--

- **REGISTRO DE VACANTES:** La Resolución 2605 del 2014, los empleadores particulares deben registrar sus vacantes en el servicio público de empleo, a través de cualquier prestador autorizado. Cuando la publicación se realice a través de medios distintos, la obligación no se considerará cumplida. En el Artículo 1 de la Resolución 129 de 2015 nos indica que los empleadores deben reportar a través de cualquier prestador autorizado la información específica de su(s) vacante(s) al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo dentro de los (10) días hábiles siguientes a la existencia de esta, aportando la información establecida en el Artículo 3 de la Resolución No 2605 del 2014 y desarrollada en el anexo técnico de la Resolución 129 de 2015.

PRESENCIAL	VIRTUAL
El gestor empresarial recibe el registro de vacante por parte del potencial empleador: <i>Hay dos opciones para el registro de la vacante, ya sea mediante el formato de registro de vacante, el cual es enviado al correo electrónico del gestor empresarial asignado o mediante la plataforma SISE a través de la URL:</i> https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx El gestor empresarial realiza la remisión de las vacantes de los potenciales empleadores a cada uno de los asesores de intermediación a través de correo electrónico, de acuerdo con la disponibilidad. El asesor de intermediación revisa la información de la vacante con la empresa para realizar el proceso de validación e información de la vacante. El Asesor de intermediación valida las vacantes en el enlace https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx teniendo en cuenta cada uno de los siguientes datos: título de la vacante, descripción de la vacante, tiempo de experiencia relacionada, cantidad de vacantes, cargo, tipo de documento del empleador, número de identificación del empleador, razón social, fecha de publicación, fecha de vencimiento, nivel de estudios requeridos, profesión, salario/ingreso, departamento, municipio y sector económico. (Cuando el empleador requiera conservar la confidencialidad de su nombre o razón social y su número de identificación tributaria, registrará esta información, solicitando a su prestador no hacer públicos estos campos. Artículo 3 Resolución 2605 de 2014). <i>Una vez registrada la vacante por parte de la empresa, y posterior de haber sido validada y que cuente con los parámetros mínimos legales y establecidos para la publicación de esta, cuenta con dos (2) días hábiles para su aprobación.</i> A través de la plataforma interna de Combarraquilla a las empresas se les notifica por correo electrónico la aprobación y publicación de su	Los Gestores Empresariales contactan a las empresas por teléfono y realiza el registro de la vacante requerida. Se deja evidencia en el formato de registro de vacantes. El gestor empresarial debe preguntar a la empresa si está interesada en la realización de la reunión a través de modalidad virtual – Meet. En el caso A) Que acepte, se crea la reunión a través de la plataforma acordada y se envía por correo electrónico el enlace de acceso a la reunión con fecha y hora programada. B) Que no acepte, se continúa la llamada telefónicamente. En el caso A) Se hace la presentación de acuerdo con el protocolo de atención a empleadores establecido para esto y visualiza a través de herramientas ofimáticas, los servicios prestados por la agencia. Para el caso B) Se envía por correo electrónico la misma información. Con el fin de mantener la dinámica durante la reunión, debe seguirse de acuerdo con los siguientes parámetros: I. Saludo a la empresa II. Realizar presentación de los servicios que se ofrecen en la agencia de empleo. III. Informar a la empresa que tienen acceso a la plataforma SISE a través de un usuario y contraseña. IV. En el caso de ser solicitado por la empresa debe realizar montaje de la vacante en la plataforma. La empresa o el gestor empresarial realiza el montaje de la vacante a través del siguiente enlace: https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx teniendo en cuenta cada uno de los siguientes datos: título de la vacante, descripción de la vacante, tiempo de experiencia relacionada, cantidad de vacantes, cargo, tipo de documento del empleador, número de identificación del empleador, razón social, fecha de publicación, fecha de vencimiento, nivel de estudios requeridos, profesión, salario/ingreso, departamento, municipio y sector económico. (Cuando el empleador requiera conservar la confidencialidad de su nombre o razón social y su número de identificación tributaria, registrará esta información solicitando a su prestador no hacer públicos estos campos. Artículo 3 Resolución 2605 de 2014).

Edición noviembre 2025

vacante. El gestor empresarial informa en cada visita a las empresas, información referente a la resolución 02605 del 2014, que establece como acto obligatorio la inscripción del registro de vacantes. El gestor empresarial en cumplimiento de la resolución 129 del 2015, establece con el potencial empleador la confidencialidad de esta dentro de la plataforma. Proceso de hidrocarburos: La empresa realiza el registro de la vacante en la plataforma SISE, a través del módulo de E & P On shore y envían un correo electrónico relacionando la información, como el código de la vacante y el número de puestos solicitados para cada cargo. <i>El asesor de intermediación realiza la verificación de la vacante teniendo en cuenta los siguientes criterios:</i> <i>El asesor de intermediación una vez que haya validado que la vacante cumple con el ordenamiento jurídico deberá publicar la vacante en el día hábil siguiente.</i> Nota 1: Cuando la vacante corresponda a un perfil ocupacional estandarizado por el Ministerio del Trabajo, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia publicados deberán corresponder a los estandarizados. Nota 2: En la publicación de la vacante se incluirá el municipio o municipios de residencia requerido por el empleador, los cuales en todo caso debe corresponder al área de influencia del proyecto. Nota 3: El termino de publicación de la vacante establecido por la empresa, no puede ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses. Por tanto, el tiempo será contado a partir del día hábil siguiente. Nota 4: La vacante será gestionada por varios prestadores, para esto el empleador debe entregar un único código que fue generado previamente durante el montaje de la vacante. Nota 5: La publicación de una vacante no podrá limitarse exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento. Nota 6: Cuando el empleador, previo al vencimiento de la vacante, informe que fue cubierta con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el termino en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días hábiles.	<i>Una vez registrada la vacante por parte de la empresa, y posterior de haber sido validada y que cuente con los parámetros mínimos legales y establecidos para la publicación de esta, cuenta con dos (2) días hábiles para su aprobación.</i> A través de la plataforma interna de Combarranquilla a las empresas se les notifica por correo electrónico la aprobación y publicación de su vacante. El gestor empresarial realiza la remisión de las vacantes de los potenciales empleadores a cada uno de los asesores de intermediación a través de correo electrónico, de acuerdo con la disponibilidad de cada uno. El gestor empresarial en cumplimiento de la resolución 129 del 2015, establece con el potencial empleador la confidencialidad de esta dentro de la plataforma. El gestor empresarial envía mensualmente a las empresas afiliadas, información referente a la resolución 02605 del 2014, que establece como acto obligatorio la inscripción del registro de vacantes. En el caso que existan interrupciones propias de la modalidad virtual, tales como: interrupción en el servicio de luz y/o internet el gestor empresarial debe comunicarse a través de la línea corporativa con la persona encargada del proceso y entregar información del empleador para el envío de la información de manera virtual. Proceso de hidrocarburos: La empresa realiza el registro de la vacante en la plataforma SISE, a través del módulo de E & P On shore y envían un correo electrónico relacionando la información, como el código de la vacante y el número de puestos solicitados para cada cargo. <i>El asesor de intermediación realiza la verificación de la vacante teniendo en cuenta los siguientes criterios:</i> El tipo de proyecto que en este caso sería Proyecto de <i>El asesor de intermediación una vez que haya validado que la vacante cumple con el ordenamiento jurídico deberá publicar la vacante en el día hábil siguiente.</i> Nota 1: Cuando la vacante corresponda a un perfil ocupacional estandarizado por el Ministerio del Trabajo, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia publicados deberán corresponder a los estandarizados. Nota 2: En la publicación de la vacante se incluirá el municipio o municipios de residencia requerido por el empleador, los cuales en todo caso debe corresponder al área de influencia del proyecto. Nota 3: El termino de publicación de la vacante establecido por la empresa, no puede ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses. Por tanto, el tiempo será contado a partir del día hábil siguiente. Nota 4: La vacante será gestionada por varios prestadores, para esto el empleador debe entregar un único código que fue generado previamente durante el montaje de la vacante. Nota 5: La publicación de una vacante no podrá limitarse exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento. Nota 6: Cuando el empleador, previo al vencimiento de la vacante, informe que fue cubierta con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el termino en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días hábiles.
---	---

Edición noviembre 2025

• **ORIENTACIÓN OCUPACIONAL A OFERENTES:**

PRESENCIAL	VIRTUAL
El psicólogo orientador revisa su agenda de citas y verifica que los oferentes hayan realizado la prueba psicotécnica (Personalidad 16 factores), antes de que el usuario ingrese a la entrevista. Si el usuario no maneja herramientas informáticas se le aplicará el Wartegg y/o Machover. Pruebas psicotécnicas aplicadas: Personalidad 16 factores: Permite tener un perfil de personalidad del candidato evaluado. cuenta con 5 factores globales, basados en el modelo "big five" y 16 factores de primer orden que brindan información detallada de la personalidad del candidato. Wartegg: Es una prueba psicológica proyectiva que permite conocer algunos aspectos de la personalidad del candidato, así como su posición frente al mundo, las relaciones interpersonales, estados de ánimo y preferencias. El test de la figura humana, o test de Machover, es una prueba gráfica que representa ciertos rasgos para diagnosticar mejor la personalidad en los procesos de selección de personal. El psicólogo realiza entrevista para completar la hoja de vida de los oferentes, analiza sus capacidades, habilidades, competencias, conocimientos, experiencia laboral las relaciona con sus expectativas y situación del mercado laboral; asesora en la búsqueda de empleo y diseña en conjunto con el oferente una ruta de empleabilidad, la cual queda consignada en el cuadro de perfiles y concepto psicológico. El psicólogo realiza evaluación del perfil del oferente, teniendo en cuenta la información que se ha ingresado en el aplicativo del SPE y la que se pueda recolectar mediante diálogo directo y enruta a formaciones con las cuales el oferente va a mejorar su perfil y de esa manera facilitar su ingreso al ámbito laboral. El psicólogo propone acciones formativas coherentes con la situación específica de cada oferente. Realiza informes de las necesidades de capacitación detectadas, así como de la necesidad de establecer programas para la inserción laboral de las personas oferentes de empleo. El psicólogo suministra información a los oferentes sobre los oficios y ofertas de capacitación. Les informa sobre la realidad actual del mercado laboral y sobre los factores que facilitan u obstaculizan la búsqueda de empleo. Los talleres de orientación laboral a los cuales son remitidos los usuarios son los siguientes: Taller sise: Explica de que se trata el SPE, la ruta de empleabilidad a seguir y como postularse a las vacantes de la agencia, como actualizar la hoja de vida en SISE. Esta información se brinda durante la entrevista de orientación laboral y se envía correo electrónico al finalizar la entrevista con la información brindada. Duración 15 a 20 minutos. El psicólogo orientador es quien realiza este taller. Taller Claves de Motivación para el éxito personal y laboral: Proporcionar a los participantes conceptos acerca de motivación y tipos de motivación para que entiendan sus propias motivaciones y puedan utilizar este concepto para el propósito de su vida tanto en los planos laboral, profesional, social y	El psicólogo orientador revisa su agenda de citas y verifica que los oferentes hayan realizado la prueba psicotécnica (Personalidad 16 factores). Si el usuario no maneja herramientas informáticas no realiza prueba psicotécnica. Pruebas psicotécnicas aplicadas: Personalidad 16 factores: Permite tener un perfil de personalidad del candidato evaluado. cuenta con 5 factores globales, basados en el modelo "big five" y 16 factores de primer orden que brindan información detallada de la personalidad del candidato. Las entrevistas de orientación ocupacional se realizan a través de la plataforma Meet entre otras. El psicólogo realiza entrevista para completar la hoja de vida de los oferentes, analiza sus capacidades, habilidades, competencias, conocimientos, experiencia laboral las relaciona con sus expectativas y situación del mercado laboral; asesora en la búsqueda de empleo y diseña en conjunto con el oferente una ruta de empleabilidad, la cual queda consignada en el cuadro de perfiles y concepto psicológico. El psicólogo realiza evaluación del perfil del oferente, teniendo en cuenta la información que se ha ingresado en el aplicativo del SPE y la que se pueda recolectar mediante diálogo directo y se enruta a formaciones con las cuales el oferente va a mejorar su perfil y de esa manera facilitar su ingreso al ámbito laboral. El psicólogo propone acciones formativas coherentes con la situación específica de cada oferente. Realiza informes de las necesidades de capacitación detectadas, así como de la necesidad de establecer programas para la inserción laboral de las personas oferentes de empleo. El psicólogo suministra información a los oferentes sobre los oficios y ofertas de capacitación. Les informa sobre la realidad actual del mercado laboral y sobre los factores que facilitan u obstaculizan la búsqueda de empleo. Los talleres de orientación laboral a los cuales son remitidos los usuarios son los siguientes: Taller sise: Explica de que se trata el SPE, la ruta de empleabilidad a seguir y como postularse a las vacantes de la agencia, como actualizar la hoja de vida en SISE. Esta información se brinda durante la entrevista de orientación laboral y se envía correo electrónico al finalizar la entrevista con la información brindada. Duración 15 a 20 minutos. El psicólogo orientador es quien realiza este taller. Taller Claves de Motivación para el éxito personal y laboral: Proporcionar a los participantes conceptos acerca de motivación y tipos de motivación para que entiendan sus propias

Edición noviembre 2025

personal que les ayuda a tener mayor éxito en su búsqueda de empleo y en los demás ámbitos de su vida. Desarrollar la identificación de su línea de vida, obstáculos, miedos, esquemas mentales, que les estén impidiendo a los participantes lograr el éxito y también la identificación de las fortalezas y competencias que tienen personalmente para llegar al objetivo. Presentar las competencias relacionadas con el desarrollo de actitudes para alcanzar el éxito laboral y personal para que los participantes puedan crear estrategias propicias para el logro de sus objetivos de vida. Perfil del capacitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Duración: 4 horas. Número máximo de participantes: 30. Presencial a través del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla en las Unidades de Boston, Calle 30, el punto de atención del SPE de Sabanalarga y Galapa. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. El taller es realizado 3 veces por semana en las Unidades de Boston y Calle 30 y 1 vez por semana en el punto de atención de Sabanalarga y Galapa. Ambiente de aprendizaje: Aula de clases con los recursos necesarios para el desarrollo de la formación, videobeam, material de apoyo a la formación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, sociodramas, canciones construidas, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias dinámicas.

Taller de Habilidades gerenciales: Identificar y analizar los cambios que se deben realizar en la gestión gerencial de los participantes. Influir de manera positiva como líderes dentro de sus equipos de trabajo. Aprender sobre el buen uso de la comunicación asertiva dentro de una organización. Aprender a usar el tiempo de manera efectiva en todos los ámbitos. Entender donde se presentan las fallas a la hora de tomar decisiones. Perfil del capacitador: Administrador de empresas, especialista en mercadeo, Psicólogo, pedagogo. Duración: 8 horas. Número máximo de participantes: 30. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. El taller es realizado 1 vez al mes en las Unidades de Calle 30 y Boston de Combarranquilla y 1 mes sí y otro no en el punto de Sabanalarga y Galapa. Presencial a través del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla en las Unidades de Boston, Calle 30 y el punto de atención del SPE de Sabanalarga y Galapa. Recursos: Aula de clases, videobeam, sonido, portátil, marcador, borrador, material taller toma de decisiones, material taller manejo del estrés, hojas en blanco y lapiceros. Este taller se desarrollará a través de charlas magistrales, con un alto componente vivencial por parte de los participantes a través de los aportes basados en experiencias vividas en su trayecto laboral. Se aplicarán algunos talleres y actividades dentro de la jornada orientados a los temas desarrollados.

Al culminar la entrevista se le informa a la persona entrevistada, que sus documentos estarán vigentes por un año y que, en el caso de obtener alguna experiencia laboral a través del SPE o por su cuenta, debe actualizar su solicitud, incorporando las nuevas experiencias laborales en su hoja de vida. De igual manera si toma algún curso debe informar con el fin de mantener su hoja de vida vigente.

El psicólogo identifica las medidas de inserción laboral que sean adecuadas a los diferentes perfiles de los oferentes y los direcciona.

motivaciones y puedan utilizar este concepto para el propósito de su vida tanto en los planos laboral, profesional, social y personal que les ayuda a tener mayor éxito en su búsqueda de empleo y en los demás ámbitos de su vida. Desarrollar la identificación de su línea de vida, obstáculos, miedos, esquemas mentales, que les estén impidiendo a los participantes lograr el éxito y también la identificación de las fortalezas y competencias que tienen personalmente para llegar al objetivo. Presentar las competencias relacionadas con el desarrollo de actitudes para alcanzar el éxito laboral y personal para que los participantes puedan crear estrategias propicias para el logro de sus objetivos de vida. Perfil del capacitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Duración: 4 horas. Número máximo de participantes: 30. Virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla, encargados también del envío del usuario y contraseña a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. El taller es realizado 3 veces por semana en las Unidades de Boston y Calle 30 y 1 vez por semana en el punto de atención de Sabanalarga Y Galapa; en el punto de estrategia móvil- Brigada móvil se realiza 2 veces al mes. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, sociodramas, canciones construidas, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias dinámicas.

Taller de Habilidades gerenciales: Identificar y analizar los cambios que se deben realizar en la gestión gerencial de los participantes. Influir de manera positiva como líderes dentro de sus equipos de trabajo. Aprender sobre el buen uso de la comunicación asertiva dentro de una organización. Aprender a usar el tiempo de manera efectiva en todos los ámbitos. Entender donde se presentan las fallas a la hora de tomar decisiones. Perfil del capacitador: Administrador de empresas, especialista en mercadeo, Psicólogo, pedagogo. Duración: 8 horas. Número máximo de participantes: 30. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. Virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla, encargados también del envío del usuario y contraseña a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar. Este taller se desarrollará a través de charlas magistrales, con un alto componente vivencial por parte de los participantes a través de los aportes basados en experiencias vividas en su trayecto laboral. Se aplicarán algunos talleres y actividades dentro de la jornada orientados a los temas desarrollados.

Taller de transformación personal: Aprender cómo identificar los objetivos importantes, coleccionar e interpretar datos relevantes para la toma de decisiones, generar soluciones creativas a problemas complejos, practicar técnicas efectivas para tomar decisiones en grupo, aprender a llevar a cabo un seguimiento y evaluación del plan una vez que se haya implementado. Perfil del capacitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Duración: 8 horas. Número máximo de participantes: 30. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. Virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de la caja de

Edición noviembre 2025

	compensación Combarranquilla, encargados también del envío del usuario y contraseña a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar. Este taller se desarrollará a través de charlas magistrales, con un alto componente vivencial por parte de los participantes a través de los aportes basados en experiencias vividas en su trayecto laboral. Se aplicarán algunos talleres y actividades dentro de la jornada orientados a los temas desarrollados. El taller se realiza 6 veces al mes en la unidad Boston, 3 veces al mes en la unidad calle 30 y 3 veces al mes en el punto Sabanalarga, 2 veces al mes en el punto de Galapa. Taller comunicación efectiva: Sensibilizar al participante en el adecuado manejo de la comunicación en todas las interacciones que sostenga, brindar herramientas prácticas de comunicación efectiva que permanezcan en la cotidianidad. Perfil del capacitador: Profesional de comunicación social, administración de empresa, psicólogo y afines. Duración: 4 horas. Número máximo de participantes: 30. Virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla, encargados también del envío del usuario y contraseña a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar. El psicólogo orientador es el encargado de remitir al oferente a este taller, por lo menos con 1 día de antelación. Virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de la caja de compensación Combarranquilla, encargados también del envío del usuario y contraseña a través de correo electrónico para que el oferente pueda ingresar. Este taller se desarrollará a través de charlas magistrales, con un alto componente vivencial por parte de los participantes a través de los aportes basados en experiencias vividas en su trayecto laboral. Se aplicarán algunos talleres y actividades dentro de la jornada orientados a los temas desarrollados. El taller se realiza 4 veces al mes en la unidad Boston, 3 veces al mes en la unidad calle 30, 2 veces al mes en el punto Sabanalarga, 2 veces al mes en el punto de Galapa. Al culminar la entrevista se le informa a la persona entrevistada, que sus documentos estarán vigentes por un año y que, en el caso de obtener alguna experiencia laboral a través del SPE o por su cuenta, debe actualizar su solicitud, incorporando las nuevas experiencias laborales en su hoja de vida. De igual manera si toma algún curso debe informar con el fin de mantener su hoja de vida vigente. El psicólogo identifica las medidas de inserción laboral que sean adecuadas a los diferentes perfiles de los oferentes y los direcciona.
--	---

Edición noviembre 2025

• ORIENTACION OCUPACIONAL A POTENCIALES EMPLEADORES

PRESENCIAL	VIRTUAL
El gestor empresarial recibe la solicitud de información por parte del empleador. Realiza Entrevista (Visita de orientación y/o análisis del entorno laboral al empleador) El gestor empresarial realiza llamada a la empresa para agendar la visita de acuerdo con la disponibilidad. El gestor empresarial realiza entrevista de orientación y/o análisis del entorno laboral al empleador con el fin de identificar aspectos como perfiles que mayor demanda tiene la empresa, rotación de los puestos de trabajo solicitados, conocer los pasos del proceso de selección de la empresa. El gestor empresarial realiza presentación del portafolio de servicios de la agencia, socializa los servicios básicos y especializados, los beneficios y la calidad del servicio, así mismo, muestra la presentación de pruebas psicotécnicas y el uso para cada uno de los perfiles que requiera la empresa. El gestor empresarial brinda asesoría para la definición y registro de vacantes y muestra hoja de ruta de servicios al empleador. Comparte estudios de mercado con el fin que la empresa conozca como están siendo los perfiles de mayor contratación y las condiciones. Los gestores empresariales son los encargados de remitir a las empresas a las actividades grupales. Las temáticas están enfocadas en tendencias del mercado laboral, inclusión laboral, talento humano, modalidades de contratación, beneficios tributarios, entre otras temáticas, estas formaciones son realizadas por el área de capacitación de la caja de compensación, se ejecutan 5 seminarios al año, 2 en el punto de prado (60 personas), 1 en Galapa (15 personas), 1 en Sabanalarga (15 personas) y 1 en Calle 30 (20 personas), con duración de 4 horas, metodología: herramientas prácticas, juegos de roles, dinámicas. Instrumentos: Video Beam, ayudas audiovisuales. Las actividades son desarrolladas por docentes expertos en las diferentes temáticas. Los contenidos serán actualizados de manera anual de acuerdo con las tendencias.	El gestor empresarial recibe la solicitud de información por parte del empleador. El gestor empresarial debe preguntar a la empresa si está interesada en la realización de la reunión a través de modalidad virtual – Meet. En el caso A) Que acepte, se crea la reunión a través de la plataforma acordada y se envía por correo electrónico el enlace de acceso a la reunión con fecha y hora programada. B) Que no acepte, se continua la llamada telefónicamente. En el caso A) Se hace la presentación de acuerdo con el protocolo de atención a empleadores establecido para esto y visualiza a través de herramientas ofimáticas, los servicios prestados por la agencia. Para el caso B) Se envía por correo electrónico la misma información El gestor empresarial realiza entrevista de orientación y/o análisis del entorno laboral al empleador con el fin de identificar aspectos como perfiles que mayor demanda tiene la empresa, rotación de los puestos de trabajo solicitados, conocer los pasos del proceso de selección de la empresa. El gestor empresarial realiza presentación del portafolio de servicios de la agencia, socializa los servicios básicos y especializados, los beneficios y la calidad del servicio, así mismo, muestra la presentación de pruebas psicotécnicas y el uso para cada uno de los perfiles que requiera la empresa. El gestor empresarial brinda asesoría para la definición y registro de vacantes y muestra hoja de ruta de servicios al empleador. Comparte estudios de mercado con el fin que la empresa conozca como están siendo los perfiles de mayor contratación y las condiciones. Los gestores empresariales son los encargados de remitir a las empresas a las actividades grupales. Las temáticas están enfocadas en tendencias del mercado laboral, inclusión laboral, talento humano, modalidades de contratación, beneficios tributarios, entre otras temáticas, estas formaciones son realizadas por el área de capacitación de la caja de compensación, se ejecutan 5 seminarios al año, 2 en el punto de prado (60 personas), 1 en Galapa (15 personas), 1 en Sabanalarga (15 personas) y 1 en Calle 30 (20 personas), con duración de 4 horas, metodología: herramientas prácticas, juegos de roles, dinámicas. Instrumentos: Video Beam, ayudas audiovisuales. Las actividades son desarrolladas por docentes expertos en las diferentes temáticas. Los contenidos serán actualizados de manera anual de acuerdo con las tendencias.

Edición noviembre 2025

• PRESELECCIÓN

PRESENCIAL	VIRTUAL
El asesor de intermediación se comunica con la empresa asignada, donde se realiza verificación de la información de la vacante registrada para así poder aclarar funciones, perfil, condiciones de la vacante, número de puestos de trabajo. El asesor de intermediación realiza aprobación de la vacante a través de la plataforma SISE en un tiempo no superior a dos (2) días hábiles. El asesor de intermediación realiza el matching de la plataforma y búsqueda de los candidatos a través de las diferentes fuentes: cuadros de perfiles, población FOSFEC, población vulnerable. El asesor de intermediación realiza llamadas a los usuarios que aplican con el perfil de la vacante y los cita a entrevista en donde revisa resultados de pruebas psicotécnicas e identifica cumplimiento del perfil del candidato con la vacante. El psicólogo orientador realiza entrevista de preselección a los candidatos, aplica prueba de competencias y emite concepto, para que la asesora de intermediación remita la información a los potenciales empleadores. Si el oferente no fue preseleccionado se le envía correo electrónico informando acerca del proceso y de su participación. Proceso hidrocarburos <i>Una vez la vacante es aprobada por el asesor de intermediación, se dan tres (3) días hábiles para la difusión y postulación de la población. Al cuarto (4) día se realiza el matching, se consolida la información y se remite la cantidad máxima por tipo de oferente.</i> Nota 1: <i>Para realizar la preselección de oferentes, el prestador debe tener en cuenta los siguientes criterios:</i> ■ Lugar de residencia: Para todos los casos corresponderá al municipio o municipios señalados por el empleador al momento del registro de la vacante. ■ Formación académica: Para el caso de perfiles estandarizados, el prestador partirá del menor requerimiento de formación previsto en la casilla "nivel educativo". ■ Experiencia laboral: En el caso de perfiles estandarizados, el prestador observará el tipo y tiempo de experiencia requerido para cada perfil en el anexo técnico de la Resolución 2616 de 2016 del Ministerio del trabajo. Los cursos, competencias, y conocimientos requeridos por cada perfil serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores. Nota 2: Se realiza ampliación del tiempo de la vacante en el caso que sea requerido por la empresa.	El asesor de intermediación se comunica con la empresa asignada, donde se realiza verificación de la información registrada para así poder aclarar funciones, perfil, condiciones de la vacante, número de puestos de trabajo. El asesor de intermediación realiza aprobación de la vacante a través de la plataforma SISE en un tiempo no superior a dos (2) días hábiles. El asesor de intermediación realiza el matching de la plataforma y búsqueda de los candidatos a través de las diferentes fuentes: cuadros de perfiles, población FOSFEC, población vulnerable. El asesor de intermediación realiza llamadas a los usuarios que aplican con el perfil de la vacante y los cita a entrevista virtual (Meet) en donde revisa resultados de pruebas psicotécnicas e identifica cumplimiento del perfil del candidato con la vacante. El psicólogo orientador realiza entrevista de preselección a los candidatos, aplica prueba de competencias y emite concepto, para que la asesora de intermediación remita la información a los potenciales empleadores. Si el oferente no fue preseleccionado se le envía correo electrónico informando acerca del proceso y de su participación. Proceso hidrocarburos <i>Una vez la vacante es aprobada por el asesor de intermediación, se dan tres (3) días hábiles para la difusión y postulación de la población. Al cuarto (4) día se realiza el matching, se consolida la información y se remite la cantidad máxima por tipo de oferente.</i> Nota 1: <i>Para realizar la preselección de oferentes el prestador debe tener en cuenta los siguientes criterios:</i> ■ Lugar de residencia: Para todos los casos corresponderá al municipio o municipios señalados por el empleador al momento del registro de la vacante. ■ Formación académica: Para el caso de perfiles estandarizados, el prestador partirá del menor requerimiento de formación previsto en la casilla "nivel educativo". ■ Experiencia laboral: En el caso de perfiles estandarizados, el prestador observará el tipo y tiempo de experiencia requerido para cada perfil en el anexo técnico de la Resolución 2616 de 2016 del Ministerio del trabajo. Los cursos, competencias, y conocimientos requeridos por cada perfil serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores. Nota 2: Se realiza ampliación del tiempo de la vacante en el caso que sea requerido por la empresa

Edición noviembre 2025

• REMISIÓN

PRESENCIAL	VIRTUAL
El asesor de intermediación realiza actualización de la información de la hoja de vida del candidato, perfil, experiencia laboral y formación académica. El asesor de intermediación descarga la hoja de vida y el informe de las pruebas psicotécnicas de los oferentes preseleccionados para la vacante. El intermediador envía a los potenciales empleadores una terna con el informe final de candidatos, y las hojas de vida preseleccionadas para la vacante solicitada. La remisión de candidatos se realiza en un tiempo de 3 a 5 días hábiles. El plazo estipulado puede extenderse máximo hasta por 10 días hábiles, en el caso de no contar en las bases de datos con el perfil solicitado. El asesor de intermediación realiza seguimiento a los potenciales empleadores para conocer la decisión tomada respecto a los candidatos enviados para cubrir las vacantes. El asesor de intermediación realiza seguimiento al personal preseleccionado, y que no son retroalimentados por las empresas, con el fin de informar al oferente el cierre del proceso y conocer si están siendo contactados por el empleador. Esto es realizado los miércoles y viernes de cada semana y se deja un cuadro de ese seguimiento. Proceso hidrocarburos <i>El asesor de intermediación hace seguimiento de que el prestador haya iniciado el proceso de remisión; relaciona el código de la e ingresa a la plataforma SISE a: gestión de intermediación>gestión de procesos, ingresa a la inscripción de candidatos y selecciona en la opción Adicionar candidatos E&P Onshore, de esta manera la plataforma inicia la búsqueda y arroja un listado de oferentes que posiblemente puedan cumplir con los requisitos para la vacante y los auto postulados a la misma. Posteriormente, se descarga el listado de oferentes en formato Excel, a través del cual se relacionan los candidatos y clasificando entre el tipo de población urbano, rural y auto postulados.</i> <i>El asesor de intermediación revisa los criterios y el tipo de vacante, de acuerdo con esto valida si varía la cantidad de oferentes a remitir por puesto de trabajo. Mano de obra NO calificada: Son los perfiles básicos donde se requiera como máximo un nivel educativo bachiller o incluso ningún tipo de estudio para ejercer el cargo. Por un (1) puesto de trabajose remiten mínimo quince (15) hojas de vida y máximo veinte (20) hojas de vida. En la búsqueda de oferentes se debe priorizar a quien cumpla con mayor tiempo cesante y se debe tener en cuenta que para este tipo de vacante se debe tomar un 60% de población rural y un 40% de la población urbana al momento de la remisión de candidatos.</i> <i>El asesor de intermediación realiza la remisión de oferentes entre diez (10) y quince (15) candidatos para cargos calificados y entre quince (15) y veinte (20) para cargos no calificados por cada puesto de trabajo requerido por el empleador. Nota1: En caso de que el empleador requiera una nueva remisión, debe informar previamente el estado de los perfiles inicialmente enviados por el prestador. Nota2: Cuando el estado</i>	El asesor de intermediación realiza actualización de la información de la hoja de vida del candidato, perfil, experiencia laboral, formación académica. El asesor de intermediación descarga la hoja de vida y el informe de las pruebas psicotécnicas de los oferentes preseleccionados para la vacante. El intermediador envía a la empresa una terna con el informe final de candidatos, y las hojas de vida preseleccionadas para la vacante solicitada. La remisión de candidatos se realiza en un tiempo de 3 a 5 días hábiles. El plazo estipulado puede extenderse máximo hasta por 10 días hábiles, en el caso de no contar en las bases de datos con el perfil solicitado. El asesor de intermediación se comunica con la empresa telefónicamente con el fin de informar el envío por correo electrónico de las hojas de vida. El asesor de intermediación realiza seguimiento a los potenciales empleadores para conocer la decisión tomada respecto a los candidatos enviados para cubrir las vacantes. El auxiliar de apoyo realiza seguimiento al personal preseleccionado, y que no son retroalimentados por las empresas, con el fin de informar al oferente el cierre del proceso y conocer si están siendo contactados por el empleador. Esto es realizado los miércoles y viernes de cada semana y se deja un cuadro de ese seguimiento. Proceso hidrocarburos <i>El asesor de intermediación hace seguimiento de que el prestador haya iniciado el proceso de remisión; relaciona el código de la e ingresa a la plataforma SISE a: gestión de intermediación>gestión de procesos, ingresa a la inscripción de candidatos y selecciona en la opción Adicionar candidatos E&P Onshore, de esta manera la plataforma inicia la búsqueda y arroja un listado de oferentes que posiblemente puedan cumplir con los requisitos para la vacante y los auto postulados a la misma. Posteriormente, se descarga el listado de oferentes en formato Excel, a través del cual se relacionan los candidatos y clasificando entre el tipo de población urbano, rural y auto postulados.</i> <i>El asesor de intermediación revisa los criterios y el tipo de vacante, de acuerdo con esto valida si varía la cantidad de oferentes a remitir por puesto de trabajo. Mano de obra NO calificada: Son los perfiles básicos donde se requiera como máximo un nivel educativo bachiller o incluso ningún tipo de estudio para ejercer el cargo. Por un (1) puesto de trabajose remiten mínimo quince (15) hojas de vida y máximo veinte (20) hojas de vida. En la búsqueda de oferentes se debe priorizar a quien cumpla con mayor tiempo cesante y se debe tener en cuenta que para este tipo de vacante se debe tomar un 60% de población rural y un 40% de la población urbana al momento de la remisión de candidatos.</i> <i>El asesor de intermediación realiza la remisión de oferentes entre diez (10) y quince (15) candidatos para cargos calificados y entre quince (15) y veinte (20) para cargos no calificados por cada puesto de trabajo requerido por el empleador. Nota1: En caso de que el empleador requiera</i>

Edición noviembre 2025

corresponda a la no selección del perfil el empleador deberá indicar las razones. Nota3: El prestador deberá realizar como mínimo tres (3) remisiones de candidatos en las condiciones anteriormente mencionadas. En caso de no encontrarse dentro de estas remisiones el perfil del candidato requerido por el empleador, este podrá solicitar que se remita mayor número de oferentes. Nota 4: En este caso si la vacante no requiere nivel mínimo de estudio ni experiencia laboral se toma en cuenta el mayor tiempo cesante y que la actualización de la hoja de vida sea reciente, en caso contrario si requieren nivel de estudio y cierto tiempo de experiencia laboral se deben tomar en cuenta los mismos puntos y hacer la preselección de acuerdo con la solicitud. Mano de obra calificada: Son aquellos perfiles que van desde un nivel educativo técnico hasta profesional. Por un (1) puesto de trabajo se remiten mínimo diez (10) hojas de vida y máximo quince (15) hojas de vida. En la búsqueda de oferentes para este tipo de vacantes solo se debe priorizar a quien cumpla con mayor tiempo cesante. Nota 5: Si la vacante es MANO DE OBRA CALIFICADA se debe tomar la información de todas las pestañas y unificarlas para hacer el filtro de mayor tiempo cesante ya que en este caso se toma en cuenta solamente el mayor tiempo cesante y que la actualización de la hoja de vida sea reciente. Una vez se tenga organizada la información del matching, marca en SISE los usuarios y luego realizar la remisión de los candidatos y al final dar clic a Continuar Proceso. NOTA: Sólo pueden ser postulados los oferentes que vivan en él o (los) municipio(s) seleccionado(s) y que cumplan con las especificaciones de la vacante, sin embargo si la vacante es ampliada a nivel Municipios Límites Área Influencia podrán postularse oferentes que vivan en estos municipios adicionales, o si es ampliada a nivel departamental podrán postularse oferentes que vivan en el departamento o los departamentos a los cuales pertenecen los Municipios Límites Área Influencia, o si es ampliada a nivel nacional podrán postularse oferentes de cualquier punto del país. El asesor de intermediación realiza la remisión de los candidatos a la empresa, a través del correo electrónico. Especifica de cuantas personas están siendo remitidas y cuantos usuarios quedaron en el sistema. El asesor de intermediación se comunica con la empresa con el fin de identificar posibles personas contratadas para la vacante y darle cierre a la misma.	una nueva remisión, debe informar previamente el estado de los perfiles inicialmente enviados por el prestador. Nota2: Cuando el estado corresponda a la no selección del perfil el empleador deberá indicar las razones. Nota3: El prestador deberá realizar como mínimo tres (3) remisiones de candidatos en las condiciones anteriormente mencionadas. En caso de no encontrarse dentro de estas remisiones el perfil del candidato requerido por el empleador, este podrá solicitar que se remita mayor número de oferentes. Nota 4: En este caso si la vacante no requiere nivel mínimo de estudio ni experiencia laboral se toma en cuenta el mayor tiempo cesante y que la actualización de la hoja de vida sea reciente, en caso contrario si requieren nivel de estudio y cierto tiempo de experiencia laboral se deben tomar en cuenta los mismos puntos y hacer la preselección de acuerdo con la solicitud. Mano de obra calificada: Son aquellos perfiles que van desde un nivel educativo técnico hasta profesional. Por un (1) puesto de trabajo se remiten mínimo diez (10) hojas de vida y máximo quince (15) hojas de vida. En la búsqueda de oferentes para este tipo de vacantes solo se debe priorizar a quien cumpla con mayor tiempo cesante. Nota 5: Si la vacante es MANO DE OBRA CALIFICADA se debe tomar la información de todas las pestañas y unificarlas para hacer el filtro de mayor tiempo cesante ya que en este caso se toma en cuenta solamente el mayor tiempo cesante y que la actualización de la hoja de vida sea reciente. Una vez se tenga organizada la información del matching, marca en SISE los usuarios y luego realizar la remisión de los candidatos y al final dar clic a Continuar Proceso. NOTA: Sólo pueden ser postulados los oferentes que vivan en él o (los) municipio(s) seleccionado(s) y que cumplan con las especificaciones de la vacante, sin embargo si la vacante es ampliada a nivel Municipios Límites Área Influencia podrán postularse oferentes que vivan en estos municipios adicionales, o si es ampliada a nivel departamental podrán postularse oferentes que vivan en el departamento o los departamentos a los cuales pertenecen los Municipios Límites Área Influencia, o si es ampliada a nivel nacional podrán postularse oferentes de cualquier punto del país. El asesor de intermediación realiza la remisión de los candidatos a la empresa, a través del correo electrónico. Especifica de cuantas personas están siendo remitidas y cuantos usuarios quedaron en el sistema. El asesor de intermediación se comunica con la empresa con el fin de identificar posibles personas contratadas para la vacante y darle cierre a la misma.
---	--

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

SERVICIOS ASOCIADOS

En el marco de la resolución 3229 del 2022, se prestarán los siguientes SERVICIOS ASOCIADOS, los cuales serán ofrecidos a los oferentes y potenciales empleadores de manera presencial y virtual (Mixta), dando respuesta a las necesidades del servicio público de empleo de Combarranquilla.

PRESENCIAL	VIRTUAL
Entrevistas a profundidad: 1. El gestor empresarial explica el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla. 2. Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o el buscador de empleo, el asesor de apoyo	Entrevistas a profundidad: 1. El gestor empresarial explica a través de la plataforma Google Meet el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla.

Edición noviembre 2025

realizará la citación al personal de manera presencial y lo remitirá con el psicólogo orientador. - El psicólogo orientador realizará un análisis del perfil ocupacional del oferente, recolectará datos sobre el comportamiento, actitud y percepción del proceso, además de brindar asesoría a la medida de las necesidades del mercado laboral. - El psicólogo orientador realizara un informe con base a los resultados obtenidos del proceso realizado. - El asesor de intermediación remite el informe de resultados a la empresa si esta así lo solicita. Entrevistas por Competencias: - El gestor empresarial explica el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla. - Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o buscador de empleo, el asesor de apoyo realizará la citación al personal de manera presencial y lo remitirá con el psicólogo orientador. - El psicólogo orientador realizara la entrevista con el objetivo de tener una visión general de un numero de competencias centrales para ejercer el puesto que ofertamos. - El asesor de intermediación remite el informe de resultados a la empresa si esta así lo solicita. Pruebas psicotécnicas especializadas - El gestor empresarial explica el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla. - Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o el buscador de empleo, el asesor de apoyo realizará la citación al personal de manera presencial y lo remitirá con el psicólogo orientador. - Con base en las solicitudes y/o necesidades del potencial empleador y/o buscador de empleo el psicólogo orientador aplicara las siguientes pruebas psicotécnicas: Ancla de carrera: Con los 40 reactivos de la prueba, se evalúan las preferencias individuales respecto a un concepto que ha revolucionado las estrategias organizacionales de los procesos de gestión relacionados con Planes de Sucesión, Desarrollo de Carrera y Desarrollo de Personas. Duración: 30 minutos. -Aprendizaje: Esta prueba permite obtener rápidamente un índice de la aptitud para aprender, mediante la valorización de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico, haciendo también intervenir elementos cognoscitivos lógico – verbales y de información general. Esta es una prueba básica y está orientada a adultos con nivel educativo de bachiller. Duración: 10 Minutos. -Competencias: La prueba de competencias permite evaluar a las personas con rigor y objetividad dentro de los modernos enfoques de la gestión por competencias. mide 20 competencias clave en el ámbito profesional, agrupadas en 5 áreas temáticas. Duración: 40 Minutos. -Comprensión de textos: La comprensión de textos está presente en los escenarios de todos los niveles educativos y se le considera una actividad crucial para el aprendizaje. el objeto por comprender son	- Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o el buscador de empleo, el asesor de apoyo realizará la citación al personal de manera telefónica y lo remitirá con el psicólogo orientador. - El psicólogo orientador realizará la entrevista a través de la plataforma (Meet) un análisis del perfil ocupacional del oferente recolectará datos sobre el comportamiento, actitud y percepción del proceso, además de brindar asesoría a la medida de las necesidades del mercado laboral. - El psicólogo orientador realizara un informe con base a los resultados obtenidos del proceso realizado. - El asesor de intermediación remite el informe de resultados a la empresa si esta así lo solicita, a través de correo electrónico. Entrevistas por Competencias: - El gestor empresarial explica a través de la plataforma Meet el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla. - Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o el buscador de empleo, el asesor de apoyo realizará la citación al personal de manera telefónica y lo remitirá con el psicólogo orientador. - El psicólogo orientador realizará la entrevista a través de la plataforma (Meet) con el objetivo de tener una visión general de un numero de competencias centrales para ejercer el puesto que ofertamos. - El asesor de intermediación remite el informe de resultados a la empresa si esta así lo solicita. Pruebas psicotécnicas especializadas - El gestor empresarial explica a través de la plataforma (Meet) el portafolio de servicios a las empresas, en donde da a conocer los servicios especializados de la agencia de empleo de Combarranquilla. - Con base en las solicitudes realizadas por el potencial empleador y/o el buscador de empleo, el asesor de apoyo realizará la citación al personal de manera presencial y lo remitirá con el psicólogo orientador. - Con base en las solicitudes y/o necesidades del potencial empleador y/o buscador de empleo el psicólogo orientador enviara al correo electrónico del oferente las siguientes pruebas psicotécnicas: Ancla de carrera: Con los 40 reactivos de la prueba, se evalúan las preferencias individuales respecto a un concepto que ha revolucionado las estrategias organizacionales de los procesos de gestión relacionados con Planes de Sucesión, Desarrollo de Carrera y Desarrollo de Personas. Duración: 30 minutos. -Aprendizaje: Esta prueba permite obtener rápidamente un índice de la aptitud para aprender, mediante la valorización de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico, haciendo también intervenir elementos cognoscitivos lógico – verbales y de información general. Esta es una prueba básica y está orientada a adultos con nivel educativo de bachiller. Duración: 10 Minutos. -Competencias: La prueba de competencias permite evaluar a las personas con rigor y objetividad dentro de los modernos enfoques de la gestión por competencias. mide 20 competencias clave en el ámbito profesional, agrupadas en 5 áreas temáticas. Duración: 40 Minutos. -Comprensión de textos: La comprensión de textos está presente en los escenarios de todos los niveles educativos y se le considera una actividad crucial para el aprendizaje. el objeto por comprender son textos escritos que el candidato debe leer, asignar significados coherentes, luego incorporar conscientemente o en la memoria de trabajo, para finalmente
---	---

Edición noviembre 2025

textos escritos que el candidato debe leer, asignar significados coherentes, luego incorporar conscientemente o en la memoria de trabajo, para finalmente darse cuenta del sentido y la valoración personal que asigna a su contenido. Duración: 6 Minutos

-Comprensión verbal: Está formada por frases que el sujeto debe completar basándose en su dominio del léxico, tanto en términos generales, como comerciales. necesario tanto para expresarse y transmitir un mensaje como para captar la información que viene del interlocutor o que está implicada en un documento. Duración: 6 Minutos

-Disc: Proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión. Duración: 20 Minutos

-Escala de resiliencia: Identifica el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo. Evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción. Asimismo, considera una Escala Total. Duración: 10 Minutos.

-Ingles: La prueba evalúa un amplio rango de elementos requeridos para garantizar el conocimiento de las normas gramaticales y vocabulario. Estos elementos evaluados son: Adjetivos/Adverbios, Artículos, Clausulas relativas,Comparativos, Condicionales, Estilo Indirecto (Reported Speech), For/Since, Futuro, Have got, Imperativos, INF/ING, Modales de cortesía, Modales generales, Pasado Perfecto, Pasado Progresivo, Pasado Simple, Pasivo, Preguntas cortas, Preguntas WH, Preposiciones, Presente perfecto, Presente Progresivo, Presente simple, Pronombres, Respuestas cortas y Some/Any. Duración: 120 Minutos.

-Inteligencia emocional: "La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual" Duración: 30 Minutos.

-Interpretación selectiva de datos: Evalúa la destreza para captar y asimilar información presentada mediante tablas y gráficos. Íntimamente relacionada con una capacidad intelectual de tipo general. Duración: 30 Minutos.

-Juicio en ventas: Evidencia el cumplimiento de las normas de conducta ética comercial cuando se trata con trabajadores, proveedores y clientes. Duración: 15 Minutos.

-Método y orden: Evalúa la aplicación de la estrategia denominada 'método y orden', una aptitud de tipo superior en la estructura de la inteligencia que exige la puesta en práctica de un conjunto de habilidades. Mide variables de comprensión en tareas administrativas demostrando la capacidad de la persona para realizar de forma metódica y ordenada una tarea simple gestionando el tiempo de manera práctica y eficiente. Duración: 15 Minutos.

-Personalidad 5 grandes: Basado en la teoría de los cinco grandes ("big five"), que considera que existen cinco dimensiones fundamentales en la personalidad humana. Duración: 30 Minutos.

-Rapidez perceptiva: Permite evaluar las aptitudes perceptivas y

darse cuenta del sentido y la valoración personal que asigna a su contenido. Duración: 6 Minutos

-Comprensión verbal: Está formada por frases que el sujeto debe completar basándose en su dominio del léxico, tanto en términos generales, como comerciales. necesario tanto para expresarse y transmitir un mensaje como para captar la información que viene del interlocutor o que está implicada en un documento. Duración: 6 Minutos

-Disc: Proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión. Duración: 20 Minutos

-Escala de resiliencia: Identifica el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo. Evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción. Asimismo, considera una Escala Total. Duración: 10 Minutos.

-Ingles: La prueba evalúa un amplio rango de elementos requeridos para garantizar el conocimiento de las normas gramaticales y vocabulario. Estos elementos evaluados son: Adjetivos/Adverbios, Artículos, Clausulas relativas,Comparativos, Condicionales, Estilo Indirecto (Reported Speech), For/Since, Futuro, Have got, Imperativos, INF/ING, Modales de cortesía, Modales generales, Pasado Perfecto, Pasado Progresivo, Pasado Simple, Pasivo, Preguntas cortas, Preguntas WH, Preposiciones, Presente perfecto, Presente Progresivo, Presente simple, Pronombres, Respuestas cortas y Some/Any. Duración: 120 Minutos.

-Inteligencia emocional: "La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual" Duración: 30 Minutos.

-Interpretación selectiva de datos: Evalúa la destreza para captar y asimilar información presentada mediante tablas y gráficos. Íntimamente relacionada con una capacidad intelectual de tipo general. Duración: 30 Minutos.

-Juicio en ventas: Evidencia el cumplimiento de las normas de conducta ética comercial cuando se trata con trabajadores, proveedores y clientes. Duración: 15 Minutos.

-Método y orden: Evalúa la aplicación de la estrategia denominada 'método y orden', una aptitud de tipo superior en la estructura de la inteligencia que exige la puesta en práctica de un conjunto de habilidades. Mide variables de comprensión en tareas administrativas demostrando la capacidad de la persona para realizar de forma metódica y ordenada una tarea simple gestionando el tiempo de manera práctica y eficiente. Duración: 15 Minutos.

-Personalidad 5 grandes: Basado en la teoría de los cinco grandes ("big five"), que considera que existen cinco dimensiones fundamentales en la personalidad humana. Duración: 30 Minutos.

-Rapidez perceptiva: Permite evaluar las aptitudes perceptivas y atencionales de los adultos. en concreto, permite evaluar la capacidad de atención sostenida, de concentración, de rapidez y agudeza perceptiva, así como la resistencia a la fatiga. Duración: 10 Minutos.

-Razonamiento: Prueba de inteligencia general no verbal que permite medir la capacidad de los sujetos para captar y descubrir las relaciones existentes

Edición noviembre 2025

atencionales de los adultos. en concreto, permite evaluar la capacidad de atención sostenida, de concentración, de rapidez y agudeza perceptiva, así como la resistencia a la fatiga. Duración: 10 Minutos.

-Razonamiento: Prueba de inteligencia general no verbal que permite medir la capacidad de los sujetos para captar y descubrir las relaciones existentes entre los distintos naipes que forman una secuencia y están ordenados según una ley lógica que les da sentido. Duración: 25 Minutos.

-Tablas y gráficos: Presenta datos y gráficos sencillos para ser interpretados por el candidato. Se pone en ejercicio una aptitud mental superior (para captar rápidamente los datos necesarios), el razonamiento para dilucidar la pertinencia de la información y la aptitud numérica para resolver pequeños cálculos numéricos. Evaluando la capacidad de inducción y deducción para descubrir las relaciones y conexiones entre las cosas y encontrar solución a los problemas que se plantean. Duración: 6 Minutos.

-Valores: La prueba de valores permite obtener información que permita apreciar las preferencias valórales de la persona, las cuales son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo potencial. El cuestionario determina el tipo de valores más o menos preferidos por la persona. Duración: 20 Minutos

-Ventas: Esta prueba analiza una serie de factores o rasgos de la personalidad que deben estar presentes en el buen vendedor. Duración: 30 Minutos.

-Mmpi 2 rf:(Inventario Multifásico de la Personalidad Minesota-2 Forma Reestructurada) es una versión revisada de 338 reactivos, que fue diseñado para proporcionar una evaluación exhaustiva y eficiente de las variables clínicas relevantes, medidas a través de su banco de reactivos. La prueba cuenta con ocho escalas de validez, tres escalas de Orden Superior (OS), nueve escalas Clínicas Reestructuradas (CR), 23 de Problemas Específicos (PE), dos de interés y cinco escalas de Psicopatología de la Personalidad (PSY-5). Duración: 60 Minutos.

Para la aplicación de las siguientes pruebas psicotécnicas el usuario será llevado por el psicólogo orientador y/o intermediador laboral al centro de destrezas y habilidades ubicado en la calle 76 # 57-44 Alto prado.

-Minnesota: Evalúa motricidad media y gruesa, coordinación mano - ojo, visión adelantada, agilidad, concentración. Duración: 10 Minutos

-Purdue: evalúa destreza fina, Coordinación mano - ojo, Visión Adelantada, Agilidad. Duración: 10 Minutos.

-Batak: Identificar la visión periférica de la persona, que es la capacidad de fijarse en un solo punto y poder al mismo tiempo ver a su alrededor. Diagnosticar la visión periférica y velocidad de reacción del candidato. Duración: 60 segundos.

-Speed stack - Vasos alta velocidad: Evaluar velocidad, coordinación manos, motricidad fina, seguimiento de estándares. Duración: 25 segundos.

-Shoot Moon: Identificar la destreza en la precisión y capacidad de coordinar ambas manos. Diagnosticar destreza fina, biteralidad, coordinación mano-ojo, precisión. Duración: 3 intentos

-Test Halley: Coordinación bimanual, Coordinación mano- ojo, Motricidad fina, Agilidad. Duración: 60 segundos.

-Pinboard: Coordinación bimanual, Coordinación mano- ojo, Motricidad fina, Agilidad. Duración: 3 minutos.

entre los distintos naipes que forman una secuencia y están ordenados según una ley lógica que les da sentido. Duración: 25 Minutos.

-Tablas y gráficos: Presenta datos y gráficos sencillos para ser interpretados por el candidato. Se pone en ejercicio una aptitud mental superior (para captar rápidamente los datos necesarios), el razonamiento para dilucidar la pertinencia de la información y la aptitud numérica para resolver pequeños cálculos numéricos. Evaluando la capacidad de inducción y deducción para descubrir las relaciones y conexiones entre las cosas y encontrar solución a los problemas que se plantean. Duración: 6 Minutos.

-Valores: La prueba de valores permite obtener información que permita apreciar las preferencias valórales de la persona, las cuales son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo potencial. El cuestionario determina el tipo de valores más o menos preferidos por la persona. Duración: 20 Minutos

-Ventas: Esta prueba analiza una serie de factores o rasgos de la personalidad que deben estar presentes en el buen vendedor. Duración: 30 Minutos.

-Mmpi 2 rf:(Inventario Multifásico de la Personalidad Minesota-2 Forma Reestructurada) es una versión revisada de 338 reactivos, que fue diseñado para proporcionar una evaluación exhaustiva y eficiente de las variables clínicas relevantes, medidas a través de su banco de reactivos. La prueba cuenta con ocho escalas de validez, tres escalas de Orden Superior (OS), nueve escalas Clínicas Reestructuradas (CR), 23 de Problemas Específicos (PE), dos de interés y cinco escalas de Psicopatología de la Personalidad (PSY-5). Duración: 60 Minutos.

4. El psicólogo orientador realiza informe de resultados de las pruebas psicotécnicas.

5. Si el potencial empleador así lo requiere, el asesor de intermediación remite el informe de resultados de pruebas psicotécnicas.

Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales

1. El asesor de apoyo cita a entrevista de manera virtual al oferente o buscador de empleo.
2. El psicólogo orientador analiza el perfil del oferente y verifica con este que pertenece algún grupo poblacional específico: personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, adultos mayores, migrantes, víctimas del conflicto armado y jóvenes.
3. El psicólogo orientador remite al oferente a talleres de fortalecimiento de habilidades psicoemocionales. Los cuales son:

Programa para el desarrollo de competencias laborales para población con discapacidad: Desarrollar habilidades psicosociales y laborales de los beneficiarios, para facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo, para esto es necesario generar un espacio tendiente a que las personas identifiquen, adquieran y mantengan las herramientas que constituyen y se relacionan con el ámbito laboral, la estimulación al reconocimiento y adquisición del rol de trabajador y la identificación del mercado laboral, con el fin de comprender su dinámica. Promover una visión de sí mismo o autoimagen positiva en el participante que le ayude a contemplarse con sentido de dignidad y de respeto por sí mismo, buscando que esta aceptación aumente la utilización y el desarrollo de las propias capacidades y habilidades. Estimular los aspectos personales específicos del participante que prepare su ser integral para el ambiente laboral. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Conocer y poner en práctica las habilidades sociales necesarias para desenvolverse con éxito en el ambiente laboral. Desarrollar el proyecto de vida personal y laboral, fomentando actitudes favorables que ayuden al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 36 horas. Número máximo de participantes: 30. Se

Edición noviembre 2025

- Test finger: Diagnosticar destreza fina, coordinación mano-ojo y capacidad de mover los dedos de la mano independientemente. Duración: 3 minutos.
 - Prueba de agarre: Medir fuerza y tipo de agarre. Duración: 20 segundos.
 - Prueba de triángulos: Identificar las destrezas psicomotrices, razonamiento geométrico y seguimiento de instrucciones. Duración: 2 minutos.
 - Prueba 360: Recrear un ambiente laboral en 3D para evaluar actitud y gusto frente a diferentes labores sin estar físicamente en el lugar. Duración: N/A.
 - Concentración al conteo: Identificar las habilidades para realizar tareas de motricidad fina, economía del tiempo y agilidad. Duración: 5 minutos.
 - Puerco Espín: Evaluar destrezas psicomotrices y geométricas. Duración: 2 minutos.
 - Rompecabezas Multicolor: Evaluar destrezas psicomotrices y geométricas. Duración: 2 minutos.
 - Cargas Ergonómicas: Identificar si el candidato tiene conocimiento de cómo levantar y llevar cargas correctamente. Identificar formas correctas e incorrectas para el levantamiento de cargas. Duración: N/A.
 - Dojo (auto cuidado): Enseñar enfermedades laborales comunes por el síndrome del sobre uso, cómo cuidarse. Enseñar la importancia de los elementos de protección personal. Duración: 10 minutos.
 - Luminosity: Destrezas cognitivas: Memoria, Atención, Velocidad, Flexibilidad y Resolución de Problema. Duración: N/A.
 - Test en línea de Wisconsin: Evaluar la capacidad del candidato para la resolución de problemas, la identificación de patrones, la flexibilidad y adaptación a contextos cambiantes. Duración: 2 minutos.
 - Destrezas con herramientas: Motricidad fina-media (manejo de tornillos- tuercas- arandelas). Duración: N/A.
 - Modulo sector de la Construcción: Identificar destrezas y conocimientos para el adecuado uso de herramientas propias para labores del sector. Duración: N/A
4. El psicólogo orientador realiza informe de resultados de las pruebas psicotécnicas.
5. Si el potencial empleador así lo requiere, el asesor de intermediación remite el informe de resultados de pruebas psicotécnicas.

Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales

1. El asesor de apoyo cita a entrevista de manera presencial al oferente o buscador de empleo.
2. El psicólogo orientador analiza el perfil del oferente y verifica con este que pertenece algún grupo poblacional específico: personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, adultos mayores, migrantes, víctimas del conflicto armado y jóvenes.
3. El psicólogo orientador remite al oferente a talleres de fortalecimiento de habilidades psicoemocionales. Los cuales son:

Programa para el desarrollo de competencias laborales para población con discapacidad: Desarrollar habilidades psicosociales y laborales de los beneficiarios, para facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo, para esto es necesario generar un espacio tendiente a que las personas identifiquen, adquieran y mantengan las herramientas que constituyen y se

desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario y contraseña para el ingreso del oferente. Se dicta 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines, adicional a este un intérprete de lengua de señas. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Fortalecimiento de Habilidades blandas y de la proyección laboral para población Adulta Mayor: Promover en el adulto mayor participante el autocuidado físico y emocional para mantener y mejorar su calidad de vida. Generar una actitud de aceptación y valoración de las propias limitaciones, des sus fortalezas, sus amenazas y oportunidades vitales. Facilitar el fortalecimiento de habilidades personales para la definición de los perfiles ocupacionales y de emprendimiento según sus capacidades, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive el participante. Duración: 32 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario y contraseña para el ingreso del oferente. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Habilidades para la proyección social y laboral para la población migrante: El objetivo general de la propuesta es fomentar el desarrollo de competencias, brindando atención a la población migrante en temas asociados a la calidad de vida. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales que le permitan adaptarse a las exigencias del entorno y ser atractivos a nivel laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 36 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Se desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario y contraseña para el ingreso del oferente. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Fortalecimiento de habilidades socioemocionales y laborales en mujeres cabeza de hogar. Propiciar la reflexión sobre sí misma desarrollando un sentimiento de identidad propia y generando una actitud de aceptación y valoración de las propias limitaciones. Identificar la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional para lograr un impacto positivo en su entorno. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales para tener en cuenta para la definición de los perfiles ocupacionales, de acuerdo con la personalidad, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive la participante. Fortalecer las habilidades blandas como Motivación, relaciones interpersonales, escucha activa, comunicación asertiva, toma de decisiones, resiliencia, adaptación al cambio, resolución de

Edición noviembre 2025

relacionan con el ámbito laboral, la estimulación al reconocimiento y adquisición del rol de trabajador y la identificación del mercado laboral, con el fin de comprender su dinámica. Promover una visión de sí mismo o autoimagen positiva en el participante que le ayude a contemplarse con sentido de dignidad y de respeto por sí mismo, buscando que esta aceptación aumente la utilización y el desarrollo de las propias capacidades y habilidades. Estimular los aspectos personales específicos del participante que prepare su ser integral para el ambiente laboral. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Conocer y poner en práctica las habilidades sociales necesarias para desenvolverse con éxito en el ambiente laboral. Desarrollar el proyecto de vida personal y laboral, fomentando actitudes favorables que ayuden al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 36 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla de manera presencial en la Unidad Boston o Calle 30 de Combarranquilla. Se dicta 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines, adicional a este un intérprete de lengua de señas. El centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Fortalecimiento de Habilidades blandas y de la proyección laboral para población Adulta Mayor: Promover en el adulto mayor participante el autocuidado físico y emocional para mantener y mejorar su calidad de vida.

Generar una actitud de aceptación y valoración de las propias limitaciones, des sus fortalezas, sus amenazas y oportunidades vitales. Facilitar el fortalecimiento de habilidades personales para la definición de los perfiles ocupacionales y de emprendimiento según sus capacidades, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive el participante. Duración: 32 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla de manera presencial en la Unidad Boston o Calle 30 de Combarranquilla. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Habilidades para la proyección social y laboral para la población migrante: El objetivo general de la propuesta es fomentar el desarrollo de competencias, brindando atención a la población migrante en temas asociados a la calidad de vida. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales que le permitan adaptarse a las exigencias del entorno y ser atractivos a nivel laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 36 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El

problemas, actitud positiva y tolerancia a la frustración. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración 24 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Se desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario y contraseña para el ingreso del oferente. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Historias por contar, vidas por transformar: Programa para la inclusión laboral de víctimas de la violencia: Estimular los aspectos personales específicos del participante que prepare su ser integral para el ambiente laboral. Propiciar el reconocimiento de su propia historia, identificando fortalezas y debilidades en el aquí y ahora/ generar una conexión de los relatos y lo emocional del participante. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales teniéndolas en cuenta para la definición de los perfiles ocupacionales de acuerdo con la personalidad, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive el participante. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 24 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Se desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario y contraseña para el ingreso del oferente. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres, juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Taller competencias para la vida para Jóvenes: Desarrollar las competencias emocionales y relacionales, de acción y reflexión de los participantes, con el fin de conseguir una mayor efectividad en el logro de los objetivos personales, familiares y organizacionales orientados a desarrollar las actitudes y habilidades que permitan reconocer las emociones propias y las de los otros, aprender a regularlas y adecuarlos a las circunstancias, generando empatía y logrando mejores relaciones interpersonales. Proporcionar a los participantes habilidades básicas y fundamentales tanto en los planos laboral, profesional, social y personal; que les ayude a tener mayor éxito en sus relaciones interpersonales y en todos los demás ámbitos de su vida. Desarrollar en lo participantes la capacidad de generar los mejores resultados posibles en su vida en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlos a cabo, además de fortalecer un pensamiento crítico y una administración más favorable y óptima de su tiempo, enfocado en la consecución de sus objetivos. Duración: 40 horas. Número de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. Se desarrolla de manera virtual a través de la plataforma Q10 del centro de formación de Combarranquilla, estos mismos se encargan de enviar a través de correo electrónico el usuario

Edición noviembre 2025

centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres. juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Fortalecimiento de habilidades socioemocionales y laborales en mujeres cabeza de hogar. Propiciar la reflexión sobre sí misma desarrollando un sentimiento de identidad propia y generando una actitud de aceptación y valoración de las propias limitaciones. Identificar la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional para lograr un impacto positivo en su entorno. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales para tener en cuenta para la definición de los perfiles ocupacionales, de acuerdo con la personalidad, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive la participante. Fortalecer las habilidades blandas como Motivación, relaciones interpersonales, escucha activa, comunicación asertiva, toma de decisiones, resiliencia, adaptación al cambio, resolución de problemas, actitud positiva y tolerancia a la frustración. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración 24 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres. juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Historias por contar, vidas por transformar: Programa para la inclusión laboral de víctimas de la violencia: Estimular los aspectos personales específicos del participante que prepare su ser integral para el ambiente laboral. Propiciar el reconocimiento de su propia historia, identificando fortalezas y debilidades en el aquí y ahora/ generar una conexión de los relatos y lo emocional del participante. Facilitar el descubrimiento de habilidades personales teniéndolas en cuenta para la definición de los perfiles ocupacionales de acuerdo con la personalidad, condiciones económicas y posibilidades que brinda el medio social en que vive el participante. Propiciar información profesional u ocupacional, para una mayor comprensión de la organización del mundo laboral. Desarrollar las capacidades de participación de su proyecto personal y actitudes favorables que ayude al participante a eliminar inseguridades, minimizar fracasos y conseguir lo que se propone. Duración: 24 horas. Número máximo de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas:

y contraseña para el ingreso del oferente. El psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres. juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas.

Seguimiento Post-vinculación:

1. El psicólogo orientador verifica las personas colocadas a través de la agencia de empleo de Combarranquilla.
2. Contacta a la empresa a través de herramientas tecnológicas (Meet) que contrato al oferente.
3. El psicólogo orientador asesora a la empresa en pro de la retención laboral del oferente.
3. El psicólogo orientador realiza procesos de acompañamiento post-vinculación laboral específicamente a las poblaciones vulnerables: personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, adultos mayores, migrantes, víctimas de conflicto armado y jóvenes.
5. Realiza informe de seguimiento al oferente contratado y retroalimenta a la empresa en caso de ser necesario.

Edición noviembre 2025

Talleres. juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas. <i>Taller competencias para la vida para Jóvenes:</i> Desarrollar las competencias emocionales y relacionales, de acción y reflexión de los participantes, con el fin de conseguir una mayor efectividad en el logro de los objetivos personales, familiares y organizacionales orientados a desarrollar las actitudes y habilidades que permitan reconocer las emociones propias y las de los otros, aprender a regularlas y adecuarlos a las circunstancias, generando empatía y logrando mejores relaciones interpersonales. Proporcionar a los participantes habilidades básicas y fundamentales tanto en los planos laboral, profesional, social y personal; que les ayuda a tener mayor éxito en sus relaciones interpersonales y en todos los demás ámbitos de su vida. Desarrollar en lo participantes la capacidad de generar los mejores resultados posibles en su vida en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlos a cabo, además de fortalecer un pensamiento crítico y una administración más favorable y óptima de su tiempo, enfocado en la consecución de sus objetivos. Duración: 40 horas. Número de participantes: 30. Se desarrolla 2 veces al año. Perfil del facilitador: Profesional en áreas humanísticas o afines. El centro de formación de la caja de Compensación Combarranquilla es la encargada de dictar el taller y el psicólogo orientador en encargado de remitirlo por lo menos con 1 día de antelación. El enfoque metodológico se orienta hacia el desarrollo de didácticas activas y un aprendizaje basado en el aprender haciendo. Se utilizan, entre otras, las siguientes técnicas: Talleres. juego de roles, conversaciones dirigidas, referencias de experiencias, dinámicas Seguimiento Post-vinculación: 1. El psicólogo orientador verifica las personas colocadas a través de la agencia de empleo de Combarranquilla. 2. Visita la empresa que contrato al oferente. 3. El psicólogo orientador asesora a la empresa en pro de la retención laboral del oferente. 4. El psicólogo orientador realiza procesos de acompañamiento post-vinculación laboral específicamente a las poblaciones vulnerables: personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, adultos mayores, migrantes, víctimas de conflicto armado y jóvenes. 5. Realiza informe de seguimiento al oferente contratado y retroalimenta a la empresa en caso de ser necesario.	
---	--

Edición noviembre 2025

SERVICIOS ADICIONALES

En el marco de la resolución 3229 de 2022, se prestarán los siguientes SERVICIOS ADICIONALES, los cuales serán ofrecidos a los potenciales empleadores de manera presencial, dando respuesta a las necesidades del servicio público de empleo de Combarranquilla.

PRESENCIAL	VIRTUAL
Pruebas Psicotécnicas especializadas: Assessment Center: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en la prueba psicotécnica el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de citar y aplicar la prueba psicotécnica especializada Assessment Center: Es una entrevista vivencial de competencias laborales, la cual simula situaciones bajo las cuales el oferente tendrá que trabajar. Duración: 2 a 5 horas. 4. El psicólogo orientador entrega informe de resultados a la empresa. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Estudios de seguridad 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el estudio de seguridad el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de remitir al proveedor Integral Agency Consultores y Asesores SAS, la información de los candidatos para realizar el estudio de seguridad en donde se rescatan los antecedentes: Judiciales, penales, disciplinarios, fiscales, financieros, consulta de certificaciones académicas, consulta de certificaciones laborales, consulta de referencias personales. Duración: 1 a 3 días. 4. El psicólogo orientador entrega informe de resultados a la empresa. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Poligrafía: preempleo, rutina e investigación. 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado la poligrafía, el gestor empresarial remite la información al proveedor para que inicie el proceso de comunicación con el candidato y se llega a un acuerdo de hora y día para la aplicación de la poligrafía. 3. Los servicios de poligrafía de preempleo, rutina e investigación serán prestados por un tercero (proveedor) Integral Agency Consultores y Asesores SAS. 4. El proveedor cita al examinado y recibe una explicación acerca de los cuatro componentes del polígrafo: el NEUMO, el GSR, el CARDIOGRAFO, y SENSOR DE MOVIMIENTO; además se le informa que el examen será voluntario y fue solicitado para el cargo que está aspirando en la empresa que se postuló. 5. Se procede a realizar la poligrafía para determinar si un candidato es honesto en sus respuestas a preguntas relacionadas con su historial personal, educativo, laboral, financiero, legal u otros aspectos relevantes para el empleo. Las	Visitas Domiciliarias: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en las visitas domiciliarias el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de remitir al proveedor Integral Agency Consultores y Asesores SAS, la información de los candidatos para programar de manera virtual a los buscadores de empleo. 4. Se cita al candidato y se llega a un acuerdo de hora y día de la visita virtual y se remite el enlace (Meet) de la visita domiciliaria al candidato y el psicólogo encargado le da acceso a la misma. 5. Se procede a realizar la visita, en donde se analizará datos del candidato, aspectos de la vivienda, últimos domicilios, entorno del vecindario, información familiar, seguridad, salud, aspecto social y recreación, nivel de riesgo psicosocial, información económica, información académica e información laboral. Por último, se solicita fotos de la fachada e interior de la vivienda y una imagen del candidato junto con el familiar que vive. 6. Una vez finalizado el proveedor remite el informe con toda la información recopilada y su concepto final de la entrevista, se revisa que este completo, que no falte ninguna información y luego es remitido a la empresa. Duración: 1 a 2 horas. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Acompañamiento a los procesos de vinculación: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el acompañamiento a los procesos de vinculación laboral el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador programa al buscador de empleo para desarrollar la entrevista y envía el enlace (Meet). 4. El psicólogo orientador se encargará de desarrollar las siguientes actividades: Perfilamiento del cargo, establecimiento de acuerdos y alineación con la empresa, levantamiento de la descripción y análisis del cargo, perfilamiento del cargo y requisitos particulares, divulgación de la oferta y reclutamiento, divulgación y convocatoria en las diferentes fuentes de reclutamiento, recepción de hojas de vida de postulantes, preselección y evaluación de candidatos, preselección de hojas de vida, aplicación de pruebas psicotécnicas de acuerdo con el cargo, entrevistas por competencias con metodología

Edición noviembre 2025

preguntas pueden variar dependiendo del empleador y del tipo de trabajo para el cual se está contratando. 6. Una vez finalizado el proveedor remite el informe, se revisa que este completo, que no falte ninguna información, y luego es remitido a la empresa. 7. Para la poligrafía de rutina se aplica el mismo proceso y se realiza para detectar posibles violaciones de seguridad, actividades de espionaje, ausentismo laboral, consumo de drogas ilegales en el horario laboral, robo, divulgación de información clasificada, o cualquier otra conducta que pueda comprometer la seguridad o los intereses de la organización. 8. Para la poligrafía de investigación se realiza para obtener información adicional o para corroborar la veracidad de las declaraciones de los trabajadores involucrados en una investigación. 9. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Visitas Domiciliarias: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en las visitas domiciliarias el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de remitir al proveedor Integral Agency Consultores y Asesores SAS, la información de los candidatos para realizar a los buscadores de empleo la visita domiciliaria en donde desarrollará las siguientes actividades: programa de visita, entrevista al núcleo familiar y registros fotográficos. 4. El psicólogo orientador entrega informe de resultados a la empresa. Duración: 1 a 2 horas. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Diagnóstico y análisis de rotación de personal: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el diagnóstico y análisis de rotación del personal el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de desarrollar las siguientes actividades: diagnosticar el diseño del sistema de indicadores de gestión que maneja la empresa, identificar el control y evaluación del sistema de indicadores de gestión que maneja la empresa, proponer posibles mejoras que contribuyan al mejoramiento del sistema de gestión empresarial, realización de análisis con base a periodos de mínimo 6 meses en adelante. 4. El psicólogo orientador entrega informe de resultados a la empresa. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Acompañamiento a los procesos de vinculación: 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales.	y herramientas de coaching, verificación de la información del candidato. Duración: 4 a 6 días hábiles. 4. El psicólogo orientador entrega informe (Terna de 3 candidatos) de resultados a la empresa. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico – organizacional 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. La psicóloga orientadora envía a través de un enlace al oferente las pruebas psicotécnicas para su aplicación. Duración 1 a 2 horas. 3. La psicóloga evalúa las pruebas aplicadas y elabora informe de resultados. 4. La psicóloga entrega informe de resultados a la empresa que ha solicitado el informe de resultados. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el proceso de consultoría el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador programa reunión entre las partes interesadas: se organiza un espacio entre la empresa y el proveedor GK Grupo Kreativo para estudiar la necesidad de la organización y definir los servicios a prestar dentro de la consultoría. 4. El psicólogo orientador recibe la propuesta por parte del proveedor quien realiza un análisis para definir los servicios a prestar dentro de la consultoría teniendo en cuenta la necesidad de la empresa cliente. 5. El Psicólogo orientador remite al potencial empleador la propuesta, la socializa y define fecha para inicio de la prestación del servicio. 6. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos. 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el proceso, el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de desarrollar las siguientes actividades: levantamiento de la descripción y análisis del cargo, aplicación de pruebas psicotécnicas de acuerdo con el cargo, Entrevista por competencias con metodología y herramientas de coaching – Entrega informes.
---	--

Edición noviembre 2025

2. Si el potencial empleador se encuentra interesado en el acompañamiento a los procesos de vinculación laboral el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador. 3. El psicólogo orientador se encargará de desarrollar las siguientes actividades: Perfilamiento del cargo, establecimiento de acuerdos y alineación con la empresa, levantamiento de la descripción y análisis del cargo, perfilamiento del cargo y requisitos particulares, divulgación de la oferta y reclutamiento, divulgación y convocatoria en las diferentes fuentes de reclutamiento, recepción de hojas de vida de postulantes, preselección y evaluación de candidatos, preselección de hojas de vida, aplicación de pruebas psicotécnicas de acuerdo con el cargo, entrevistas por competencias con metodología y herramientas de coaching, verificación de la información del candidato. Duración: 4 a 6 días hábiles. 4. El psicólogo orientador entrega informe (Terna de 3 candidatos) de resultados a la empresa. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Job Training 1. Se realiza publicidad por redes sociales, correo electrónico y mensajes de texto a los oferentes sobre el servicio de Job training. 2. Si los buscadores de empleo se encuentran interesados en el servicio realizan el pago de este. 3. La psicóloga orientadora cita al personal a una entrevista inicial y según el perfil aplica pruebas psicotécnicas. 4. La psicóloga orientadora entrega retroalimentación de la entrevista y resultados de las pruebas. 5. La psicóloga orientadora entrega plan de formación individual para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias. 6. La psicóloga remite al oferente a taller de personal branding- construye tu marca personal. Duración: 8 horas. Dictado por la psicóloga. Al finalizar el taller se entrega una video presentación al oferente. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico – organizacional 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. La psicóloga orientadora cita al oferente para la aplicación de las pruebas clínicas y/o organizacionales, según requerimiento de la empresa. Duración 1 a 2 horas. 3. La psicóloga evalúa las pruebas aplicadas y elabora informe de resultados. 4. La psicóloga entrega informe de resultados a la empresa que ha solicitado el informe de resultados. 5. El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias 1. El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales. 2. La psicóloga visita la empresa y realiza entrevista inicial del puesto de trabajo con el jefe inmediato y jefe de gestión humana. 3. La psicóloga realiza el diseño, análisis y descripción del puesto de trabajo. Duración: 6 horas por puesto de trabajo. 4. La psicóloga entrega el informe de resultados a la empresa.	4.El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio.
---	---

Edición noviembre 2025

5.El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio.

Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- 1.El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales.
- 2.Si el potencial empleador se encuentra interesado en el proceso de consultoría el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador.
3. El psicólogo orientador programa reunión entre las partes interesadas: se organiza un espacio entre la empresa y el proveedor GK Grupo Kreativo para estudiar la necesidad de la organización y definir los servicios a prestar dentro de la consultoría.
- 4.El psicólogo orientador recibe la propuesta por parte del proveedor quien realiza un análisis para definir los servicios a prestar dentro de la consultoría teniendo en cuenta la necesidad de la empresa cliente.
- 5.El Psicólogo orientador remite al potencial empleador la propuesta, la socializa y define fecha para inicio de la prestación del servicio.
- 6.El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio.

Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos.

- 1.El gestor empresarial visita a la empresa y ofrece el portafolio de servicios adicionales.
- 2.Si el potencial empleador se encuentra interesado en el proceso, el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador.
- 3.El psicólogo orientador se encargará de desarrollar las siguientes actividades: levantamiento de la descripción y análisis del cargo, aplicación de pruebas psicotécnicas de acuerdo con el cargo, Entrevista por competencias con metodología y herramientas de coaching – Entrega informes.
- 4.El potencial empleador realiza el pago correspondiente a la prestación del servicio.

Valor servicios adicionales.

SERVICIOS	TARIFA CATEGORIA E	TARIFA CATEGORIA D
PRUEBA ESPECIALIZADA ASSESMENT CENTER	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
ESTUDIOS DE SEGURIDAD	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
POLIGRAFIA – PRE-EMPLEO	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
POLIGRAFIA - RUTINA	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
POLIGRAFIA ESPECIFICA O DE INVESTIGACIÓN	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
VISITAS DOMICILIARIAS PRESENCIAL	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
ACOMPANIAMIENTO A LOS PROCESOS DE VINCULACION LABORAL PRESENCIAL Y VIRTUAL	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
DIAGNOSTICO Y ANALISIS DE ROTACIÓN DE PERSONAL	De un salario mínimo a dos salarios mínimos	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
VISITA DOMICILIARIA VIRTUAL	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
JOB TRAINING	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
PRUEBAS PSICOTECNICAS DE RECLUTAMIENTO CLINICO- ORGANIZACIONAL PRESENCIAL Y VIRTUAL	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
DISEÑO, ANALISIS Y DESCRIPCION DE CARGOS POR COMPETENCIAS	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
CONSULTORÍA EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA Y/O SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	De un salario mínimo a 5 salarios mínimos	De un salario salario mínimo a 5 salarios mínimos
ENTREVISTA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE CANDIDATOS	De cero a medio salario mínimo	De cero a medio salario mínimo
Nota 1: La categoría E corresponde a las empresas afiliadas a la caja y la categoría D a las no afiliadas/ El valor de los servicios adicionales solo serán cobrados a los empleadores.		
Nota 2: El aumento de las tarifas va relacionado con el aumento del SMLV en Colombia por lo tanto no tiene una fórmula específica.		

Edición noviembre 2025

• ESQUEMA DE OPERACIÓN TRANSNACIONAL.

Con el propósito de prestar los servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes por fuera de territorio nacional, así como brindar orientación e información especializada a los oferentes y potenciales empleadores extranjeros, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar de Barranquilla -Combarranquilla a continuación dará a conocer el procedimiento de cada uno de los servicios básicos de cara a la regulación especial establecida en la Resolución 1481 de 2014 modificada parcialmente por la Resolución 1930 de 2021 y por la Resolución 4273 de 2021.

Registro de potenciales empleadores.

Los gestores empresariales de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla realizarán mensualmente una mesa técnica con el fin de identificar los sectores empresariales más atractivos, una vez identificado el sector cada gestor empresarial adelantará el estudio del mismo, el mapeo del tejido empresarial y seleccionará progresivamente de una (1) empresa para empezar a indagar sobre aspectos como: misión, visión, valores, servicios, estructura organizacional, entre otros.

Superado el estudio de la empresa el gestor empresarial se contactará con la misma, para lo cual deberá tener un pitch, es decir, una presentación breve y persuasiva, generalmente de unos minutos, cuyo objetivo será captar su interés, motivarlos y finalmente conseguir una cita en modalidad virtual a través de herramientas tecnológicas como Meet.

En la cita el gestor empresarial dará a conocer con mayor claridad la función de la Agencia de Empleo, la resolución por la cual se encuentra autorizada en Colombia, el portafolio de servicios y el propósito frente a la gestión de vacantes transnacionales, seguidamente solicitará autorización para el tratamiento de datos personales y realizará el registro al 100% de la misma a través del link <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx> los datos del potencial empleador por registrar serán: tipo de persona (natural-jurídica); razón social o nombre; número del NIT o documento de identificación, datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona de contacto (nombre, teléfonos y correo electrónico), además de aquellos dispuestos en el SISE. Sin embargo, el gestor empresarial con anterioridad deberá:

- verificar la legalidad del potencial empleador mediante el análisis del certificado de existencia y representación legal o el documento asimilable dependiendo del país de origen. Aunado a ello, realizará las validaciones correspondientes con cancillerías, consulados y/o con las entidades gubernamentales competentes con el objetivo de tener certeza de la existencia de la empresa y poder corroborar su legalidad.
- Verificar el documento de identidad del representante legal o quien haga sus veces.
- Verificar que el objeto social de la empresa guarde directa relación con la(s) vacante(s) que pretende ser registrada y gestionada mediante la agencia de empleo.
- Identificar la persona con la cual se tendrá un contacto directo al momento de llevarse a cabo la gestión de la(s) vacante(s), para ello deberá solicitar el teléfono y correo electrónico institucional.

El tiempo de validación de la empresa y su registro no superarán cinco (5) días hábiles, por lo que una vez efectuado el registro el gestor empresarial procederá a registrar la(s) vacante(s). En caso de que el potencial empleador no supere la etapa de validación, el gestor empresarial se pondrá en contacto para darle a conocer las razones por las cuales no se pudo adelantar el registro, desprendiéndose de esto dos escenarios: I. Si la razón es subsanable la empresa tendrá cinco (5) días hábiles para ajustar lo requerido, superado este término deberá remitirlo y el gestor empresarial realizará nuevamente la validación correspondiente dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles; II. Si la razón no es subsanable el gestor empresarial se comunicará con esta mediante correo electrónico en el que plasmará los motivos que no permitieron realizar el registro y le agradecerá por su participación.

Por último, posterior al registro, se le dará la bienvenida al potencial empleador, se le comunicará por medio de correo electrónico su usuario y su contraseña y se le darán a conocer las obligaciones que tiene la agencia de empleo, así como las obligaciones que como empresa adquiere desde ese momento en concordancia con el marco legal colombiano.

En caso de requerirse actualizaciones al registro del potencial empleador estas se realizarán por medio del link <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx> ingresando con el usuario y contraseña asignados, dichas actualizaciones o modificaciones serán corroboradas por el gestor empresarial asignado.

Registro de vacantes.

- Recepción de la solicitud de vacante:

Superado el registro del potencial empleador, el gestor empresarial profundizará en el requerimiento de la empresa identificando sus necesidades e intereses en relación con la(s) vacante(s) que pretende registrar, para lo cual la empresa extranjera comunicará su necesidad de talento humano a la CCF Combarranquilla y diligenciará el **formato de inscripción de vacantes** con: perfiles requeridos, condiciones laborales, beneficios sociolaborales y requisitos del aspirante.

En todo caso, dependiendo de las dinámicas de la empresa y de sus preferencias, el registro de la(s) vacante(s) podrá hacerse de manera autónoma o asistida:

- Si el empleador decide realizarlo de manera autónoma deberá ingresar con su usuario y contraseña a SISE a través de la URL: <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx> allí diligenciará la información mínima requerida en la Resolución 2605 de 2014 así como las demás variables dispuestas en la plataforma.
- Si el empleador decide realizarlo de manera asistida el gestor empresarial mediante correo electrónico remitirá, en cumplimiento del artículo 9 de la Resolución 1481 de 2014, el formato denominado "*ficha de captación de vacantes*", en este el empleador deberá diligenciar toda la información allí requerida y posteriormente la misma será diligenciada por el gestor empresarial en la plataforma <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx> ingresando mediante el usuario y contraseña de la empresa.

- Verificación por parte de la Agencia:

Edición noviembre 2025

Después de efectuado el registro, el gestor empresarial realizará la remisión de la(s) vacante(s) de los potenciales empleadores al asesor de intermediación laboral a través de correo electrónico, siendo este último el encargado de **verificar la información registrada** tanto de manera autónoma como asistida.

Dicha validación deberá realizarla el asesor de intermediación laboral en un término no superior a dos (2) días hábiles y directamente en el SISE mediante el enlace <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx> teniendo en cuenta los criterios de universalidad (acceso equitativo), igualdad (no discriminación) y confidencialidad (protección de datos). Además, verificará cada uno de los siguientes datos: título de la vacante, descripción de la vacante, tiempo de experiencia relacionada, cantidad de vacantes, cargo, tipo de documento del empleador, número de identificación del empleador, razón social, fecha de publicación, fecha de vencimiento, nivel de estudios requeridos, profesión, salario/ingreso, país, departamento, municipio, sector económico y mecanismos de homologación de estudios, ocupaciones y tiempos de experiencia laboral. *(Cuando el empleador requiera conservar la confidencialidad de su nombre o razón social y su número de identificación tributaria, registrará esta información solicitando a su prestador no hacer públicos estos campos. Artículo 3 Resolución 2605 de 2014).*

Así mismo, en cumplimiento de la Resolución 1481 de 2014, el asesor de intermediación laboral también deberá validar que toda la información esté completa y conforme a los estándares del proceso, razón por la cual corroborará que la(s) vacante(s) contenga la siguiente información respecto a las condiciones laborales: país de destino y ciudad en donde se desempeñarán las funciones; puestos de trabajo requeridos; tipo de contratación; tiempo de contratación; idioma y nivel requerido; moneda de pago; prestaciones sociales (primas, cesantías, vacaciones, bonificaciones y las demás que tenga el país de destino); horarios conforme a la jornada laboral legal del país de destino; seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales); horas extras, dominicales y feriados; beneficios de vivienda para población migrante; beneficios educativos para población migrante; subsidios dirigidos a población migrante (en caso de que aplique); responsabilidad de costos sobre visados y tiquetes aéreos; la demás información relevante.

- Resultados de la verificación y seguimiento:

Como resultado de la verificación y con el fin de mantener trazabilidad de la vacante hasta su publicación efectiva, se podrán generar los siguientes escenarios:

I. Si cumple con los requisitos se procede con la publicación de la vacante en el sistema de información.

II. Si no cumple con los requisitos y hay algún dato que se pueda subsanar, el gestor empresarial se comunicará por teléfono o correo electrónico con el potencial empleador con el objetivo de darle a conocer la información, este ajuste deberá hacerse en un término no mayor a dos (2) días hábiles y el empleador tendrá acompañamiento por parte del gestor empresarial en el proceso de corrección. Una vez subsanado se procede con la publicación de la vacante en el sistema de información.

III. Si no cumple con los requisitos y hay algún dato que requiera ajustarse, pero el potencial empleador se rehúsa a hacerlo, el gestor empresarial le informará que a pesar de ser registrada la vacante la misma no podrá ser publicada en el sistema de información debido a que no cumple con los requisitos mínimos requeridos.

Así las cosas, una vez registrada la(s) vacante(s) transnacional y verificado que cumple con todos los requisitos sin que represente un riesgo para el trabajador migrante, la misma es publicada en el SISE para su visualización e inicio de gestión a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles posteriores. Adicionalmente, con el apoyo del área de comunicaciones de la CCF, la agencia de empleo realizará la campaña publicitaria con el fin de promocionar la búsqueda de candidatos.

Mensualmente el gestor empresarial deberá hacer seguimiento en el SISE con el fin de identificar si el potencial empleador registró alguna vacante de manera autónoma y sin previo acompañamiento por parte de la agencia de empleo, en caso de ser así se comunicará con la empresa e iniciará las labores de validación antes mencionadas.

Orientación ocupacional a potenciales empleadores.

La orientación ocupacional a potenciales empleadores extranjeros está encaminada a desarrollar acciones que permitan conocer las características, necesidades y expectativas del empleador y de esta manera lograr asesorarlo en la definición, registro y publicación de vacantes y brindar información sobre el mercado e inserción laboral.

Para ello el gestor empresarial se comunicará vía telefónica o mediante e-mail con el empleador, o con la persona asignada por este, organizarán las agendas teniendo en cuenta las diferencias horarias y mediante el uso de plataformas como Meet llevará a cabo una sesión de orientación, cuya duración será entre una (1) hora a una hora y treinta minutos (1:30), en esta se le dará a conocer la Política de Empleo en Colombia, el alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo y se le brindará toda la asesoría que requiera frente a la definición, registro y publicación de la(s) vacante(s) transnacional, la cual deberá estar alineada con los requisitos mínimo legales dispuestos en la Resolución 2605 de 2014, en la Resolución 129 de 2015 y en la Resolución 1481 de 2014. Además, se indagará sobre las condiciones del mercado laboral, así como las condiciones geográficas, culturales y económicas de la ciudad y del país de destino.

Aunado a lo anterior, en la orientación el gestor empresarial deberá realizar un análisis de la empresa y determinar que la(s) vacante(s) que pretenden ser gestionada guarda directa relación con el objeto social del potencial empleador.

Registro de oferentes.

El asesor de apoyo encargado de este servicio recibe, atiende y suministra información a las personas que asisten al centro de empleo, los cuales pueden:

- ✓ Ser beneficiarios del programa de inserción laboral de COMBARRANQUILLA.
- ✓ Ser personas en busca de empleo (desempleados o personas que quieran cambiar su trabajo actual).

Edición noviembre 2025

Al momento de brindar información el asesor de apoyo se encargará de identificar si el oferente está interesado en aplicar a alguna vacante transnacional, por lo que si la respuesta es afirmativa, además de realizar la marcación en el SISE, diligenciará una base en Excel en la cual estipulará el nombre, la cédula, el teléfono y el correo electrónico de aquellos buscadores que les gustaría trabajar por fuera de Colombia, lo anterior con el fin de que los intermediadores laborales puedan identificarlos con mayor facilidad al momento de estar adelantando la preselección de candidatos.

En ese contexto el asesor de apoyo deberá:

- Inicio del registro:

a) Solicitar cédula física o digital del oferente con el fin de poder corroborar su identidad. En caso de que el oferente no cuente con la cédula se podrá realizar la validación mediante cualquier documento idóneo en el que se encuentre el número de cédula, nombre completo y fotografía.

b) Iniciar el proceso de registro a través del sistema de información por medio del enlace <https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx> para lo cual se le solicitará al oferente la **autorización para el tratamiento de datos personales** y se corroborará la **aceptación de términos y condiciones**, superado lo anterior el sistema le creará al buscador un usuario y contraseña.

- Ingreso de información personal y laboral:

c) Registrar la hoja de vida conforme a los criterios mínimos establecido, razón por la cual diligenciará al 100% los datos requeridos en el sistema y contenidos en la Resolución 295 de 2017, tales como: **Datos personales:** fecha de nacimiento, país de nacimiento, departamento de nacimiento, municipio de nacimiento, sexo, país de residencia, departamento de residencia y municipio de residencia; **formación académica:** nivel educativo, título de formación académica, fecha de finalización de formación académica, país y profesión; **experiencia laboral:** perfil, nombre del cargo, ocupación, país, departamento, municipio, fecha de inicio de la experiencia, fecha de finalización de la experiencia, total tiempo de experiencia laboral; **condiciones de la oferta de la mano de obra:** aspiración salarial.

En caso de que se cuente con más de un oferente en el centro de empleo, el asesor de apoyo creará un usuario y una contraseña para cada buscador y los remitirá a los computadores de autoayuda para que realicen de manera autónoma el registro, escenario en el que el asesor deberá estar atento ante cualquier inquietud. En caso de que el oferente ya esté inscrito en el SISE y desea actualizar su hoja de vida, el asesor de apoyo deberá corroborar que efectivamente su hoja de vida esté inscrita y vigente y, posteriormente, brindará el apoyo necesario para llevar a cabo la actualización de información.

d) Validar que la información registrada esté debidamente soportada con las certificaciones de estudio y laborales correspondientes.

- Validación y cargue de documentación adicional:

e) Validar que los buscadores de empleo interesados en participar en las convocatorias internacionales son mayores de edad, cuentan con pasaporte vigente o en trámite, cuentan con visa o permiso de trabajo vigente o en trámite (si aplica), cuentan con los títulos educativos homologados o apostillados y cuentan con certificación de idioma (si aplica). Si el oferente desde el registro cumple con toda esta información, la misma será cargada desde el inicio en el sistema de información.

En caso de que el oferente no cuente con pasaporte y/o con visa pero aun así está interesado en aplicar a alguna vacante transnacional, se redireccionará con el orientador laboral para que le brinde la asesoría necesaria respecto a los trámites que debe realizar para obtener los documentos requeridos, haciendo la salvedad que si el usuario no cuenta con la documentación completa, podrá gestionarla durante el proceso de selección o contratación con la empresa en el extranjero, según las exigencias de la vacante.

- Finalización del registro:

f) Confirmará el envío de datos y documentos.

g) Notificará al buscador de empleo que el registro se llevó a cabo de forma exitosa y direccionará a los oferentes interesados en estos procesos a un taller grupal en el cual se les explicarán las generalidades culturales, económicas y familiares; así como los trámites que deben tener en cuenta en caso de aplicar a una vacante transnacional.

h) Informar al oferente los canales oficiales de comunicación que se utilizarán durante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Orientación ocupacional a oferentes.

La orientación ocupacional a los buscadores de empleo tiene como finalidad conocer sus competencias, habilidades, experiencias, intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades, logrando con ello analizar y construir su perfil laboral y brindar información del mercado laboral. En ese orden de ideas, una vez realizado el registro del oferente, de haberse identificado su interés de trabajar en otro país y de haberse adelantado la orientación ocupacional básica conforme lo dispuesto en el numeral 9 esquema de operaciones del presente Proyecto, la Agencia Privada de Gestión y Colocación de Empleo de Combaranquilla prestará su orientación transnacional mediante las siguientes actividades:

a) Brindar información: el psicólogo orientador transnacional informará al oferente que los servicios prestados por la agencia de empleo son gratuitos. No obstante, le indicará que en algunos casos se establecerán costos para el visado, pasaporte, impuesto de aeropuertos, exámenes de habilidades específicas, exámenes médicos, vacunas, entre otros, los cuales podrán ser acordados con el potencial empleador o por otros actores legales que intervengan en la intermediación laboral en el extranjero solo cuando se haya firmado contrato laboral.

b) Taller de adaptación al cambio y resiliencia: el psicólogo orientador transnacional será el encargado de explicarle al buscador que la adaptabilidad se refiere a la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a situaciones cambiantes y la resiliencia a la capacidad de recuperarse de las adversidades y seguir adelante, lo anterior teniendo en cuenta que migrar a un país diferente a Colombia requiere preparación psicológica y fortalecimiento de habilidades blandas. Además, dará las recomendaciones necesarias para evitar caer en engaños por anuncios, personas inescrupulosas y visas de turista incompatibles con la autorización para trabajar que prometen empleos en el extranjero condicionando un pago por ello. Este taller se realizará presencial en las instalaciones del centro de empleo de Barranquilla o virtual mediante el uso de plataformas como Meet, su duración será de una (1) hora y su programación estará alineada a la disponibilidad de la agencia.

c) Taller de oportunidades laborales internacionales: los oferentes interesados en estos procesos participarán en este taller cuyo objetivo es explicar las generalidades que deben conocer sobre las condiciones geográficas, culturales, económicas y laborales del país de destino, así como los requerimientos, trámites legales y administrativos para la obtención legal de los documentos migratorios exigidos, su modalidad será presencial en las instalaciones del centro de empleo de Barranquilla o virtual mediante el uso de plataformas como Meet, su duración será de una (1) hora y su programación estará alineada a la agenda del psicólogo

Edición noviembre 2025

intermediador.

d) Curso de idiomas: dependiendo de las necesidades del oferente y de las características de la vacante, la agencia de empleo brindará el apoyo necesario para que pueda tener conocimientos mínimos a través de un taller del idioma requerido, estos se pondrán a disposición de los oferentes (1) vez al mes de acuerdo con las necesidades del servicio en modalidad virtual mediante plataformas como Meet y o presenciales su duración no superará las 12 horas.

Aunado a lo anterior y en cumplimiento de la Resolución 1481 de 2014 la agencia de empleo por medio del psicólogo intermediador dará a conocer su módulo de información, orientación y prevención especializada dirigido a los buscadores de empleo, el cual se encuentra desarrollado en el artículo 9 de presente reglamento.

Preselección.

En hilo con la prestación del servicio básico de preselección, para el caso de una(s) vacante(s) transnacional la preselección engloba las siguientes acciones que permiten identificar aquellos buscadores de empleo que cumplen con las características requeridas por el potencial empleador extranjero:

a) asesor de intermediación laboral por medio del sistema de información del Servicio Público de Empleo – SISE hace una búsqueda con el propósito de identificar si la agencia de empleo cuenta con candidatos registrados que cumplan con los requisitos de la vacante, situación en la que se pueden generar dos escenarios: I. Si hay oferentes registrados los identifica y empieza a realizar un listado con posibles candidatos; II. Si no hay oferentes registrados empieza a realizar una búsqueda a través de las diferentes fuentes de reclutamiento alterno y, con el apoyo del área de comunicaciones, la agencia de empleo realizará convocatorias especiales, divulgación en redes a profundidad, ferias u otras tácticas que permitan captar oferentes con dicho perfil.

Esta preselección se lleva a cabo mediante la aplicación de filtros por medio del SISE y análisis de los aspectos más relevantes de las hojas de vida tales como: profesión, experiencia laboral, idioma (si aplica), interés en trabajar por fuera de Colombia, entre otros.

b) Una vez identificados los oferentes, el asesor de intermediación laboral realiza una lista de posibles candidatos conformada por mínimo tres (3) personas.

c) Conformada la lista de candidatos el asesor de intermediación laboral debe volver a revisar detalladamente los requisitos de la vacante Vs. La hoja de vida de esos oferentes y los documentos que la respaldan, en caso de que toda la información sea correcta este se comunicará vía telefónica o por medio de correo electrónico con el candidato con el fin de confirmar su interés en participar en el proceso, después de ello el candidato pasa a una entrevista y, en los casos que aplique, se realizará Assessment Center.

d) **Entrevista:** la entrevista está a cargo del psicólogo orientador, en esta se le dará a conocer al oferente las características de la vacante, las características del potencial empleador y su cultura organizacional, las características del país y ciudad de destino y todas las condiciones laborales, culturales, económicas y de seguridad social a las que se enfrentará una vez llegue al país, tales como: moneda, costo de vida, costumbres, clima, alimentación, salud, entre otros. Además, se le brindará apoyo psicológico al oferente frente a todas las dudas que le surjan del proceso y se indagará sobre sus condiciones familiares, laborales y económicas actuales.

Esta entrevista tendrá una duración de una (1) hora, su modalidad será presencial en las instalaciones del centro de empleo de Barranquilla o virtual (en caso de que el oferente no pueda asistir por alguna eventualidad) mediante el uso de herramientas tecnológicas como Meet.

e) **Assessment Center:** si el potencial empleado extranjero se encuentra interesado en la prueba psicotécnica, el gestor empresarial remite la información al psicólogo orientador para que este se encargue de citar y aplicar la prueba psicotécnica especializada Assessment Center a los candidatos preseleccionados.

Esta prueba es una entrevista vivencial de competencias laborales, la cual simula situaciones bajo las cuales el oferente tendrá que trabajar, su duración es de dos (2) a cinco (5) horas y su modalidad será presencial en las instalaciones del centro de empleo de Barranquilla o virtual (en caso de que el oferente no pueda asistir por alguna eventualidad) mediante el uso de herramientas tecnológicas como Meet.

El asesor de intermediación laboral entregará el informe de resultados a la empresa y, posteriormente, el potencial empleador realizará el pago correspondiente por la prestación del servicio.

Superada esta etapa, el gestor empresarial se comunicará con el potencial empleador para remitirle los candidatos preseleccionados.

Remisión.

De acuerdo con la lista de candidatos preseleccionados, el asesor de intermediación laboral le dará a conocer los oferentes al gestor empresarial y este último será el encargado de remitirlos a través del SISE y vía correo electrónico al potencial empleador, esta remisión estará compuesta por un informe en el que se establecerá cada uno de los candidatos con su perfil laboral junto con las habilidades y competencias identificadas por el psicólogo orientador, además se anexará la hoja de vida, los soportes de la hoja de vida y los resultados del Assessment Center (si aplica).

Posteriormente, el gestor empresarial será el encargado de llevar a cabo un seguimiento de los candidatos remitidos para conocer el grado de aceptación o rechazo por parte del potencial empleador, situación que podría generar dos escenarios: I. Si el potencial empleador eligió a alguno de los candidatos se continuará con el proceso de contratación, proceso en el que se le entregará al oferente copia del contrato de trabajo traducido en idioma español o en el idioma de su origen para su aceptación; II. Si el potencial empleador no se encuentra satisfecho con ninguno de los candidatos el gestor empresarial le dirá al asesor de intermediación laboral y este deberá realizar nuevamente la preselección.

Una vez seleccionado el candidato, la agencia de empleo le realizará un seguimiento preliminar, inicial, intermedio y final:

a) **Seguimiento preliminar:** el psicólogo orientador se comunicará con el oferente mediante llamada telefónica para confirmar la fecha y hora de viaje al país destino.

b) **Seguimiento inicial:** en la primera semana el psicólogo orientador se comunicará con el oferente mediante llamada telefónica para conocer la percepción inicial del trabajador frente a la empresa y recoger novedades.

c) **Seguimiento intermedio:** en el primer mes el psicólogo orientador se comunicará con el oferente mediante llamada telefónica para conocer si se cumplieron las condiciones del contrato y si le pagaron el sueldo y a los tres meses volverá a comunicarse para validar nuevamente las condiciones laborales en que se encuentra.

d) **Seguimiento final:** a los seis meses el psicólogo orientador se comunicará con el oferente mediante llamada telefónica y le aplicará una encuesta de satisfacción, aunado a ello le explicará que en caso de presentarse alguna novedad con el empresario podrá dirigirse a la agencia para informar lo ocurrido.

De igual manera, vez seleccionado el candidato, la agencia de empleo realizará seguimiento al potencial empleador así:

a) **Seguimiento a la colocación:** el gestor empresarial deberá garantizar que la empresa extranjera por medio de correo electrónico realice la retroalimentación

Edición noviembre 2025

de la selección del candidato o candidatos contratados/colocados, para lo cual deberá relacionar en archivo Excel: nombres y apellidos, tipo y número de identificación, nombre del perfil y código o número asociado a la solicitud de la(s) vacante(s) transnacional gestionada.

b) **Seguimiento a la vinculación:** en la primera semana el gestor empresarial llamará al empleador para conocer las percepciones iniciales y a los 40 días realizará nuevamente llamadas para conocer el desempeño de los trabajadores en el primer mes e identificar novedades si aplica.

c) **Seguimiento de satisfacción:** en el cuarto mes el gestor empresarial llamará al empleador para aplicar una encuesta de satisfacción respecto a la gestión de la agencia de empleo.

Artículo 6. GRATUIDAD DE LOS SERVICIOS: La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla - Combarranquilla prestará en forma **GRATUITA los servicios básicos y servicios especializados ASOCIADOS de gestión y colocación a los oferentes y potenciales empleadores**, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.1.2.4.

Artículo 7. LUGAR DE LAS OFICINAS: Los servicios de gestión y colocación de empleo se prestarán en los lugares y en los horarios que a continuación se relacionan:

Centro de empleo Combarranquilla – Prado

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarranquilla	
PUNTO DE ATENCIÓN PRESENCIAL	DESCRIPCIÓN
CIUDAD	Barranquilla (08001)
DIRECCION	Carrera 58 # 75 - 58 Alto Prado
TELEFONO DE CONTACTO	3225049 ext. 2235
HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	L - V 8:00 am a 12:00 m y 1:00 - 5:00 pm
POBLACIÓN ATENDER	POBLACIÓN EN GENERAL
SERVICIOS BÁSICOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotécnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Prueba especializada Assessment Center	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Estudio de seguridad	De cero a medio salario mínimo
Servicio 3. Poligrafía- Preempleo	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Poligrafía- Rutina	De cero a medio salario mínimo
Servicio 5. Poligrafía- Investigación	De cero a medio salario mínimo
Servicio 6. Visita domiciliaria presencial	De cero a medio salario mínimo
Servicio 7. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral presencial y virtual.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 8. Diagnóstico y análisis de rotación de personal.	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
Servicio 9. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 10. Job training	De cero a medio salario mínimo
Servicio 11. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional presencial y virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 12. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias	De cero a medio salario mínimo
Servicio 13. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 14. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRANSNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

- Centro de empleo Combarranquilla Soledad Mario Santodomingo

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarranquilla	
PUNTO DE ATENCIÓN PRESENCIAL	DESCRIPCIÓN
CIUDAD	Soledad (08758)
DIRECCION	Calle 35 # 36-24 Soledad Atlántico
TELEFONO DE CONTACTO	3225049 ext. 2244
HORARIO DE ATENCIÓN AL PUBLICO	L - V 8:00 am a 12:00 m y 1:00 - 5:00 pm
POBLACIÓN ATENDER	POBLACIÓN EN GENERAL
SERVICIOS BASICOS DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotecnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Prueba especializada Assesment Center	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Estudio de seguridad	De cero a medio salario mínimo
Servicio 3. Poligrafía- Preempleo	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Poligrafía- Rutina	De cero a medio salario mínimo
Servicio 5. Poligrafía- Investigación	De cero a medio salario mínimo
Servicio 6. Visita domiciliaria presencial	De cero a medio salario mínimo
Servicio 7. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral presencial y virtual.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 8. Diagnóstico y análisis de rotación de personal.	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
Servicio 9. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 10. Job training	De cero a medio salario mínimo
Servicio 11. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional presencial y virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 12. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias	De cero a medio salario mínimo
Servicio 13. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 14. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRASNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

- Centro de empleo Combarranquilla Sabanalarga

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarranquilla	
PUNTO DE ATENCIÓN PRESENCIAL	DESCRIPCIÓN
CIUDAD	Sabalarga (08638)
DIRECCION	Calle 22 # 16B- 103 Sabanalarga, Atlántico.
TELEFONO DE CONTACTO	3225049 ext. 2241
HORARIO DE ATENCIÓN AL PUBLICO	L - V 8:00 am a 12:00 m y 1:00 - 5:00 pm
POBLACIÓN ATENDER	POBLACIÓN EN GENERAL
SERVICIOS BASICOS DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotécnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Prueba especializada Assesment Center	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Estudio de seguridad	De cero a medio salario mínimo
Servicio 3. Poligrafía- Preempleo	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Poligrafía- Rutina	De cero a medio salario mínimo
Servicio 5. Poligrafía- Investigación	De cero a medio salario mínimo
Servicio 6. Visita domiciliaria presencial	De cero a medio salario mínimo
Servicio 7. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral presencial y virtual.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 8. Diagnóstico y análisis de rotación de personal.	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
Servicio 9. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 10. Job training	De cero a medio salario mínimo
Servicio 11. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional presencial y virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 12. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias	De cero a medio salario mínimo
Servicio 13. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 14. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRANSNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

- Centro de empleo Combarraquilla Galapa

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarraquilla	
PUNTO DE ATENCIÓN PRESENCIAL	DESCRIPCIÓN
CIUDAD	Galapa (08296)
DIRECCION	Calle 17B # 11- 05 Galapa, Atlántico.
TELEFONO DE CONTACTO	3225049 ext. 2284
HORARIO DE ATENCIÓN AL PUBLICO	L - V 8:00 am a 12:00 m y 1:00 - 5:00 pm
POBLACIÓN ATENDER	POBLACIÓN EN GENERAL
SERVICIOS BASICOS DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotécnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Prueba especializada Assesment Center	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Estudio de seguridad	De cero a medio salario mínimo
Servicio 3. Poligrafía- Preempleo	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Poligrafía- Rutina	De cero a medio salario mínimo
Servicio 5. Poligrafía- Investigación	De cero a medio salario mínimo
Servicio 6. Visita domiciliaria presencial	De cero a medio salario mínimo
Servicio 7. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral presencial y virtual.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 8. Diagnóstico y análisis de rotación de personal.	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
Servicio 9. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 10. Job training	De cero a medio salario mínimo
Servicio 11. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional presencial y virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 12. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias	De cero a medio salario mínimo
Servicio 13. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 14. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRANSNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarraquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

• **BRIGADA MÓVIL**

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarranquilla	
PUNTO DE ATENCIÓN PRESENCIAL	DESCRIPCIÓN
CIUDAD	Brigada móvil
NOMBRE DEL MUNICIPIO(S) DONDE ESTÁ UBICADO EL PUNTO DE ATENCIÓN Y/O PRESTARÁN LOS SERVICIOS DE GESTIÓN DE COLOCACIÓN DE EMPLEO:	Malambo (08433), Campo de la Cruz (08137), Palmar de Varela (08520), Manatí (08436), Luruaco (08421), Polo Nuevo (08558), Piojo (08549), Santa Lucía (08675), Suam (08770), Pto Colombia (08573), Ponedera (08560) Usiacurí (08849) Sabanagrande (08634), Baranoa (08078), Juan de Acosta (08372), Santo Tomas (08685), Tubará (08832), Repelón (08606), Candelaria (08161)
DIRECCION	Carrera 58 # 75 - 58 Alto Prado
TELEFONO DE CONTACTO	3225049 ext. 2235
HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	L - V 8:00 am a 12:00 m y 1:00 - 4:00 pm De acuerdo con la programación
POBLACIÓN ATENDER	POBLACIÓN EN GENERAL
SERVICIOS BÁSICOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotécnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Prueba especializada Assessment Center	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Estudio de seguridad	De cero a medio salario mínimo
Servicio 3. Poligrafía- Preempleo	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Poligrafía- Rutina	De cero a medio salario mínimo
Servicio 5. Poligrafía- Investigación	De cero a medio salario mínimo
Servicio 6. Visita domiciliaria presencial	De cero a medio salario mínimo
Servicio 7. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral presencial y virtual.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 8. Diagnóstico y análisis de rotación de personal.	De un salario mínimo a dos salarios mínimos
Servicio 9. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 10. Job training	De cero a medio salario mínimo
Servicio 11. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional presencial y virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 12. Diseño, análisis y descripción de cargos por competencias	De cero a medio salario mínimo
Servicio 13. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 14. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRANSNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APPLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

- Punto virtual

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Barranquilla – Combarranquilla	
Punto de atención virtual	Descripción
Tipo de punto de atención	Virtual
Nombre del Municipio(s) donde está ubicado el punto de atención y/o prestaran los servicios de gestión de colocación de empleo:	Nacional y Transnacional
Nomenclatura urbana o URL del punto de atención (según el caso)	https://personas.serviciodeempleo.gov.co/: Plataforma del servicio publico de empleo, a través de la cual los buscadores de empleo pueden registrar su hoja de vida y gestionar sus postulaciones https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx: Plataforma del servicio de empleo, a través de la cual los potenciales empleadores, pueden registrar su empresa y vacantes para posteriormente ser gestionadas por el servicio, de acuerdo con el procedimiento establecido. https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/Homeagencia.aspx: Plataforma del servicio publico de empleo de acceso a los prestadores, para la gestión de los procesos de Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes, Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores, Preselección y Remisión. Google Meet: Plataforma que permite la realización de video llamadas desde cualquier lugar y tipo de dispositivo, este utilizado para los encuentros con oferentes, buscadores de empleo y potenciales empleadores.
Correo electrónico del punto de atención	centro.empleo@combarranquilla.co
Horario de Atención al Público del punto de atención	24 horas/ 7 días de la semana.
SERVICIOS BASICOS DE GESTION Y COLOCACIÓN DE EMPLEO	
Servicio 1 - Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes	Servicio gratuito
Servicio 2 - Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.	Servicio gratuito
Servicio 3 - Preselección	Servicio gratuito
Servicio 4 - Remisión	Servicio gratuito
SERVICIO ESPECIALIZADOS	
SERVICIO ASOCIADOS	
Entrevistas a profundidad	Servicio gratuito
Entrevistas por competencias	Servicio gratuito
Pruebas psicotécnicas especializadas	Servicio gratuito
Fortalecimiento de habilidades psicoemocionales	Servicio gratuito
Seguimiento pos-vinculación	Servicio gratuito
SERVICIO ADICIONALES	
Servicio 1. Visita domiciliaria virtual	De cero a medio salario mínimo
Servicio 2. Acompañamiento a los procesos de vinculación laboral.	De medio salario mínimo a dos salarios mínimo
Servicio 3. Pruebas psicotécnicas de reclutamiento clínico-organizacional	De cero a medio salario mínimo
Servicio 4. Consultoría en los procesos de gestión humana y/o sistema de gestión de seguridad y salud en el t	De un salario mínimos a 5 salarios mínimos
Servicio 5. Entrevista de acompañamiento para la evaluación de candidatos	De cero a medio salario mínimo
TRANSNACIONAL	
Servicios dirigidos a la prestación de la ruta de empleabilidad transnacional.	Servicio gratuito
Módulo de información, orientación y prevención especializada.	Servicio gratuito
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y/O APLICATIVOS Y /O PLATAFORMA PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS	
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla opera con la plataforma de SISE, donde sus funcionalidades se encuentran acordes con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 3229 del 2022.	

Edición noviembre 2025

Artículo 8. MÓDULO DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y PREVENCIÓN ESPECIALIZADA.

En virtud del artículo 4 de la Resolución 1481 de 2014 la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla contará con un módulo de información, orientación y prevención especializada que se socializará a los usuarios al inicio de la prestación del servicio y en la etapa final de preselección, dicha socialización se realizará de manera presencial en el centro de empleo ubicado en la carrera 58 No.75-58 Alto Prado en la ciudad de Barranquilla o de manera virtual mediante el uso de herramientas tecnológicas como Meet.

En ese orden de ideas, el módulo contiene lo siguiente:

MÓDULO DE INFORMACIÓN.

Con base en la mencionada Resolución 1481 de 2014 y de conformidad con lo establecido por la Resolución 129 de 2015, en el componente de Información la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla de manera detallada dará a conocer lo relacionado con la oferta laboral en el exterior, razón por la cual el módulo tendrá los siguientes datos informativos:

INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA LABORAL:

- a. Nombre y descripción de la empresa contratante.
- b. Vacante: Denominación de la ocupación o cargo que se desea suplir.
- c. Descripción de la Vacante: Información detallada del perfil de la vacante que se desea suplir; incluye entre otros aspectos, funciones generales, habilidades, conocimientos y destrezas requeridas
- d. Número de vacantes: Número de puestos de trabajo que se desean suplir.
- e. Salario / Ingreso: Valor fijado con el que se remunerará al oferente o buscador que ocupará la vacante.
- f. Tipo de Contrato: Naturaleza de la vinculación contractual que tendrá la persona que ocupe la vacante.
- g. Duración del contrato: Tiempo establecido para la ejecución o cumplimiento del contrato.
- h. Jornada de trabajo: Tipo de jornada que deberá cumplir la persona para el cumplimiento de sus funciones en el cargo.
- i. Horario de Trabajo: Horario que deberá cumplir la persona para el cumplimiento de sus funciones en el cargo.
- j. Tipo de remuneración: Tipo de pago recibido por el ejercicio de las funciones del cargo.
- k. Moneda de pago: Moneda en la cual se remunerará el trabajo realizado.
- l. Prestaciones sociales: Beneficios legales adicionales al salario (seguridad social integral, horas extras, subsidios y transporte).
- m. Otras condiciones: Beneficios adicionales por parte del empleador tales como vivienda, educación, entre otros.
- n. Fecha de Publicación: A partir de la cual se publica la Vacante.
- o. Fecha de Vencimiento: Fecha de terminación de la publicación de la Vacante definida por el empleador.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA OFERTA LABORAL:

- a. Tiempo de experiencia relacionada: Número de meses de experiencia que se requiere, para el cumplimiento de las funciones definidas en la Vacante.
- b. Nivel de estudios requeridos: Nivel de estudios requerido de la persona que ocupe la vacante.
- c. Profesión: Si la Vacante requiere de una persona con educación superior, debe especificarse el título requerido.

MÓDULO DE ORIENTACIÓN.

Su objetivo es brindar orientación al emigrante colombiano en temas relacionados con la oferta laboral en el extranjero, asuntos migratorios, requisitos de tipo laboral, seguridad social, homologación de títulos, convalidación de títulos y puntos de atención al migrante; estos temas buscan contribuir y favorecer la toma de decisión al momento de migrar. Por lo anterior, la Agencia Privada de Gestión y Colocación de Empleo de Combarranquilla orientará al oferente con base en lo siguiente:

ASUNTOS MIGRATORIOS:

- a. Contextualización del país de destino: situación socioeconómica, idioma oficial, costumbres, costo de vida, moneda y valor al cambio en pesos, clima, alimentación, diferencia horaria, dinámicas laborales, etc.
- b. Requisitos para trabajar en el país de destino.
- c. Tipo de visa requerido en el país de destino.
- d. Trámites para solicitud de visa de larga duración.
- e. Documentos exigidos para solicitud de visa de trabajo.
- f. Derechos y deberes de los trabajadores migrantes en el país de destino.
- g. Solicitud del visado personalmente.

SEGURIDAD SOCIAL:

Edición noviembre 2025

- a. Beneficios del sistema de seguridad social para el trabajador migrante y su familia: Residentes en el país de destino pueden afiliarse y continuar aportando al sistema de pensiones en Colombia.
- b. Información sobre los servicios sociales del Subsidio Familiar a los que pueden acceder los familiares el migrante.
- c. La defensa de los derechos sociolaborales para dirimir casos de derechos socio-laborales vulnerados.

HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS PARA EJERCER LA PROFESIÓN:

- a. Requisitos para la homologación de títulos universitarios y/o profesionales.
- b. Duración del proceso de homologación.
- c. Beneficios que otorga la homologación del título en el país de destino y ejercicio de la profesión.

CONVALIDACIÓN DE TÍTULOS DE ESTUDIO:

- a. Retorno al país con estudios realizados en el país de destino.
- b. Concepto de convalidación de títulos.
- c. Requisitos para convalidar el título

ATENCIÓN AL MIGRANTE:

- a. Puntos de contacto para colombianos en el país de destino.
- b. Puntos de contacto en Colombia para migrantes.

MÓDULO DE PREVENCIÓN ESPECIALIZADA.

Tiene como finalidad sensibilizar preventivamente a los colombianos sobre los delitos transnacionales y demás prácticas negativas asociadas a la migración laboral, así como socializar las prohibiciones y obligaciones consignadas en el artículo 4 de la Resolución 1481 de 2014. Por lo anterior, la Agencia Privada de Gestión y Colocación de Empleo de Combarranquilla informará sobre las siguientes prohibiciones y prevenciones:

PROHIBICIONES:

- a. Postularse en agencias o bolsas de intermediación o colocación no registradas.
- b. Tratar con agencias o bolsas registradas sin órdenes de empleo.
- c. Tratar con una persona diferente al representante autorizado de una agencia o bolsa registrada y autorizada especial para ofrecer servicios hacia el exterior.
- d. Entrevistarse o llevar documentación fuera de la dirección registrada de la agencia de empleo.
- e. Pagar en dinero por la tarifa de colocación. Durante el proceso pueden generarse algunos costos, pero estos sólo podrán ser asumidos por el demandante de mano de obra cuando se haya firmado contrato laboral, tales como: visado, pasaporte, Impuesto de aeropuertos.
- f. Dejarse engañar por folletos o anuncios que requieran contestación por correo o que soliciten pagos para procesar documentos.
- g. Tratar con centros de capacitación y agencias de viajes que prometan empleo en el extranjero.
- h. Aceptar visa de turista, pues esta es incompatible con la visa que autoriza la actividad y reconoce el contrato de trabajo.
- i. Tratar con enganchadores de mano de obra.

PREVENCIÓN:

- a. En caso de ser seleccionado, deberá solicitar copia en español del contrato de trabajo.
- b. La agencia de empleo desarrollará campañas de prevención escritas y habladas.
- c. La agencia de empleo adelantará charlas y conferencias de sensibilización.
- d. La agencia de empleo entregará volantes y folletos informativos.

Artículo 9. PAÍSES EN LOS QUE SE ADELANTARÁ LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONALES.

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla prestará los servicios de gestión y colocación de empleo principalmente en Alemania dado que es un país que tiene cercanía con el Estado Colombia con ocasión a convenios internacionales de Trabajo y con Chile debido a la cercanía geográfica, a su mercado laboral y su idioma. En ese orden de ideas, a continuación, se desarrollarán los aspectos migratorios más importantes de estos países.

- **CHILE**

Mediante la Ley de Migración y Extranjería No. 21325 del 2021 se reguló en Chile el ingreso, la estadía, la residencia y el egreso de los extranjeros del país,

Edición noviembre 2025

junto con el ejercicio de sus derechos y deberes, dejando claro que el Estado deberá proteger y respetar los derechos humanos de las personas extranjeras sin importar su condición migratoria.

En ese orden de ideas, el artículo 7 de la mencionada Ley consagra que el Estado deberá promover que los extranjeros cuenten con las autorizaciones y permisos de residencia o permanencia necesarios para su estadía en el país y para el desarrollo de sus actividades y el ejercicio de sus derechos. Además, establece que deberá promover la migración segura y las acciones tendientes a prevenir, reprimir y sancionar el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, por lo que velará por la persecución de quienes cometan estos delitos, aunado al hecho que deberá buscar que las víctimas de trata puedan regularizar la situación migratoria en la que se encuentren en el país.

En ese orden de ideas, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Provisión Social de Chile, un empleador chileno puede contratar mano de obra extranjera siempre y cuando el extranjero acredite su residencia o permanencia legal en el país y esté debidamente autorizado para trabajar y habilitado para ello. Por lo anterior, la legislación chilena ofrece a los extranjeros que quieren residir y trabajar en Chile diferentes permisos de residencia, tales como: visa sujeta a contrato y residencia temporal.

- **Visa sujeta a contrato:**

La visa de residencia sujeta a contrato es el permiso que se otorga a los ciudadanos extranjeros que viajan a Chile con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. Esta visa se otorga hasta por dos (2) años y está sujeta al contrato de trabajo con el empleador, razón por la cual el extranjero solo tendrá permiso para trabajar con ese empleador.

Si se pone término al vínculo laboral, el empleador deberá dar aviso, dentro de los 15 días siguientes al término de la relación laboral, al Departamento de Extranjería y Migración. Por su parte, si la visa sujeta a contrato se otorgó por un (1) año y la relación laboral continúa, el trabajador puede solicitar una prórroga de su permiso de residencia por un periodo igual de tiempo.

Una vez cumplidos los dos (2) años de residencia sujeta a contrato, el trabajador extranjero puede solicitar permiso de permanencia definitiva.

- **Residencia temporal:**

La Residencia Temporal es el permiso otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) a las personas extranjeras que tengan el propósito de establecerse en Chile por un tiempo limitado, su vigencia es hasta de dos (2) años, salvo la subcategoría de trabajadores de temporada.

Este permiso se podrá solicitar en los siguientes escenarios:

- a. **Bajo vínculo de subordinación o dependencia** con un empleador que tenga domicilio o sucursal en Chile. Este permiso tiene una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogado por dos años de manera sucesiva.
- b. Con una **oferta formal de trabajo** emitida por una persona natural o jurídica chilena, la cual tiene que haber sido aceptada formalmente por el interesado. Una vez analizada la información entregada en la solicitud y en caso de que resulte favorable, se le otorgará a la persona un permiso de Residencia Temporal por un término de 90 días corridos y posterior al ingreso al país el trabajador tendrá 45 días para presentar el contrato definitivo, otorgándole una prórroga de 1 año.

Esta solicitud de Residencia Temporal debe realizarse desde el extranjero, ingresando con la cuenta creada por el postulante para esos fines o con ClaveÚnica en el Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones Ingresando a través del link <https://tramites.extranjeria.gob.cl/>. Ahora bien, independientemente que se trate de actividades realizadas bajo subordinación y dependencia, o por cuenta propia, el trabajador debe adjuntar a la solicitud de residencia la Carpeta Tributaria del empleador o contratante, en caso de que el empleador sea una persona jurídica o natural con Inicio de Actividades. De lo contrario, debe acreditar solvencia económica suficiente para cumplir con las obligaciones contractuales contraídas.

Por su parte, el **permiso para trabajadores de temporada** está dirigido a las personas extranjeras que tengan intención de ingresar a Chile para desempeñar trabajos estacionales específicos por períodos limitados, únicos o interanuales, para ello la persona postulante deberá haber celebrado un contrato de trabajo con una persona natural o jurídica con inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que cuente con domicilio o sucursal en Chile y que tenga como objeto servicios de naturaleza que guarden relación directa con el giro principal declarado por el empleador.

Una vez que se analice la solicitud y el resultado sea favorable, se le otorgará a la persona extranjera un Certificado de Residencia Temporal en trámite que le permitirá válidamente ingresar al país y, después de ingresar, tendrá 45 días para presentar una copia del contrato de trabajo autorizada ante notario público chileno, así como también deberá presentar la constancia de la inscripción electrónica del mismo en los términos del artículo 9º bis del Código del Trabajo. El permiso para trabajadores de temporada puede otorgarse hasta por cinco (5) años, prorrogable por dos (2) años más. No obstante, la estadía de la persona extranjera no podrá extenderse por más de seis (6) meses en cada año calendario.

Así las cosas, independientemente del permiso de residencia otorgado, los trabajadores extranjeros en Chile gozan de los mismos derechos y están sujetos a las mismas obligaciones que los trabajadores chilenos, incluyendo: Sueldo mínimo legal, Jornadas laborales y descansos regulados, Afiliación a sistemas de salud y pensiones y Derecho a la sindicalización y negociación colectiva. Frente a este tema los artículos 14, 15, 16, 17, 18 y 19 de la Ley de Migración y Extranjería regulan los derechos laborales, de salud, seguridad social, educación, vivienda propia y reunificación familiar, al respecto dice la norma:

Edición noviembre 2025

- **Derechos laborales:** Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos. Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado.
- **Derecho al acceso a la salud:** Los extranjeros residentes o en condición migratoria irregular, ya sea en su calidad de titulares o dependientes, tendrán acceso a la salud conforme a los requisitos que la autoridad de salud establezca, en igualdad de condiciones que los nacionales. Todos los extranjeros estarán afectos a las acciones de salud establecidas en conformidad al Código Sanitario en resguardo de la salud pública, al igual que los nacionales.
- **Derecho y acceso a la seguridad social y acceso a beneficios de cargo fiscal:** Los extranjeros podrán acceder a éstos en igualdad de condiciones que los nacionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establezcan las leyes que regulen dichas materias.

Respecto de aquellas prestaciones y beneficios de seguridad social no contributivos financiados en su totalidad con recursos fiscales, que impliquen transferencias monetarias directas, respecto de los cuales no se establezcan, en forma directa o indirecta, requisitos de acceso que involucren una cierta permanencia mínima en el país, se entenderá que sólo tendrán derecho a ellas aquellos Residentes ya sea en su calidad de titular o dependientes, que hayan permanecido en Chile por un período mínimo de veinticuatro meses, plazo que podrá omitirse por razones humanitarias fundadas o alertas sanitarias decretadas en conformidad con el artículo 36 del Código Sanitario.

Así mismo, el Estado debe promover la negociación de convenios bilaterales o multilaterales con terceros países que garanticen el acceso igualitario a los derechos previsionales de los trabajadores migratorios y sus familias que regresen a sus países de origen a través de mecanismos tales como la totalización de periodos de seguros, transferencias de fondos, exportación de pensión u otros, con el objetivo de que tales personas puedan gozar de los beneficios de seguridad social generados con su trabajo en el Estado receptor.

- **Derecho y acceso a la educación:** El Estado debe garantizar el acceso a la enseñanza preescolar, básica y media a los extranjeros menores de edad establecidos en Chile, en las mismas condiciones que los nacionales. Tal derecho no podrá denegarse ni limitarse a causa de su condición migratoria irregular o la de cualquiera de los padres, o la de quien tenga el cuidado del niño, niña o adolescente. El requisito de residencia no será exigido a los solicitantes de los beneficios de seguridad social financiados en su totalidad con recursos fiscales, que impliquen transferencias monetarias directas referidas a becas o bonos para estudiantes de educación básica y media.

Los extranjeros podrán acceder a las instituciones de educación superior en igualdad de condiciones que los nacionales y podrán optar a la gratuidad universitaria, conforme a lo dispuesto en la letra a) del artículo 103 de la ley No. 21.091 siempre y cuando cumplan con los demás requisitos legales.

- **Derecho de acceso a la vivienda propia:** Los extranjeros titulares de residencia definitiva gozarán de los mismos derechos en materia de vivienda propia que los nacionales, cumpliendo los demás requisitos legales.
- **Derecho a la reunificación familiar:** Los residentes podrán solicitar la reunificación familiar con su cónyuge o con aquella persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, padres, hijos menores de edad, hijos con discapacidad, hijos solteros menores de 24 años que se encuentren estudiando y menores de edad que se encuentren bajo su cuidado personal o curaduría, debiendo el Estado promover la protección de la unidad de la familia. Las solicitudes de reunificación familiar de niños, niñas y adolescentes con extranjeros residentes deben tramitarse de manera prioritaria.

Finalmente, en Chile diversos sectores económicos presentan una alta demanda de mano de obra extranjera, especialmente en áreas donde la oferta laboral local es insuficiente¹. A continuación, se detallan los principales sectores que emplean a trabajadores migrantes:

- Agricultura y pesca:** El sector agrícola chileno, crucial para las exportaciones, depende en gran medida de trabajadores migrantes, especialmente en la cosecha de temporada. Sin embargo, este sector presenta desafíos en cuanto a condiciones laborales y regularización migratoria².
- Comercio:** El comercio representa un 23% del empleo migrante, abarcando actividades en tiendas minoristas, supermercados y ventas directas. Este sector ha experimentado un aumento significativo en la ocupación de extranjeros.
- Alojamiento y servicios de comida:** incluye empleos en hoteles, restaurantes y cafeterías. Los trabajos en este sector crecieron considerablemente entre la población extranjera, representando el 25,7% del total de ocupados en esta área.
- Transporte:** El sector transporte, especialmente en servicios de delivery, muestra una alta participación de trabajadores migrantes. Por ejemplo, los conductores de motocicletas, donde el 67,4% es extranjero.
- Construcción:** La construcción es otro sector con alta demanda de mano de obra extranjera, reflejando un crecimiento significativo en la participación de migrantes. Este sector ofrece oportunidades laborales, aunque también enfrenta desafíos en términos de condiciones laborales y seguridad.
- Industria manufacturera:** La industria manufacturera emplea a un 14% de los trabajadores migrantes, abarcando diversas áreas de producción y ensamblaje³.

¹ Para mayor información se puede consultar en la página oficial de la Organización Internacional para las Migraciones – OIM en Chile: <https://chile.iom.int/es>

² Ampliar información en: https://www.portalagrochile.cl/2022/01/24/alta-demanda-de-trabajadores-agricolas-de-temporada-como-contratar-mano-de-obra-extranjera/?utm_source=chatgpt.com

³ Ampliar información en: https://www.ciperchile.cl/wp-content/uploads/Trabajo-y-Migracio%CC%81n_Fundacio%CC%81n-Sol.pdf?utm_source=chatgpt.com

Edición noviembre 2025

- g. **Servicios de belleza y conserjería:** Otras ocupaciones con alta participación de extranjeros incluyen ayudantes de cocina (37%), cosmetólogos y especialistas en tratamientos de belleza (31,9%), garzones o meseros (31,8%) y conserjes (29,5%).

• ALEMANIA

Las condiciones laborales vigentes en Alemania para trabajadores colombianos han mejorado significativamente gracias a los acuerdos bilaterales y reformas legales recientes. En septiembre del 2024, la ministra de Relaciones Exteriores de Colombia y la ministra Federal del Interior de Alemania firmaron una Declaración Conjunta de Intenciones para fortalecer la migración regular y reducir la migración irregular, acuerdo que busca facilitar el acceso de trabajadores colombianos cualificados al mercado laboral alemán, especialmente en sectores con escasez de personal.

Aunado a ello, desde el Ministerio del Trabajo de Colombia por medio de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en alianza con la Agencia Federal de Empleo Alemana se ha desarrollado el proyecto TEAM cuyo significado es *“Trabajadores Colombianos Especializados para Alemania”*, proyecto que tiene como objetivo lograr que colombianos y colombianas trabajen formalmente en Alemania como personal cualificado en las áreas profesionales definidas, en el marco de una migración justa que tenga en cuenta los intereses de las naciones y de las personas migrantes.

En ese orden de ideas y de conformidad con la Embajada de la República Federal de Alemania en Bogotá, tomando como base la Ley de Inmigración de Personal Especializado que entró en vigor el 1 de marzo de 2020 y en hilo con la Ley para el Desarrollo Ulterior de la Inmigración de Personal Especializado, se han ampliado las posibilidades para que trabajadoras y trabajadores cualificados provenientes de Estados no miembros de la Unión Europea se trasladen a Alemania con el fin de desempeñar un empleo y en muchos casos se ha simplificado el procedimiento de tramitación de visados, una de esas formas es a través de la llamada **Tarjeta Azul UE**, la cual es el equivalente a un título de residencia especial para los titulados universitarios extranjeros o personas con un nivel de cualificación comparable que quieren iniciar una actividad laboral cualificada en Alemania. Los requisitos que hay que cumplir son los siguientes⁴:

- a. Tener un título universitario alemán o un título universitario extranjero comparable con un título universitario alemán. En caso de no tener un título universitario convencional, tiene que acreditar un título de formación terciaria con una duración de por lo menos tres años. Este tiene que corresponder en Alemania por lo menos al nivel 6 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011) o al nivel 6 del Marco Europeo de Cualificaciones. Entre estos se cuentan, por ejemplo, cualificaciones de capacitación profesional como *“título de Maestro/Maestra”* así como títulos profesionales como educador/a.
- b. Tener una oferta de trabajo concreta en una empresa en Alemania. Para esta oferta de trabajo rige lo siguiente: I. La actividad laboral deberá tener una duración de por lo menos seis meses; II. El puesto de trabajo tendrá que ser apropiado a su cualificación (título universitario); III. Con ese puesto de trabajo en Alemania, deberá ganar un salario anual bruto de por lo menos 43 800 euros (en el año 2023).

Al respecto, en aplicación de los requisitos de la Directiva (UE) 2021/1883, el legislador alemán ha rediseñado y ampliado las opciones de inmigración con una Tarjeta Azul UE⁵:

- **Límites salariales reducidos:** Los umbrales salariales para la Tarjeta Azul UE en ocupaciones regulares y en escasez se han reducido significativamente. Para las profesiones con escasez de trabajadores y las que inician su carrera profesional se aplica un salario mínimo del 45,3% del límite máximo de cotización anual al seguro de pensiones (en 2025: **43.759,80 euros**) y del **50% (en 2025: 48.300 euros)** para todas las demás profesiones.
- **Grupo ampliado de personas:** Personas que comienzan su carrera profesional, especialistas en TI y ampliación de la lista de ocupaciones en situación de escasez.
 - a. **Personas que comienzan su carrera profesional:** La posibilidad de obtener una Tarjeta Azul UE se ha abierto a un grupo más amplio de personas. Por ejemplo, los académicos extranjeros que hayan obtenido un título universitario en los últimos tres años pueden recibir una Tarjeta Azul UE si su trabajo en Alemania genera un salario mínimo equivalente al 45,3% del límite de cotización anual para el seguro de pensiones (en 2025: **43.759,80 euros**). Esto se aplica tanto a las ocupaciones en situación de escasez como a las regulares.
 - b. **Especialistas en TI:** Los especialistas en TI ahora pueden obtener una Tarjeta Azul UE si no tienen un título universitario, pero pueden demostrar al menos tres años de experiencia profesional comparable. En este caso se aplica el umbral salarial más bajo para profesiones con escasez de personal (45,3 % del límite de cotización anual; en 2025: **43.759,80 EUR**).
 - c. **Ampliación de la lista de ocupaciones en situación de escasez:** Se ha ampliado significativamente la lista de ocupaciones en situación de escasez para la Tarjeta Azul UE. Además de las profesiones con escasez anterior (matemáticas, informática, ciencias naturales, ingeniería y medicina humana), los trabajadores cualificados de los siguientes grupos ocupacionales ahora también pueden recibir una Tarjeta Azul UE si se cumplen los demás requisitos: Gerentes de producción en la fabricación de bienes, en la minería y la construcción, y en logística; Gestores en la prestación de servicios de tecnologías de la información y la comunicación; Gestores de la prestación de servicios especiales, como cuidado infantil o atención sanitaria; veterinarios; dentistas; farmacéuticos; Profesionales de enfermería y partería académicos y comparables y Docentes y educadores en entornos escolares y extraescolares. En este caso también se aplica el umbral salarial más bajo para profesiones con escasez de personal (45,3 % del límite de cotización anual; en 2025: **43.759,80 EUR**).

⁴ Ampliar información en: <https://www.make-it-in-germany.com/es/visado-residencia/tipos/tarjeta-azul-ue>

⁵ Ampliar información con corte al año 2025 en: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

Edición noviembre 2025

Artículo 10. PROHIBICIONES DE LA AGENCIA DE EMPLEO DE COMBARRANQUILLA COMO PRESTADOR TRANSNACIONAL.

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla actuando en calidad de en calidad de agencia autorizada para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero dará pleno cumplimiento al artículo 1 de la Resolución 4273 de 2021, por medio de la cual se modificó el artículo 11 de la Resolución 1481 de 2014, razón por la cual no realizará o promoverá de manera directa o indirecta las siguientes actividades:

- a. Cobrar a los trabajadores para obtener una oportunidad de empleo.
- b. Ejercer actividades que impliquen discriminación en la intermediación o colocación.
- c. Realizar la promoción premeditada de oportunidades falsas de empleo para trabajar en el exterior.
- d. Intermediar o colocar a personas menores de dieciocho (18) años.
- e. Intervenir en cualquier acto o transacción en virtud de la cual un niño o adolescente sea vendido, entregado o traficado por precio en efectivo o cualquier otra retribución a una persona o grupo de personas, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 188-C del Código Penal, adicionado por la Ley 1453 de 2011.
- f. Promover, inducir, constreñir, facilitar, financiar, colaborar o cualquier otra forma de participación en la entrada o salida de personas del país, sin el cumplimiento de los requisitos legales, con el ánimo de lucrarse o cualquier otro provecho para sí o para otra persona, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 188 del Código Penal, modificado por el artículo 1 de la Ley 747 de 2002 y el artículo 14 de la Ley 890 de 2004.
- g. Captar, trasladar, acoger o recibir a una persona, dentro del territorio nacional o hacia el exterior, con fines de explotación, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 188-A del Código Penal, modificado por la Ley 985 de 2005.
- h. Promover o ejecutar migración laboral en contravención con la legislación vigente en Colombia y los países de destino.
- i. Intermediar o colocar trabajadores migrantes colombianos para laborar en el exterior en actividades ilícitas.
- j. Intermediar o colocar trabajadores migrantes colombianos para prestar servicios o ejecutar obras, en países que no sean miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o de las Naciones Unidas (ONU).
- k. Las demás que se establezcan en el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 11. COBROS POR SERVICIOS BÁSICOS.

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de compensación familiar de Barranquilla - Combarranquilla actuando en calidad de agencia autorizada para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, dando aplicación al artículo 10 de la Resolución 1481 de 2014 no cobrará a los trabajadores migrantes ninguna suma por la prestación de sus servicios. Además, tampoco cobrará por servicios adicionales como:

- a. Para la colocación y recaudo de la documentación del usuario o preseleccionado.
- b. Exámenes de habilidades específicas.
- c. Exámenes médicos y vacunas.
- d. Pasaportes y visas.
- e. Impuestos de aeropuertos.

Artículo 12. CONDICIONES DEL SOPORTE TECNICO Y HORARIO DE ATENCIÓN A USUARIOS, PUNTO DE ATENCIÓN VIRTUAL – (Num.4, Art.2.2.6.1.2.25, Dec.1072 de 2015).

SOPORTE TECNICO	
1.	La agencia de empleo de Combarranquilla realizará sus soportes técnicos por los siguientes canales de comunicación:
a.	Atención telefónica: 3225049 ext. 2235, 2244, 2241, 2284.
b.	Correo electrónico de soporte: centro.empleo@combarranquilla.co , info.combarranquilla.co
c.	Chat Box Combarranquilla: https://www.combarranquilla.co/
2.	Horario de atención: lunes a viernes de 8:00am a 12M y 1:00pm a 5:00pm
3.	Tiempos de respuesta:
a.	Atención telefónica: 3 a 5 minutos.
b.	Correo electrónico: Tiempo de respuesta inicial: entre 4 y 8 horas hábiles. Resolución de casos: entre 1 y 2 días hábiles dependiendo de la complejidad.
c.	Chat Box Combarranquilla: Tiempo de primera respuesta entre 1 y 3 minutos, Resolución de incidentes simples: máximo 15 minutos.

Artículo 13. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS OFERENTES Y/O BUSCADORES DE EMPLEO: Para la inscripción en La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, Caja de compensación familiar de Barranquilla - Combarranquilla los oferentes deben:

- a. Diligenciar completamente el formato de Hoja de Vida en el aplicativo del SISE.
- b. Garantizar la veracidad de los datos suministrados y de los soportes presentados.
- c. Suministrar Consentimiento, Previo, Expreso E Informado a Combarranquilla con el fin de que utilice sus datos para el propósito que fueron suministrados, de conformidad con lo establecido en la ley estatutaria 1581 De 2012.
- d. Conocer y aceptar el Reglamento de Prestación de Servicios de La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, Caja de compensación familiar de Barranquilla - Combarranquilla.
- e. El servicio se prestará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del presente reglamento, en el procedimiento para el registro de oferentes y/o buscadores de empleo.

Edición noviembre 2025

- f. Los servicios básicos y asociados serán prestados de manera **GRATUITA** para los oferentes.
- g. Recibir atención adecuada y de calidad en la agencia privada de gestión de empleo.

Artículo 14. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS POTENCIALES EMPLEADORES: Para la inscripción de los potenciales empleadores en La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, Caja de compensación familiar de Barranquilla - Combarranquilla los mismos deben:

- a. Ofrecer contratos legalmente válidos, no siendo admisible la publicación de ofertas de trabajo que exijan cualquier tipo de inversión por parte del candidato, de empresas “pirámide” o negocios multinivel, de oportunidades de negocio.
- b. Conocer y aceptar el Reglamento de Prestación de Servicios de la agencia privada de gestión de empleo y fomento empresarial de Combarranquilla.

Para la inscripción de Vacantes en la Agencia de Gestión y Colocación de empleo los potenciales empleadores deben:

- a. Estar Previamente Inscrita en el Servicio Público de Empleo de Combarranquilla.
- b. Conocer y aceptar el Reglamento de Prestación de Servicios de la agencia privada de gestión y colocación de empleo de Combarranquilla.
- c. Los potenciales empleadores deben abstenerse de usar palabras o expresiones discriminatorias u ofensivas en el uso de la plataforma o en la descripción de la vacante.
- d. Todas las vacantes registradas deben cumplir con la normatividad vigente.
- e. Recibir un servicio adecuado y de calidad.
- f. Ser informado sobre el tratamiento que recibirán los datos que suministre a la agencia de gestión de empleo.
- g. Rectificar la información registrada en el servicio público de empleo en cualquier momento.
- h. Conocer las gestiones realizadas por la Agencia de gestión de Empleo en desarrollo de la prestación de servicio.
- i. Informar a la agencia de gestión de empleo cuando no esté interesado en que continúen prestándole los servicios de gestión y colocación.

El servicio se prestará de acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 8 del presente reglamento, concretamente en lo relacionado con el procedimiento para el registro de potenciales empleadores y vacantes.

Los servicios especializados adicionales implicarán **COSTOS** para los potenciales empleadores en caso de que los requieran.

La Agencia Privada de Gestión y Colocación de Empleo de Combarranquilla realizará la preselección de candidatos en atención a las condiciones y requisitos establecidos por el potencial empleador, preservando la plena aplicación del principio de igualdad. Una vez efectuada la preselección darán traslado de los resultados con la información pertinente del o de los oferentes a la empresa.

Artículo 15. TRATAMIENTO DE LA INFORMACION: La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla está autorizada conforme al consentimiento informado otorgado por los oferentes y potenciales empleadores, para efectuar el tratamiento de los datos suministrados para la prestación del servicio de gestión y colocación, de conformidad con lo establecido en la ley 1581 de 2012. La información aquí referida estará a disposición de los prestadores del Servicio Público de Empleo, autorizados por el Ministerio del Trabajo, para el propósito que fue otorgada y con las restricciones que establece la ley 1581 de 2012, mediante su incorporación el Sistema de Información del servicio público de Empleo.

Artículo 16. PRINCIPIOS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

1. Eficiencia. Es la mejor utilización de los recursos disponibles en el Servicio Público de Empleo para la adecuada y oportuna prestación del servicio a trabajadores y empleadores.
2. Universalidad. Se garantiza a todas las personas la asequibilidad a los servicios y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo, independiente de la situación ocupacional del oferente y/o de la condición del empleador.
3. Igualdad. El Servicio Público de Empleo se prestará en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
4. Libre escogencia. Se permitirá a trabajadores y empleadores la libre selección de prestadores dentro del Servicio Público de Empleo, entre aquellos autorizados.
5. Integralidad. El Servicio Público de Empleo deberá comprender la atención de las diversas necesidades de los trabajadores, que le permitan superar los obstáculos que le impiden su inserción en el mercado de trabajo.
6. Confiabilidad. El servicio se prestará con plenas garantías a trabajadores y empleadores acerca de la oportunidad, pertinencia y calidad de los procesos que lo integran.
7. Enfoque diferencial. La generación de política y prestación del servicio público de empleo atenderá las características particulares de personas y grupos poblacionales debido a su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad o vulnerabilidad.

Edición noviembre 2025

8. Calidad. El Servicio Público de Empleo se prestará de manera oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua, de acuerdo con los estándares de calidad que determine la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

Artículo 17. DERECHOS DE LOS TITULARES DE LA INFORMACIÓN: El Titular de los datos personales tendrá derecho a:

- a. Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del tratamiento o encargados del tratamiento.
- b. Conocer el Reglamento de Prestación de Servicios de la agencia gestión y colocación de empleo al momento de la inscripción.
- c. Solicitar prueba de la autorización otorgada al responsable del tratamiento.
- d. Ser informado por el responsable del tratamiento o el encargado del tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que les ha dado a sus datos personales.
- e. Presentar ante la Superintendencia quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.
- f. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales.
- g. Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de tratamiento.

Artículo 18. OBLIGACIONES DE LA AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMBARRANQUILLA:

- a. Observar y cumplir los principios del servicio público de empleo en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a sus usuarios.
- b. Mantener las condiciones jurídicas, operativas y técnicas definidas en el reglamento para la prestación de servicios, proyecto de viabilidad, y los requisitos establecidos en las diferentes disposiciones normativas que posibilitaron la obtención de la autorización.
- c. Tener un reglamento de prestación de servicios de conformidad con los principios del servicio público de empleo y darlo a conocer a los usuarios.
- d. Prestar todos los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los oferentes o buscadores de empleo.
- e. Prestar los servicios con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores.
- f. El tratamiento de datos se realizará atendiendo lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 y demás disposiciones y jurisprudencia sobre la materia.
- g. Verificar que los empleadores que se registran y publican vacantes en el servicio público de empleo estén legalmente constituidos y que no ejerzan o realicen actividades que vayan en contra de la dignidad humana.
- h. Velar por la correcta relación entre las características de la vacante respecto al perfil de los oferentes o buscadores remitidos.
- i. Velar por el correcto diligenciamiento de la información contenida en la descripción de la vacante y en el perfil ocupacional de los buscadores, que incluya los conocimientos y competencias, tanto los requeridos por el potencial empleador como con los que cuenta el oferente o buscador, con el fin de mejorar el encuentro entre oferta y demanda laboral.
- j. En el desarrollo de sus actividades, en los medios de promoción y divulgación de estas, hacer constar la condición en que actúa, mencionando el número del acto administrativo mediante el cual fue autorizado, la pertenencia a la red de prestadores del servicio público de empleo y utilizar la imagen de identificación del servicio público de empleo definida por el Ministerio del Trabajo.
- k. Disponer de un sistema de información propio, para la prestación de los servicios de gestión y colocación, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 2.2.6.1.2.22 del presente decreto o el que disponga la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
- l. Presentar los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada y desagregada poblacionalmente, en los formatos, términos, periodicidad y por los medios que establezca la Unidad Especial del Servicio Público de Empleo mediante resolución.
- m. Entregar la información requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dentro de los términos, forma y condiciones que esta determine.
- n. Cuando haya una modificación en la representación legal del prestador autorizado para la gestión y colocación, se deberá remitir el certificado respectivo a la autoridad competente, dentro de los (20) días hábiles siguientes al registro de la modificación.
- o. Remitir a la autoridad competente las reformas estatutarias de las personas jurídicas autorizadas como prestadoras del servicio público de empleo, dentro de los (20) días hábiles siguientes a su adopción.
- p. Solicitar modificación de la autorización cuando se prevean cambios en las condiciones inicialmente autorizadas. Dicha modificación estará supeditada a la expedición del acto administrativo que la valide.

Artículo 19. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS.

Los usuarios de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Caja de Compensación Familiar - Combarranquilla podrán presentar sus peticiones, quejas y reclamos, las cuales se tramitarán mediante el siguiente procedimiento:

- a. El mecanismo de presentación y radicación de PQRSF por parte de los usuarios de la Agencia de empleo de Combarranquilla deben ser mediante los siguientes canales: Carta, correo electrónico, buzones de sugerencias, chat en línea, encuesta de satisfacción de usuarios, grupos focales, línea de atención al cliente, página web, puntos de atención al cliente, redes sociales, visita empresas, entre otros.
- b. De acuerdo con el orden de llegada de las PQRSF deben ser atendidas cada una de ellas, teniendo en cuenta las excepciones legales. Si dado el caso que en la atención presencial un usuario mediante el sistema de digiturno ingresa por el sistema de prioridades, se le debe permitir solucionar las PQRSF de acuerdo con el orden de llegada.
- c. El jefe de la Agencia de Empleo de Combarranquilla deberá tener prelación en la atención y respuestas a las solicitudes, quejas o reclamos

Edición noviembre 2025

presentadas por mujeres gestantes, adultos mayores y personas en estado de indefensión o debilidad manifiesta. Así mismo, se dará prelación a quejas por parte de niños, niñas y adolescentes, en asuntos que se relacionen con su interés superior, su bienestar personal y su protección especial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 0019 de 2012.

- d. Cada punto de atención debe disponer de los canales de atención en donde se permita que los oferentes o potenciales empleadores puedan presentar sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias o felicitaciones de manera verbal, escrita y telefónica. Los canales de atención son los siguientes: Atención presencial, canal telefónico, línea gratuita, buzones de sugerencias, canales virtuales, correo electrónico, chat, redes sociales y el portal corporativo.
- e. Todas las quejas y reclamos recibidos de los clientes deben ser respondidos en un tiempo máximo de cinco (5) días hábiles, teniendo en cuenta el análisis de los casos y las respuestas dadas por el jefe del Servicio Público de Empleo, exceptuando los casos en los que, por la naturaleza e impacto de la queja, se requiera de un mayor análisis y de tiempo para responderla. En estos casos, la Ejecutiva Senior de Servicio al Cliente debe comunicarse con el cliente vía correo electrónico informándole del estado de la queja.
- f. El jefe del Spe debe dar respuesta a las quejas y reclamos de los clientes a más tardar a los tres (3) días hábiles siguientes después de ser radicada.
- g. Las peticiones y/o solicitudes de información recibidas de los clientes deben ser respondidas por la Agencia de Empleo en un tiempo de hasta de siete (7) días calendarios.
- h. El contenido de las respuestas tanto de las quejas como las de derecho de petición, deben ser atendidos completamente de acuerdo con lo expuesto por los oferentes o potenciales empleadores, cumpliendo los criterios de: Calidad de la respuesta, siendo completa, clara, precisa e idónea, congruente, suficiente, con los soportes y documentos anexos cuando se requiera, al igual que los horarios de atención. Además, el tipo de lenguaje debe ser simple e incluyente, que les ayude a comprender con facilidad la respuesta.
- i. Toda respuesta dada a oferentes y potenciales empleadores debe incluir logo, conservando la imagen corporativa y brindándole los canales de contacto y las opciones de consulta en caso de que requiera de alguna aclaración o ampliación de la información.

Para dar respuesta a un cliente con respecto a una queja, reclamo o sugerencia de los clientes, se deben seguir las siguientes acciones / tratamientos:

- a. Servicio Público de empleo Queja/reclamo por inconvenientes en la prestación de los servicios ofrecidos en las agencias de empleo de Combarranquilla. Enviar carta de agradecimiento al cliente, solicitándole excusas, con la respuesta a su inconformidad y se le informa que se tomaran las acciones pertinentes, en los casos que aplique.
- b. En los casos que se presenten situaciones especiales, éstas deben ser revisadas y analizadas con el Gerente del servicio/área involucrada.
- c. El jefe del SPE responde en el aplicativo <https://enlinea.combarranquilla.co/cbg/grs.php> las respuestas a las peticiones y/o solicitudes, sugerencias y felicitaciones, y envían al usuario automáticamente.
- d. Una vez que reciba la notificación de que las peticiones y/o solicitudes, sugerencias y felicitaciones fueron respondidas por el jefe del SPE en el aplicativo, la Ejecutiva Senior de Servicio al Cliente debe verificar lo respondido y para luego enviar mediante correo electrónico al usuario la encuesta de satisfacción de la herramienta Survey Monkey.
- e. Para todas las quejas registradas, se debe realizar seguimiento a la satisfacción del cliente con la respuesta o solución enviada a su queja; este seguimiento debe realizarse a más tardar a las ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de envío de la respuesta. Los resultados del seguimiento deben ser consignados en el registro de seguimiento a la satisfacción respuesta a queja.
- f. El jefe del SPE debe elaborar cartas de retroalimentación o correo electrónico a los proveedores en los casos que la situación presentada lo amerite. Así mismo el jefe del SPE debe tomar las acciones pertinentes y realizar retroalimentación al personal interno de acuerdo con los resultados de los informes de retroalimentación.
- g. En los casos que se presenten quejas repetitivas o se incumplan los tiempos de respuesta a las mismas, o se omita el registro del análisis y/o solución a la queja, la Ejecutiva Senior de Servicio al Cliente deben levantar las no conformidades.