

**Proyecto de Investigación: Influencia de la Agencia Pública de Empleo del  
SENA en la Comuna Trece del Distrito de Aguablanca de la ciudad de Santiago de Cali**

Elena Mina Delgado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

CEAD- Cali

2019

**Proyecto de Investigación: Influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA  
en la Comuna Trece del Distrito de Aguablanca de la ciudad de Santiago de Cali**

Jhonny Demarchy Sánchez

Director

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Gestión Pública

CEAD- Cali

2019

**Tabla de Contenidos**

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	12
El problema de Investigación.....	14
Identificación del Problema.....	14
Formulación del Problema.....	17
Pregunta de Investigación.....	17
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	19
Justificación y Viabilidad.....	20
Marco Teórico.....	23
Marco Referencial.....	25
Antecedentes de la Empleabilidad de la Comuna Trece de Santiago de Cali.....	25
Marco Conceptual.....	26
Marco Contextual.....	34
Caracterización de la Comuna Trece.....	34

	4
Marco Legal.....	40
Marco Histórico.....	46
Marco Metodológico.....	48
Alcance de la Investigación.....	48
Metodología de la Investigación.....	49
Tipo de Investigación.....	49
Diseño de la Investigación.....	50
Fuente de Información.....	51
Técnica de Investigación.....	53
Las variables de Investigación.....	53
Población y Muestra.....	55
Unidad de Análisis.....	55
Población.....	56
Selección de la Muestra.....	56
Instrumento de Medición.....	58
Análisis y Presentación de Resultados.....	63
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	63
Análisis de Datos.....	65
Resultados de la Medición.....	73

	5
Conclusión.....	74
Recomendaciones.....	74
Bibliografía.....	77

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Población encuestada por el Sisbén.....	36
Población- Actividad Económica Comuna Trece.....	40

## Lista de Figuras

	<b>Pág.</b>
Planeación Análisis y Recolección de la Información.....	64

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar cuál ha sido la influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en la Comuna Trece de la ciudad de Santiago de Cali, en el Valle del Cauca, la investigación se ha realizado en tres etapas, en la primera, se identifica y plantea un problema a solucionar a partir de las acciones de la Agencia Pública de Empleo del SENA en la Comuna trece, en la eliminación o disminución del desempleo de los habitantes de este sector, así como, el mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos y familias beneficiarias, de tal manera, que al establecer de que, forma ha sido la intermediación laboral del SENA se da respuesta a la formulación del problema, planteamiento de los objetivos, los cuáles, conducen hacia el alcance del objetivo del trabajo investigativo y la segunda etapa, comprende el marco teórico de la investigación, en el cual se describe el concepto sobre la empleabilidad e intermediación laboral por diferentes autores, continuando con aspectos generales sobre el Servicio Público de Empleo en Colombia, la Agencia Pública de Empleo en Colombia como también artículos de revistas que tratan sobre asuntos que guardan relación con el tema investigativo, como también se incluye en esta fase el alcance, las variables y el diseño de la investigación.

Finalmente, la tercera etapa comprende la delimitación de la población, la selección de la muestra al igual que la recolección, análisis y resultados de datos.

La metodología de la investigación, es un diseño no experimental transaccional, puesto que se recolectan datos en un solo momento a través de entrevistas mediante la

aplicación de un cuestionario estructurado a los habitantes de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, ubicados en la Comuna Trece del

Distrito de Agua blanca, en la ciudad de Cali, arrojó como resultado el desconocimiento de los habitantes de estos barrios, sobre la existencia y los servicios de la Agencia Pública de Empleo SENA, en su área de influencia, situación que implica para la Agencia Pública de Empleo del SENA, la prioridad en el diseño e implementación de estrategias que conduzcan a la efectividad de la intermediación laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de los habitantes de su área de influencia.

**Palabras Claves:** Agencia, Comuna, Empleabilidad, Intermediación, Servicio, Datos

### **Abstract**

This research work aims to determine what has been the influence of the Public Employment Agency of SENA, in the Thirteen Commune of the city of Santiago de Cali, in the Valle del Cauca, the investigation has been carried out in three stages, in the first one, it identifies and poses and problem to be solved from the actions of the Public Employment Agency of SENA in the Thirteen Commune, in the elimination or reduction of the unemployment of the inhabitants of this sector, as well as, the improvement of the living conditions of the beneficiary individuals and families, in such a way, that when establishing that, it has been the labor intermediation of the SENA it responds to the formulation of the problem, statement of objectives, which lead to the scope of the objective of the research work and the second stage includes the theoretical framework of research, which describes the concept of employability and labor intermediation by different authors, continuing with general aspects of the Public Employment Service in Colombia the Public Employment Agency in Colombia as well as journal articles dealing with matters that are related to the research topic, as well as the scope, variables and research design are included in this phase.

Finally, the third stage includes the delimitation of the population, the selection of the sample as well as the collection, analysis and results of data.

The research methodology is a non-experimental transactional design, since data is collected in a single moment through interviews by applying a structured questionnaire to the inhabitants of the neighborhoods: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo

Balcázar y Villa Blanca, located in the Thirteen Commune the District of Agua Blanca, in the city of Cali, resulted in the ignorance of the inhabitants of these neighborhoods, about the existence and services of the Public Employment Agency SENA, in its area of influence, a situation that implies for the Agency Public Employment Agency SENA the priority in the design and implementation of strategies that lead to the effectiveness of labor intermediation in order to improve the quality of life of the inhabitants of their area of influence.

**Keywords:** Agency, Commune, Employability, Intermediation, Service, Data

## Introducción

Vial, Samuel, en su artículo: Concepto de Empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo afirma:

La palabra y la idea de empleabilidad surgieron en la década de los ochenta del siglo pasado ante una lentitud de respuesta del mercado laboral para dar empleo a mucha gente que buscaba y no encontraba un trabajo. Su origen es la palabra “employability” que surgió por la fusión de dos palabras: employ (empleo) y hability (habilidad). La definición literal de dicho término es la habilidad para obtener o conservar un empleo. (Vial, 2014)

La empleabilidad, se define como la formación personal y profesional de los individuos, que los sitúa en una situación competente y favorecedora, para la obtención de un vínculo laboral, sin embargo, en este proceso ejerce una influencia transcendental la Intermediación Laboral, la cual es un conjunto de acciones orientadas a lograr el contacto entre el buscador de empleo y los empleadores, con el fin de que los buscadores de empleo mejoren su calidad de vida a través de la obtención de empleo y por otra parte los empleadores contraten el personal idóneo, acorde con las necesidades de sus empresas.

Es así, como la Agencia Pública de Empleo del SENA con 30 años de su creación, se propuso por medio de la intermediación laboral, contribuir al mejoramiento en la calidad de vida de los colombianos y sus familias, al obtener un vínculo laboral por medio de la Agencia Pública y simultáneamente aportando al sector empresarial, personal idóneo y capacitado, acorde con las necesidades de estas.

Si bien, la función de la Agencia Pública de Empleo, es un eslabón importante en la productividad y relevante en el crecimiento económico del país, al cumplir las metas de colocaciones a nivel nacional fijadas por el Gobierno, no se tiene claridad de su influencia efectiva en cuanto a vinculación laboral en los sectores vulnerables objeto de esta investigación.

Por lo que, el siguiente trabajo, tiene como finalidad realizar un diagnóstico sobre cuál ha sido la influencia real y efectiva que ha tenido la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, ubicados en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca, en la ciudad de Cali. El trabajo, consta de cuatro capítulos que comprenden: Capítulo uno: El Problema de Investigación, Capítulo dos: El Marco Teórico, Capítulo tres: Marco Metodológico, Capítulo Cuatro: Análisis y Presentación de Resultados y Capítulo Cinco: Conclusiones.

Se espera con este trabajo, obtener resultados confiables, que permitan por medio del logro de unas conclusiones elaborar unas propuestas o recomendaciones para el mejoramiento del impacto de la intermediación laboral del SENA en la toma de decisiones adecuadas y el

establecimiento de estrategias, direccionadas a mejorar los procesos de impacto real y efectivo de intermediación laboral que conlleve al mejoramiento social en la Comuna Trece del Distrito de Aguablanca, en la ciudad de Santiago de Cali.

### **El Problema de Investigación**

**Identificación del Problema:** Influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali.

La Agencia Pública de Empleo del SENA, es un servicio de intermediación laboral, público, gratuito e indiscriminado, sin intermediarios, para que las personas puedan aplicar a las ofertas de empleabilidad y las empresas vinculen el talento humano idóneo acorde con sus políticas y necesidades empresariales.

Desde el año 2015, la Agencia Pública de Empleo del SENA, con el fin de ampliar su cobertura y contribuir con el mejoramiento de calidad de vida, en las zonas de población vulnerable, como es la Comuna Trece, perteneciente al Distrito de Agua blanca, dio apertura y colocó en funcionamiento una sede que se ubica el Centro de Diseño Tecnológico Industrial SENA, ubicado en el Barrio El Pondaje de la Comuna Trece.

Durante estos cuatro años de funcionamiento de la Agencia Pública de Empleo en este sector vulnerable de la ciudad, se ha logrado detectar, que es muy bajo el nivel de personas que se interesan en ir por la búsqueda de empleo, no se tiene datos precisos, sobre la tasa de colocación o vínculo laboral de las personas del sector, que se postulan a las vacantes publicadas en la Agencia Pública de Empleo, si realmente lograron mejorar su calidad de vida y la de sus familias y si ha repercutido positiva o negativamente en el sector y/o área de influencia.

Presumiéndose, conforme a lo anterior que las posibles causas que influyen en la problemática descrita son:

- Las fronteras invisibles en el área de influencia de la Agencia Pública de Empleo SENA, sede El Pondaje.
- No se hace publicidad , como perifoneos, en el área de influencia de la Agencia Pública de Empleo SENA, sede El Pondaje
- El aplicativo utilizado en la Agencia Pública de Empleo, no está diseñado para identificar a que barrio y comuna, pertenecen las personas que quedan vinculadas a las vacantes a las cuales se postularon.
- Durante estos cuatro años de funcionamiento de la Agencia Pública de Empleo en este sector vulnerable de la ciudad, se ha logrado detectar, que el bajo nivel educativo, cultural y socioeconómico de las personas que habitan sobre todo en los barrios más cercanos a la oficina de la Agencia Pública de Empleo del SENA, como son Villa Blanca, Pondaje, Charco Azul, Ricardo Balcázar, ha inducido en sus habitantes la cultura de la adquisición del dinero fácil mediante negocios ilícitos, lo cual tiene como consecuencia

desinterés de las personas por emplearse en un trabajo digno y decente, causando inseguridad, pobreza, la desintegración social, afectando tanto a la comuna como a la ciudad en general.

Por último, teniendo en cuenta que en el aplicativo, se publican diferentes cargos para distintas ocupaciones, desde cargos de nivel gerencial hasta cargos de bajo perfil en áreas como aseo, ventas, agropecuarios, administrativos, producción, construcción, entre otros, lo cual se considera que tal vez no podría ser una causa, sin embargo, de serlo, se consideraría que una de las soluciones, sería realizar una investigación o estudio, para conocer los siguientes aspectos:

- Nivel de estudios
- Áreas ocupacionales en los cuales tienen experiencia los habitantes
- El interés y las condiciones de laborar que tienen los habitantes de la comuna
- En qué áreas ocupacionales tienen mayor tendencia a ser desempeñadas por los habitantes de las comunas.

Estos aspectos, facilitará a la Agencia Pública de Empleo, tener una base de datos de personas interesadas en trabajar de acuerdo con la ocupación, estudios y experiencia, siendo fundamental, para postularlos a las distintas vacantes publicadas por las empresas.

El problema, por ser una temática de carácter social, se enmarca en la línea de investigación: Línea de Estudios Políticos, Gobierno y Relaciones Internacionales, sublínea Gestión de Políticas Públicas, en el tema Economía de lo Público.

### **Formulación del Problema**

#### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál ha sido la influencia real y efectiva de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en su gestión de intermediación laboral, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca en la ciudad de Santiago de Cali?

Con la formulación de esta pregunta de investigación, se pretende indagar sobre diferentes aspectos como:

1. Si la comunidad de la Comuna Trece, tienen conocimiento acerca de la naturaleza y gestión de la oficina de la Agencia Pública de Empleo.
2. Si tienen conocimiento de los servicios que presta la Agencia Pública de Empleo y como tener acceso ellos.
3. Establecer el nivel de empleabilidad en la zona, en cuanto a personas que laboran y en qué condiciones lo hacen, como lo consiguieron etc.

4. Identificar cuáles son las expectativas de los habitantes conforme al el nivel educativo, laboral y ocupacional de los habitantes del sector.

La respuesta a las anteriores afirmaciones, en concordancia con el problema planteado, arrojará un diagnóstico que permitirá determinar si la gestión de la Agencia Pública de Empleo SENA, tiene una influencia positiva efectiva o negativa , en la calidad de vida de los habitantes del sector, así como proponer unas sugerencia o recomendaciones con base en dichos resultados para que el SENA considere la posibilidad de diseñar e implementar estrategias acordes a las necesidades de la comunidad y el sector empresarial, que facilite una mayor y mejor participación en el mercado laboral, para los habitantes de la Comuna Trece y un posicionamiento de la misma en el sector y su área de influencia.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar cómo ha influenciado socialmente la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo SENA, durante los años 2015 a 2019, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca en la ciudad de Santiago de Cali, especialmente en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali

## **Objetivos Específicos**

1. Analizar cuál ha sido la influencia real y efectiva de cambio social por medio de las acciones de intermediación de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los habitantes de los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali.

2. Identificar cuáles han sido y son las acciones que se vienen realizando con la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del SENA para la eliminación del desempleo en los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali de la Comuna Trece.

3. Proponer recomendaciones para el mejoramiento de las estrategias implementadas por la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del SENA para la eliminación del desempleo en los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali.

## **Justificación y Viabilidad**

Servir a la comunidad y promover la prosperidad general, son dos de los fines del Estado colombiano, consagrados en el artículo 2° de la Constitución Política Colombiana y que se han constituido en la motivación del Gobierno Nacional de los últimos cuatrienios, en adoptar e implementar medidas y estrategias en los Planes de Desarrollo, como es la reducción de la pobreza extrema, garantizando una vida digna, progreso, equidad y prosperidad, para todos los colombianos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, entidad del orden nacional, adscrita al Ministerio del Trabajo, tiene como misión, cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral gratuita, para la incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Alineada con esa misión, la Agencia Pública del SENA, contribuye con el ejercicio de la intermediación laboral, la cual se define como las acciones y/o estrategias utilizadas, para facilitar el cruce o contacto, entre los buscadores de empleo y las ofertas de trabajo de las empresas, con el fin de lograr una vinculación laboral del buscador del empleo y a su vez las empresas vinculen el personal idóneo acorde a sus requerimientos.

Es así, que desde el año 2015, la Agencia Pública de Empleo, tiene una sede en el Centro de Diseño Tecnológico Industrial del SENA, ubicado en el Barrio El Pondaje, Comuna Trece, área de influencia del Distrito de Agua Blanca. Siendo, la Comuna Trece, clasificada como una de las zonas más vulnerables y en donde se concentra la mayor población víctima del conflicto armado en Cali, por lo que, el SENA tiene como propósito generar un impacto social real y efectivo de la mejora en la calidad de vida de los habitantes de la Comuna, a través de los siguientes servicios:

- Formación Tecnológica, Técnica, Complementaria, en distintas especializaciones acordes con las necesidades y demanda del mercado laboral del sector industrial de la región.
- Certificación de competencias laborales
- La intermediación laboral por medio de la Agencia Pública de Empleo, cuya finalidad es propender por la vinculación laboral de los usuarios a través del empleo decente, facilitando para ello, orientación ocupacional, revisión de perfiles, capacitación, entre otros, a los usuarios interesados en la vinculación laboral.

Con estos servicios el SENA por medio de la Agencia Pública de Empleo, tiene como fin contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Comuna Trece bien sea, a través de un empleo decente o de unidades productivas por medio del emprendimiento.

Esta investigación, tiene como propósito identificar la influencia que ha tenido la Agencia Pública de Empleo del SENA como intermediador laboral en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali, ya que la baja

afluencia de usuarios de este sector a solicitar los servicios de la Agencia Pública de Empleo al igual que el desconocimiento de su existencia en el sector manifestado por algunos usuarios que han recurrido a sus servicios, se convierten en las razones que motivaron llevar a cabo esta investigación, pues se presume que el desconocimiento puede ser a nivel general en los habitantes del sector.

En consecuencia, la investigación se constituye en una herramienta valiosa, que permitirá identificar la percepción que tiene la Agencia Pública de Empleo SENA, en los habitantes del sector, se espera que con los resultados arrojados, permitan el desarrollo e implementación de estrategias orientadas en el fortalecimiento de la gestión de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo SENA, que conduzcan a la vinculación laboral efectiva de los habitantes del sector en empleos dignos, que aporten al mejoramiento de su calidad de vida como la de sus familias.

## Marco Teórico

**La Agencia Pública de Empleo del SENA**, es un servicio de intermediación laboral, público, gratuito e indiscriminado a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con una experiencia de 30 años, tiene como misión facilitar que los buscadores de empleo, puedan lograr un vínculo laboral acorde con su perfil laboral y académico como también que los empresarios, encuentren el talento humano que requieran acorde con las necesidades de sus empresas.

Para el alcance de esta misión, la Agencia Pública de Empleo del SENA, además de ser integrante de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y apoyar la ejecución de las políticas que en materia de empleabilidad emite el Gobierno Nacional, para lograr los objetivos trazados realiza las siguientes actividades:

- Disposición de un aplicativo de intermediación laboral los siete días de la semana y 24 horas del día, en el cual se publican las vacantes de empleo a nivel nacional como internacional.
- Cobertura a nivel nacional con 33 oficinas ubicadas en las principales ciudades del país y oficinas en convenios con Alcaldías, Gobernaciones, Cámaras de Comercio, entre otros.
- Facilita el contacto entre el buscador de empleo y el empresario, mediante la búsqueda y postulación a las vacantes publicadas en la herramienta disponible para tal fin. Si

bien, no se encontró porcentaje de la cobertura del servicio de internet en la Comuna 13, si se puede afirmar, que la zona cuenta con muy buena señal de red, ya que, en la mayoría de las

viviendas cuentan con el servicio y adicionalmente existen muchos sitios como café internet, puntos vive digitales, bibliotecas públicas, que facilitan un mayor acceso de los habitantes a las plataformas de las agencias de intermediación laboral.

➤ Dispone de un equipo de profesionales que brindan apoyo en cuanto al desarrollo de habilidades y herramientas que contribuyan en la búsqueda efectiva y vinculación laboral de los buscadores de empleo, tales como: Análisis de Hojas de Vida, Talleres de Hoja de Vida, Entrevista y Pruebas de Selección, Mejoramiento del perfil a través de acciones de formación, entre otras actividades.

➤ Apoyo permanente a los empresarios en la elaboración de perfiles ocupacionales, publicación de vacantes en el aplicativo, micro ruedas de empleo, jornadas en las aulas móviles de empleo y recolección de hojas de vida, cuando lo requieran las empresas.

➤ Formación a través de cursos de capacitación cortos, técnicos o tecnológicos, para los buscadores de empleo, mejoren su perfil y logren el objetivo de vincularse laboralmente acorde con el perfil.

## **Marco Referencial**

Tener un trabajo digno y decente, se constituye en parte esencial en el desarrollo de todo individuo y su familia, al cual tienen derechos todos los integrantes de una sociedad, sin discriminación alguna, razón por la cual, la empleabilidad de todas las personas está en la base de políticas nacionales e internacionales y entre los últimos objetivos de la educación.

### **Antecedentes de la Empleabilidad en la Comuna Trece de Santiago de Cali**

La Agencia Pública de Empleo del SENA, mediante el desarrollo de su importante gestión que ejecuta, cumple con la función social de transformar la vida a muchos colombianos, colaborándoles en conseguir un vínculo u oportunidad laboral, que impacte o contribuya en el mejoramiento de sus ingresos, su calidad de vida y de sus familias, como también facilitando la vinculación de las poblaciones vulnerables a las distintas líneas de la oferta institucional del SENA para encontrar su inclusión social.

Si bien es cierto, que estos dos compromisos enunciados anteriormente, influyen en el desarrollo social y económico de las regiones, al reducir la pobreza y la marginalidad de las comunidades, a la fecha no se encontraron estudios o trabajos de investigación, orientados sobre la influencia de la Agencia Pública de Empleo SENA, en cuanto a la empleabilidad, en los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, de la Comuna Trece de la ciudad de Santiago de Cali.

No obstante, se encuentran referencias bibliográficas sobre el comportamiento de la empleabilidad en la Comuna Trece que sirven como un punto de partida o de referencia, para saber los antecedentes, y por ende, conocer los resultados arrojados por estas investigaciones, respecto al tema abordado, lo cual se convierte en un referente muy importante y básico, para hacerse una idea como está y ha sido el panorama laboral en la Comuna Trece y dentro de este contexto analizar cómo es o como ha sido el rol y gestión de la Agencia Pública de Empleo SENA, de influencia en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Comuna Trece de la ciudad de Santiago de Cali.

### **Marco Conceptual**

A continuación, se relaciona varios conceptos de empleabilidad e intermediación laboral como conocimiento teórico del problema centro de la investigación:

**La empleabilidad**, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que, al decir empleo, incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia, al conjunto de competencias que una persona posee y que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. (Suárez Lantaron, 2016)

El concepto de empleabilidad es complejo, dinámico y vinculado a factores externos e internos del individuo como son: aspectos personales, económicos, laborales y

educativos, desde los cuales, además, puede potenciarse la mejora de la empleabilidad a través del currículo. Define una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje y tiene una connotación de capacidad de inserción. (Suárez Lantaron, 2016)

La empleabilidad, es la competencia que posee una persona, para diseñar su carrera profesional, acceder el mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. La competencia para la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto determinado y perfeccionarse durante toda la vida laboral del sujeto, si bien, su aprendizaje y desarrollo comenzará desde temprana edad. (Martínez González, 2011)

Sin embargo, el artículo: **La Empleabilidad: Una Competencia Personal y una Responsabilidad Social**, expresa que:

La empleabilidad ha dejado de ser un medio regulador de la oferta y la demanda de trabajo y ha pasado a ser una habilidad o capacidad personal para obtener un empleo o bien evitar la pérdida de éste, además, se consideraba como una habilidad personal y posteriormente pasó a concebirse como una competencia personal de responsabilidad social, no únicamente personal. (Martínez González, 2011)

Para el autor Martínez, la empleabilidad se caracteriza por los siguientes aspectos que se relacionan a continuación:

(Martínez González, 2011) **“Es constituida como una competencia personal y no una habilidad”**. Entendiéndose como competencia, la capacidad e idoneidad, para desempeñar una actividad o ejercicio de una profesión u ocupación, integrada por los siguientes elementos: El saber, se refiere al conocimiento de datos, conceptos etc.; el saber hacer, relaciona las destrezas y métodos de actuación; el saber ser, se refiere a las actitudes y valores que guían el comportamiento y el saber estar, hace relación a la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo.

(Martínez González, 2011) **“Es asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada a un proyecto de vital, más allá de la obtención o el mantenimiento de un empleo determinado”**.

(Martínez González, 2011) **“Es una responsabilidad individual y social”**. Entendiéndose este aspecto, desde lo individual, como las competencias, habilidades, conocimientos, fortalezas, debilidades, educación etc., que adquieren los individuos durante la vida, las cuáles ejerce, aplica y desarrolla en los diferentes escenarios de su existencia, como el plano familiar, laboral, educativo, etc., y asumiendo a su vez la responsabilidad en la toma de sus decisiones y las posibles consecuencias que ellas deriven, pues según Campos (2003,2006) y Martínez (2011), en la empleabilidad el principal protagonista es el mismo individuo.

En este contexto, desde el ámbito social, la empleabilidad se enmarca en las organizaciones e instituciones, que facilitan a los individuos formarse en una carrera bien sea en nivel técnico, tecnológico y universitario, de tal manera, que pueda ser empleado en las empresas, ejerciendo y/o aplicando los conocimientos adquiridos, ya que según el autor

Rentería (2004), “la empleabilidad es un asunto individual, una habilidad que le permite entrar y permanecer en el mercado laboral” (Martínez González, 2011)

Las definiciones de los distintos autores como (Campos 2003, Martínez 2010, Rentería y Andrade 2007), coinciden que la empleabilidad, es la competencia para que los individuos de una sociedad obtengan un trabajo digno y decente, que además de satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familia, les permita también su desarrollo personal, profesional, de sus familias, proceso en el cual es fundamental la alineación de tres elementos importantes como son: El saber, saber hacer, saber ser y el saber estar.

No obstante, en este proceso de la empleabilidad, intervienen otros medios que contribuyen para el logro de este objetivo y uno de ellos es la Intermediación Laboral.

**La Intermediación Laboral**, es el proceso a través del cual, se aplica una serie de acciones, para lograr el contacto entre los buscadores de empleo, que este caso, representan la oferta y los empresarios que representan la demanda, con el fin de que los buscadores de empleo puedan obtener un vínculo laboral y a su vez los empresarios, puedan vincular el personal idóneo y competente acorde con las necesidades de sus empresas, como lo afirma el autor Prieto, en su artículo Intermediación Laboral:

**La Intermediación Laboral**, está compuesta por entidades y procedimientos que facilitan la interacción entre trabajadores y empresas, con el objeto de proveer

información sobre las características de las vacantes disponibles y la heterogeneidad de los trabajadores. Las entidades pueden ser públicas o privadas y los procedimientos son el resultado de un esquema legal específico y usualmente incluyen protocolos de desarrollo del capital humano, acceso a subsidios de desempleo, servicios de salud, vivienda y asistencia técnica en la búsqueda de empleo a la fuerza laboral desempleada. (Prieto Bustos, 2009)

En este sentido, la Intermediación Laboral, es un servicio que se constituye como el puente o medio que une al buscador de empleo con el sector empresarial, ya que los servicios de Intermediación Laboral, se utilizan:

Para el mejoramiento del nexo entre los buscadores de empleo y las vacantes, contribuyendo con ello con la colocación rápida de personas en los nuevos empleos y a su vez hacer ajustes de mejor calidad, ubicando al trabajador apto o idóneo en el trabajo correcto, y que una buena Intermediación Laboral, contribuye con la reducción del desempleo a corto plazo, mejoramiento de la productividad, crecimiento empresarial, entre otros aspectos. (Mazza, 2001)

Sin embargo, a nivel mundial, se presenta deficiencias en los mercados laborales, impidiendo un equilibrio entre ellos, lo cual se presenta por la brecha existente entre la demanda y la oferta, siendo la primera representada por las empresas y la segunda por los buscadores de empleo.

Esta situación de desequilibrio en los mercados laborales, se ve influenciada por aspectos propios tanto de las empresas que representan el sector de la demanda como de los buscadores de empleo representantes de la oferta. (Mazza, 2001)

En cuanto a los aspectos propios de la demanda, la cual es representada por la empresa, se puede mencionar: La información limitada de vacantes y poca divulgación y la discriminación bien sea por sexo, raza, condiciones físicas, edad, entre otros factores. (Mazza, 2001, p 6). En lo referente a los buscadores de empleo, los factores que influyen en el desequilibrio de los mercados laborales son: “La incompatibilidad entre las aptitudes de los trabajadores y las habilidades que necesitan los empleadores y la falta de competencia de los buscadores de empleo para encontrar el trabajo acorde con su perfil (Mazza, 2001, p 6).

Esta brecha existente entre la oferta y la demanda, tiene como consecuencia en un alto costos para los países desde el punto de vista económico por los subsidios que desembolsar gobiernos para mitigar el desempleo en sus países, desde lo social se incrementa los niveles de pobreza como también la delincuencia en todos sus niveles y a nivel familiar puede traer consecuencias como: violencia intrafamiliar, desnutrición, desmejoramiento en la salud física como emocional, entre otros aspectos, al ver disminuidos o no tener los ingresos necesarios para el sostenimiento de la familiar, situación que repercute directamente y/o indirectamente a los Estados y sociedad en general.

En este sentido, los servicios de intermediación laboral deben propender, por lograr efectividad y eficiencia en la rapidez y ajuste de las vacantes, se logre una satisfacción de sus usuarios tanto en el sector demanda que son las empresas como en el sector oferta,

representada por los buscadores de empleo, ubicando los perfiles acordes requeridos en las vacantes de las empresas.

(Mazza, 2001), afirma que: El ajuste de calificaciones de los buscadores de empleo, trae consigo una serie de ventajas, siempre y cuando este ajuste sea rápido, de menor costo y mejor calidad, las cuales significan:

**Mejor calidad**, significa que el trabajador, se adapta mucho mejor al trabajo, es más productivo en ese empleo o se ajusta mejor al mismo y por lo tanto puede quedarse más tiempo. La **mayor rapidez y el menor costo**, indican que la empresa contrata a un empleado, para ocupar un cargo en menos tiempo, reduciendo las pérdidas de producción, aumenta la productividad y se disminuye el tiempo dedicado por los funcionarios a administración de personal y un trabajador encuentra empleo más pronto. Los menores costos, reducen la necesidad de prestar servicios sociales y los pagos del seguro de desempleo y de servicios sociales. (Mazza, 2001)

La intermediación Laboral, contribuye con: La reducción del desempleo y la rotación en el empleo en el corto plazo, aumento en la productividad y mejoramiento del bienestar social. (Mazza, 2001)

Finalmente, en el sector de la oferta, siempre existirán necesidades y/o características en los buscadores de empleo, que hace que no se ajusten en un 100% a los servicios o perfiles ofrecidos en la intermediación laboral, lo cual conduce a una identificación previa que

permita determinar el grado o nivel que tienen los buscadores de empleo en cuanto al nivel de preparación y/o competencias que les facilite la adaptación laboral.

De acuerdo a lo anterior (Mazza, 2001), clasifica las necesidades de los buscadores de empleo en tres categorías que son:

**Categoría 1:** Son los que están listos para ocupar un empleo, es decir, tienen las aptitudes y antecedentes laborales recientes necesarios, para encontrar un trabajo fácilmente.

**Categoría 2:** Corresponde a las personas con mayor riesgo de desempleo o subempleo a largo plazo sin servicios mejor adaptados a su caso particular. Este es el caso de los bachilleres que deben concentrarse en la búsqueda de empleo en un campo que no ha trabajado, pero que permite trasladar sus aptitudes o adquirir otras con un poco de adiestramiento en el empleo. En esta categoría, los servicios para ayudar con la búsqueda de empleo, pueden ser los siguientes: Intervención de un asesor en la búsqueda de empleo, el envío a programas de capacitación a corto plazo, la elaboración de un plan de búsqueda de empleo que incluya identificación de una amplia gama de cargos en la base de datos sobre vacantes y la solicitud directa a los empleadores, el uso de un banco telefónico y el seguimiento de casos.

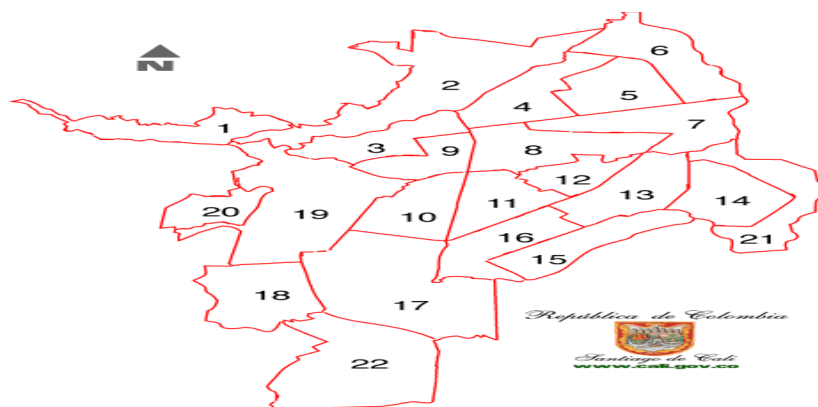
**Categoría 3:** Es la más difícil de colocar y exige una gama mucho más amplia de servicios, para prepararlo para el empleo, esta categoría incluye trabajadores de edad avanzada con aptitudes muy anticuadas, trabajadores con problemas como drogadicción, alcoholismo, etc., personas en condición de vulnerabilidad como discapacidad, reinsertados, entre otros.

## Marco Contextual

La investigación, se realizará en los barrios cercanos a la sede de la Agencia Pública de Empleo del SENA, ubicada en el Centro de Diseño Tecnológico Industrial CDTI, en el Barrio El Pondaje, Distrito de Agua blanca en la ciudad de Santiago de Cali, como son: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca.

## Caracterización de la Comuna Trece

### Contexto Geográfico



Fuente: Alcaldía de Cali

La Comuna Trece de la ciudad de Santiago, está ubicada al sur oriente de la ciudad de Santiago de Cali, está conformada por 22 barrios clasificados en estratos dos e inferior, en esta comuna, se ubica la Laguna El Pondaje, la cual por muchos años fue epicentro de asentamientos subnormales y en la actualidad los habitantes de estos asentamientos, fueron

reubicados en otros sitios de la ciudad, dentro del programa de Plan Jarillón del gobierno municipal, quedando únicamente en el área de influencia de la Laguna El Pondaje, el Centro de Diseño Tecnológico Industrial del SENA.

De acuerdo con el informe del DANE: Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, Cali Valle del Cauca, la Comuna Trece representa el 6.39% del total de la población de la ciudad, equivalente a 116359, mientras que el Plan de Desarrollo 2016-2019, establece que de acuerdo a los datos presentados por Cali en Cifras 2014, para este año 2014, la Comuna Trece era habitada por el 7.56% de la población total del municipio, equivalente 176.437 habitantes, en comparación con la cifra del censo 2018, se evidencia una disminución en el lapso 2014-2018 de 60.078 habitantes en la Comuna Trece.

Si bien, la Comuna Trece es el censo 2018, no especifica el porcentaje de hombres y mujeres en edad de laborar, según datos estadísticos, tomados de la Alcaldía Municipal de Santiago de Cali, con base a la encuesta del Sisben, la población de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante. Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en el año 2017, está representada como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1

*Población encuestada por el Sisben*

<b>Edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
15-19	2328	2395	4723
20-24	2098	2476	4574
25-29	1988	2233	4221
30-34	1704	1939	3643
35-39	1535	1816	3351
40-44	1261	1648	2909
45-49	1168	1481	2649
50-54	965	1331	2296
55-59	820	1084	1904
60-64	569	798	1367
65-69	492	599	1091
<b>Total</b>	<b>14.928</b>	<b>17.800</b>	<b>32.728</b>

**Nota:** Tomado de fichas de caracterización socioeconómica de los barrios de Santiago de Cali, en el año 2012, encuesta Sisben

La Comuna Trece, se caracteriza porque la mayor parte de sus habitantes son afrodescendientes, provenientes de la Costa Pacífica Colombiana, en este contexto, el artículo: La calidad del empleo en la población afrocolombiana utilizando índices sintéticos, de la Revista Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa de junio de 2016, menciona que la ciudad de Santiago de Cali, es la ciudad colombiana con mayor población afrodescendiente y que las comunas ubicadas en el Oriente, Sur Oriente y zona de ladera, tienen una calidad de empleo baja, entre ellas la Comuna Trece que se ubica al oriente de la ciudad. (Mora & Giovanni, 2016)

De igual manera, se menciona en el artículo, algunos aspectos que contribuyen con la baja calidad de empleo, entendiéndose como baja calidad de empleo, el no cumplimiento de un conjunto de elementos unidos al trabajo, que contribuyen con el bienestar económico, social, psíquico y salud de los trabajadores y que, según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares realizada en el segundo semestre de 2008, se mide la calidad del empleo, con base en estas seis dimensiones: “Intensidad de la jornada laboral y las condiciones de trabajo, el ingreso, la protección social, la estabilidad laboral, la satisfacción del individuo con su actual trabajo y el subempleo”. (Mora et al., 2016)

En este sentido, algunos aspectos que contribuyen con la baja calidad de empleo en las comunas vulnerables de la ciudad en especial en la Comuna Trece, cuya población es mayoritariamente afrodescendiente son:

Ser afrodescendiente reduce la posibilidad de tener un empleo de alta calidad.

Residir en las comunas vulnerables de la ciudad como son la 7, 13, 14, 21, 15 y 20, reduce la posibilidad de tener empleos de calidad y por el contrario aumentan la probabilidad de tener trabajos de baja calidad.

La condición étnica limita el acceso a empleos de mejor calidad.

Reconocerse como afrodescendiente aumenta la probabilidad de tener una baja o media calidad de empleo.

Habitar en las comunas 7, 13 y 21, que se ubican en el Oriente y Suroccidente de la ciudad, disminuye la posibilidad de tener empleos de calidad media o alta y aumenta la probabilidad de empleos de baja calidad tanto para los afrodescendientes como para los no afrodescendientes. (Mora et al., 2016)

Las anteriores afirmaciones, se sustentan en los autores Tenjo y Herrera (2009), Bustamante y Arroyo (2008), quienes implican la condición étnica como un factor decisivo en la calidad del empleo, sus estudios concluyen que los afrodescendientes tienen menos posibilidades de obtener empleos de alta calidad y por lo general ganan menos que el resto de los trabajadores colombianos. (Pérez Marulanda & James, 2015)

De acuerdo, a lo expuesto, es evidente, la problemática de empleabilidad en la ciudad de Cali, según el informe mercado laboral del DANE del periodo junio-agosto de 2019, la ciudad presenta un 11.8% en el indicador: tasa de desempleo reflejando un punto más del indicador del año 2018, el cual fue de 10.8% , en este sentido, el Plan de Desarrollo del Municipio de Santiago de Cali 2016-2019, establece según datos arrojados en la encuesta de

empleo y calidad de vida en el 2013, que en la Comuna Trece el 83.9 % de la población total está en edad de trabajar y de éste porcentaje el 53.45%, es económicamente activa, bien sea que esté trabajando o bien buscando empleo, en cuanto al desempleo en la Comuna Trece, evidencia que el 16.9% de la población económicamente activa, se encontraba buscando empleo. A continuación se muestra la tabla tomada del Plan de Desarrollo del Municipio de Santiago de Cali 2016-2019, que detalla la población actividad económica de la Comuna Trece:

Tabla 2

Población- Actividad Económica Comuna Trece					
Comuna	Población en Edad de Trabajar (PET)	Población Económicamente Activa (PEA)	Población Económicamente Inactiva (PEI)	Población buscando trabajo (Desocupada)	Población Ocupada (Trabajando)
Total Cali	26.688	13.582	13.106	2.066	11.516
Total Comunas	25.925	13.202	12.723	1.990	11.212
Comuna 13	1.708	912	796	154	758

Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. 2013

De igual manera esta misma encuesta establece que “Al indagar a 2036 encuestados sobre su raza, se encuentra que para la Comuna Trece, el 4.5% se auto reconoce como indígena, el 20.2% como negra, el 15% como mulata, el 23.7% como blanca, el 30.3% como mestiza, 3.7% respondió que no sabía y el 25% no respondió.

Al respecto cabe mencionar que el porcentaje de población negra, se ubica por encima del total del municipio (12.5%) y de las comunas (12.6%) mientras que el porcentaje de población blanca se encuentra por debajo del total del municipio y de las comunas (30.8% y 31.1% respectivamente).

Tabla 16. Auto reconocimiento racial, comuna 13

Comuna	Población	Raza (%)							
		Indígena	Negra	Mulata	Blanca	Mestiza	Otra	No sabe	No responde
Total Cali	30,458	6.0	12.5	12.1	30.8	32.2	0.1	5.2	1.2
Total Comunas	29,588	5.8	12.6	11.9	31.1	32.2	0.0	5.2	1.2
Comuna 13	2,036	4.5	20.2	15.0	23.7	30.3	-	3.7	2.5

Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida, 2013.

## Marco Legal

La Constitución Política de Colombia, reglamenta el trabajo como un derecho fundamental de los colombianos, a su vez lo consagra como una obligación social que debe gozar de la protección del Estado, en cualquier modalidad y al cual tienen derecho todas las personas en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia, 2019)

En consecuencia, la carta magna, establece que el Congreso como organismo representativo de la Rama Legislativa, es el responsable de expedir la Ley que reglamente el trabajo, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes principios:

Igualdad todos los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Estabilidad del empleo e irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Protección especial a la mujer a la maternidad y al trabajador menor de edad.

(Constitución Política de Colombia, 2019, art. 53)

En este sentido y en cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política, sobre el derecho que tienen todas las personas a un trabajo en condiciones justas y dignas, el legislativo al igual que el ejecutivo, han instaurado una serie de normas que contribuyen al cumplimiento de este derecho, entre las cuales tenemos:

### **Leyes**

Introducción de reformas al Código Sustantivo del Trabajo y establecimiento de otras disposiciones, entre las cuales, define la Intermediación Laboral, como una actividad gratuita, prestada por personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público, previamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de establecer un Sistema Nacional de Intermediación, para lo cual el Gobierno Nacional, expedirá la reglamentación necesaria. (Ley 50 de 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", 1990)

Creación del Mecanismo de Protección al Cesante, el cual tiene como objetivo minimizar o mitigar los efectos negativos que enfrentan los trabajadores a causa del desempleo, mediante la articulación y ejecución de un sistema de políticas activas y pasivas, orientadas a

facilitar la reinserción laboral de la población cesante en condiciones dignas y mejoramiento en la calidad de vida. (Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual, 2019)

Mecanismo de Protección al Cesante, compuesto por:

El Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo.

Capacitación general, en competencias básicas y competencias laborales específicas, brindadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; para efectos de garantizar, en caso de ser necesario, un reentrenamiento a la población cesante.

El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), como fuente para otorgar beneficios a la población cesante que cumpla los requisitos de acceso.

Las Cuentas de Cesantías de los trabajadores, como fuente limitada y voluntaria para generar un ingreso en los periodos en que la persona quede cesante. (Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual, 2019)

## **Decretos**

Reglamentación de la Intermediación Laboral en Colombia, estableciendo el Servicio Público de Empleo, como un servicio obligatorio, cuya función principal es:

Lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un trabajo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, actuando con base a los principios de la eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad confiabilidad, transparencia y calidad. (Decreto 0722 de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral , 2013, art. 2-3).

Responsabiliza al Estado de:

La dirección, coordinación, control y aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de éste. Puede ser prestado por personas jurídicas del derecho público o privado, garantizándoles la libre competencia e igualdad de tratamiento en la prestación del servicio. La prestación del servicio puede ser de manera personal o virtual. (Decreto 0722 de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral 2013, art.1).

En este marco de acción, la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo conformada por:

Personas jurídicas del derecho público y privado, autorizado por la ley o el Ministerio de Trabajo, juegan un rol fundamental, en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, tienen como fin, la conformación e integración de una oferta de servicios de

gestión y colocación de empleo, que atienda los requerimientos de trabajadores y empleadores en materia de intermediación laboral. (Decreto 0722 de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral , 2013, art. 10-11).

Expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y establece al Ministerio del Trabajo, como la cabeza del Sector Trabajo, a sí mismo, reglamenta el Servicio Público de Empleo, fijando como su función principal, lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, de igual manera, establece los lineamientos para las actividades relacionadas con la intermediación laboral, tales como, Registro de oferentes, Registro Único de Empleadores, Registro de Vacantes como también la disponibilidad de la información en el Sistema de Información en el Servicio Público de Empleo. (Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2015)

En cuanto a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, establece que tienen como objeto: “Integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013”. (Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2016, art. 2.2.6.1.2.14), bajo la evaluación periódica del Ministerio del Trabajo, la cual está conformada por los siguientes prestadores del Servicio Público de Empleo: “Agencia Pública de Empleo a cargo del

Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por las Cajas de Compensación Familiar y las Bolsas de Empleo”. (Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 2016, art. 2.2.3.1.2.15)

## **Resoluciones**

El Ministerio del Trabajo, como cabeza del sector trabajo, define claramente los dos roles de intermediación laboral, los cuales son:

**El envío de trabajadores en misión**, para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades, actividad que únicamente puede ser ejercida y desarrollada por las empresas de servicios temporales y no está permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté acreditada como Empresa de Servicios Temporales, mediante autorización del Ministerio del Trabajo. (Resolución 2021 de 2018. Lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. 2018, art. 1).

**Servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo**, el cual tiene como objetivo registrar a demandantes y oferentes de mano de obra y vacantes, hacer orientación ocupacional, preseleccionar y remitir los oferentes a los demandantes de mano de obra, permitiendo la generación de una relación laboral con el demandante del servicio, sin que el intermediador tenga responsabilidad laboral alguna. Esta actividad, es desarrollada por las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo, quienes deben cumplir con la normatividad legal y reglamentaria sobre la materia. (Resolución 2021 de 2018.

Lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, 2018, art. 1).

Finalmente, establece la resolución, la prohibición a las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado, desarrollar actividades de Intermediación Laboral, pues de hacerlo incurrirían en una Intermediación Laboral Ilegal. (Resolución 2021 de 2018 Lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, 2018)

### **Marco Histórico**

El Servicio Público de Empleo en Colombia, data desde el año 1966, tiempo en el cual entra a formar parte de la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo, bajo la figura de Servicio Nacional de Empleo –SENALDE, en el año 1989 con la Ley 1ª de este mismo año, el Ministerio de Trabajo, es percibido como ente directivo en la fijación de políticas orientadas a fomentar el empleo a nivel macroeconómico, por lo cual en el marco de desarrollo de esta Ley se expide el Decreto 1421 de 1989, por medio del cual el Ministerio de Trabajo, hace la transferencia de la función y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo, que estaba ejecutando el Ministerio por medio de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con la finalidad de que la demanda laboral o requerimientos de los empresarios, sea un insumo fundamental en la orientación y dirección de la capacitación y formación profesional del recurso humano acorde con las necesidades del mercado laboral.

La Ley 50 de 1990, reglamenta que las agencias y bolsas de empleo, deben ser personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público con autorización, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 50 de 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.", 1990, art.95), es así, que a principios de la década de los 90's, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, asume la función de la Dirección y Coordinación de un Sistema de Información para el Empleo, pasando del proceso de: "gestión de empleo" al desarrollo de un sistema de información para el empleo.

La intermediación Laboral en Colombia, ha tenido una trayectoria de cinco décadas y a nivel del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tres décadas, tiempo en el cual esta actividad ha estado sujeta a cambios y reformas estructurales conforme a la normatividad expedida para tal fin, es así como en el periodo 2011 -2013, tras la separación del Ministerio de Protección Social, se fija nuevamente los objetivos y estructura del Ministerio del Trabajo, como son: Fomentar políticas y estrategias para generación de empleo estable, la formalización laboral, entre otros, lo cual implica que la Coordinación del Servicio Público de Empleo, queda asignada nuevamente en cabeza del Ministerio de Trabajo en coordinación de los gobiernos locales como alcaldías y gobernaciones, prestando el servicio a la ciudadanía a partir del 1 de mayo de 2013, fecha en la cual inician labores todas las Agencias de Empleo en las principales ciudades del país, previamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo, como son la Agencia Pública de Empleo del SENA, Cajas de Compensación Familiar, entre otros y aún continúan ejerciendo la actividad conforme a la normatividad vigente, con el propósito de

mejorar la calidad de vida de los colombianas mediante la vinculación laboral con un trabajo digno y decente.

## **Marco Metodológico**

### **Alcance de la Investigación**

Teniendo en cuenta, que el alcance de toda investigación, es el resultado de la revisión de la literatura y del enfoque que el investigador le esté dando al proceso investigativo, se puede observar en la bibliografía revisada, que si bien no hay estudios, artículos o informes, sobre la influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA ni esta dependencia, tampoco ha realizado este ejercicio y no tiene información al respecto, si se encontró información sobre el comportamiento de la empleabilidad en la Comuna Trece de Cali, lo cual es un referente muy valioso que sirve como antecedente.

Por lo cual el alcance de la investigación, se puede decir que inicialmente tiene un alcance exploratorio, pues este alcance, es el que aplica, cuando no se tiene mayor información del tema abordado en la investigación, sin embargo, una vez va avanzando la temática del trabajo en desarrollo, la investigación pasa a tener un alcance descriptivo, ya que este alcance, permite describir y/o especificar, distintos aspectos de la comunidad que habita la Comuna como por ejemplo nivel de escolaridad, edad, sexo, raza, entre otros y en este contexto saber cómo ha sido la influencia de la presencia y accionar del SENA en dicha Comuna para generar empleo, y con ello cambio social.

## **Metodología de la Investigación**

La metodología utilizada es la investigación cualitativa, a través de 33 entrevista estructuradas aplicadas de manera aleatoria, mediante un cuestionario previamente diseñado a los habitantes de los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, identificar cual ha sido la influencia y el conocimiento que tienen sobre la Agencia Pública de Empleo del SENA, ubicada en el Centro de Diseño Tecnológico Industrial CDTI, en el Barrio El Pondaje, Distrito de Agua blanca en la ciudad de Santiago de Cali.

## **Tipo de Investigación**

La investigación, inicialmente clasifica como exploratoria, pues no se tiene mayor información del tema abordado en la investigación, sin embargo, una vez va avanzando la temática del trabajo en desarrollo, la investigación pasa a tener un alcance descriptivo, ya que permite describir y/o especificar, distintos aspectos de la comunidad que habita la Comuna como por ejemplo nivel de escolaridad, edad, sexo, raza, entre otros.

En cuanto a la fuente, es una investigación de campo, ya que la recolección de la información es a través de entrevistas estructuradas aplicadas aleatoriamente a algunos

habitantes de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño Investigación Transeccional o Transversal, es el elegido para la investigación, pues en este diseño, “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández Sampieri & Fernández Collado Calos, 2010)

Teniendo en cuenta la definición anterior, este diseño es el más adecuado y el cual se ajusta para la investigación del problema planteada, ya que la metodología que se va a utilizar es la entrevista aplicando un prototipo de cuestionario diseñado con las variables descritas anteriormente, a personas que habitan los barrios: Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, de la Comuna Trece, esta recolección de información se hace una sola vez y un lapso de tiempo, posteriormente se analiza, tabula y los resultados arrojados, permitirán realizar una descripción detallada del problema como también determinar la relación causa-efecto entre variables, si hubiere lugar a ello.

Finalmente, se puede observar que, con esta metodología, se utiliza dos de las tres clases de diseños transeccionales, los cuales son: “**Descriptivos**: Investigan en profundidad la repercusión, los niveles de una o más variables en una población o grupo y **Correlacionales**-

causales: Describen las relaciones entre dos o más variables, categorías o conceptos, en un momento determinado” (Hernández Sampieri et al., 2010, p.151).

### **Fuente de Información**

Las fuentes de información primarias y secundarias, seleccionadas y utilizadas en la investigación guardan relación con el tema central de la investigación, ya que tratan la conceptualización y la normatividad de la intermediación laboral y la empleabilidad desde lo social a nivel nacional y latinoamericano, como también contienen información estadística de la situación de empleabilidad y caracterización de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca de la Comuna Trece, Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca.

A nivel del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se tomó como fuente primaria de información, la página de la Agencia Pública de Empleo

A continuación, se relaciona las fuentes de información primarias utilizadas en la investigación:

Análisis de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Municipio de Santiago de Cali noviembre 2012-enero 2013.

Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe. Mazza, Jacqueline. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo.

La calidad del empleo en la población afro-colombiana utilizando índices sintéticos.  
Mora, Jhon James. Artículo publicado en la Revista de Métodos Cuantitativos para la  
Economía y la Empresa.

Comuna Trece. Publicación de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Estadísticas por barrios publicación de la Alcaldía de Santiago de Cali.

Matriz Estratégica Plan de Desarrollo 2016-2019 Comuna Trece.

Planes de Desarrollo Comunas y Corregimientos Comuna Trece 2016-2019

Análisis de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) Municipio de Santiago  
de Cali noviembre 2012 –enero 2013.

Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia

Ley 1636 de 2013

Decreto 0722 de 2013

Decreto 1072 de 2015

Resolución 2021 de 2018

Las fuentes de información secundarias seleccionadas y utilizadas son:

La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: Una  
aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. Pérez Marulanda, Lisset.

Artículo publicado en la Revista de Economía del Rosario. Vol. 1. N° 2 Julio-Diciembre 2014.

### **Técnica de Investigación**

La entrevista estructurada, aplicando un cuestionario previamente diseñado, es la técnica que se utilizará en el presente trabajo investigativo, pues a través de ella, se hace contacto directo con los habitantes de los barrios, barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, a su vez permite identificar la percepción y conocimiento que tienen los habitantes de estos barrios sobre la Agencia Pública de Empleo SENA.

### **Las Variables de la Investigación**

Las **variables** son: “propiedades que pueden fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández Sampieri et al. 2010, p.93).

Para el desarrollo de la investigación, se tendrá en cuenta las siguientes variables:

**Sexo:** Nos permite identificar en que porcentajes en hombres y mujeres, se encuentra la tasa de ocupación y/o desempleabilidad en la comuna.

**Edad:** Nos establece el rango de edades de los habitantes de la comuna que están activas para trabajar, las que están inactivas, las que se encuentran laborando, las que no están laborando y por último las que se encuentran trabando.

**Raza:** Permite determinar cómo está el nivel de ocupación y/ o desocupación en los distintos grupos étnicos que habitan la comuna.

**El vínculo laboral:** Con esta variable, se establece:

- a. Clase de contrato laboral, si es indefinido, por obra, fijo, etc.
- b. Si el trabajo es formal o informal
- c. El medio por el cual obtuvo el empleo: agencias de intermediación laboral, internet, clasificado, recomendación etc.
- d. La escala salarial, para este caso se aplicaría escalas salariales
- e. La jornada laboral
- f. Ocupación o cargo en el que se desempeña y experiencia acreditada
- g. Identificar la población inactiva como la que busca empleo

**Educación:** Permite identificar el nivel educativo de los habitantes de la Comuna 13 y la influencia de esta variable para la empleabilidad de la comuna.

**Conocimiento:** Esta variable permite identificar que conocen o saben los habitantes de la Comuna Trece sobre la Agencia Pública de Empleo SENA y demás entidades de intermediación laboral de la ciudad, con esta variable se puede detectar la percepción de los habitantes de la comuna sobre la Agencia Pública de Empleo SENA y como estamos frente a la comunidad en lo relacionado con la gestión y efectividad de los servicios de la Agencia Pública de Empleo SENA.

**Estado civil:** esta variable permite identificar cual es el nivel o tasa de ocupación de acuerdo con el estado civil de los habitantes de la comunidad.

## **Población y Muestra**

### **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis son las personas activas en edad de trabajar, que oscilan entre 18 a 40 años de edad, habitantes de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca de la Comuna Trece.

### **Población**

La población, es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones. Es definida por el investigador y puede ser integrada por personas o por unidades diferentes a personas: viviendas, ventanas, tornillos, pacientes de pediatría, computadores, entre otros. (Lerma González, 2016)

Para el trabajo de investigación: Influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, de la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de

Santiago de Cali, la población comprende a las personas activas con edad para trabajar, para lo cual se toma un promedio de número de habitantes por barrio como se muestra a continuación:

<b>Barrio</b>	<b>Población</b>
<b>Calipso</b>	30
<b>Charco Azul</b>	60
<b>Diamante</b>	50
<b>Marroquín</b>	50
<b>Poblado</b>	60
<b>Pondaje</b>	20
<b>Ricardo Balcázar</b>	20
<b>VillaBlanca</b>	40
<b>Total</b>	<b>330</b>

### **Selección de la Muestra**

La muestra, es un subconjunto de la población y tiene como objetivo seleccionar algunos elementos de la población, para calcular los estadísticos y a partir de éstos, estimar con cierta probabilidad los datos poblacionales. Por tal razón, la muestra debe cumplir los siguientes requisitos: Ser representativa de la población, los elementos ser seleccionados aleatoriamente, es decir, al azar. (Lerma González, 2016)

Teniendo en cuenta que el diseño de la investigación es Transeccional Descriptivo, el cual según (Hernández Sampieri et.al, 2010), este diseño tiene como objetivo, indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis,

estas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). “La muestra en la investigación cualitativa es un grupo de personas, eventos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia.” (Hernández Sampieri et al., 2010, p 394), Por tratarse de una investigación cualitativa, se utiliza la muestra **no probabilísticas o dirigidas** o conocidas también como “guiadas por uno o varios propósitos, la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación” (Hernández Sampieri et al., 2010, p 396), por lo cual se aplica la **muestra por cuotas**, ya que se realizó una entrevista aplicando un cuestionario, dirigido a los habitantes mayores de edad, que oscilan entre las edades de 18 -40 años, empleados y no empleados que habitan en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, tomando como cuota el 10% del promedio de la población de cada uno de los barrios como se muestra a continuación:

<b>Barrio</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Calipso	30	3
Charco Azul	60	6
Diamante	50	5
Marroquín	50	5
Poblado	60	6
Pondaje	20	2
Ricardo Balcázar	20	2
VillaBlanca	40	4
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>33</b>

### **Instrumento de Medición**

Los instrumentos de medición son los recursos que se utilizan para el registro de la información o los datos recolectados sobre las variables planteadas en la investigación. El cuestionario, se constituye como el instrumento más utilizado para la recolección de la información del trabajo investigativo y se define como el conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir en el trabajo investigativo.

Medición: Está considerado como el proceso por medio del cual se le asignan números o marcadores a objetos, personas, estados o hechos de acuerdo a las reglas propias para representar una(s) cualidad(es) o cantidad(es) de un(os) atributo(s).

En este orden de ideas, para el presente trabajo de investigación, se utilizará el siguiente cuestionario, el cual fue aplicado personalmente en las entrevistas realizadas a los habitantes de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la proporción como se indica en la tabla de la distribución de la muestra:

**Institución:** Universidad Nacional Abierta y a Distancia

**Propósito:** Conocer la influencia de la Agencia Pública de Empleo SENA, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, de la Comuna Trece del Distrito de Agua Blanca en el Municipio de Santiago de Cali

**Confidencialidad:** Los datos e información son reservados y estricta confidencialidad. Ley Estaturia 1581 de 2012

Como evidencia se tiene los formularios debidamente diligenciados a los habitantes entrevistados de la Comuna Trece, en cuanto a los funcionarios de la Agencia Pública de Empleo, no se aplicó entrevista alguna.

**Nombre** \_\_\_\_\_ **Barrio:** \_\_\_\_\_

**Cédula** \_\_\_\_\_

**Edad:** < 18      18-35       36-65       > 66

**Sexo:** Femenino       Masculino

**Raza:** Afrodescendiente       Indígena       Mestizo

**Estado Civil:** Soltero  Casado  Unión Libre  Separado

**Nivel Educativo:** Primaria  Bachiller  Técnico/Tecnológico  Profesional

**I. Conocimiento sobre la Agencia Pública de Empleo**

**1. ¿Sabe qué es la Agencia Pública de Empleo SENA?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**2. ¿Sabe cuáles son los servicios que ofrece la Agencia Pública de Empleo SENA?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**3. Si su respuesta anterior es afirmativa, indique los servicios a los cuales ha recurrido a la Agencia Pública de Empleo SENA**

	Búsqueda de empleo en línea y personalizada
	Vacantes para diferentes perfiles disponibles en todo el país
	Convocatorias especiales nacionales e internacionales
	Micro ruedas de empleo
	Talleres para la búsqueda activa de empleo
	Orientación ocupacional
	Información sobre programa de empleabilidad

**4. ¿Usted conoce la sede de la Agencia Pública de Empleo sede El Pondaje?**

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

**II. Conocimiento sobre empleabilidad****1. ¿Usted labora actualmente?**

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

**2. ¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique por cuál de estos medios lo consiguió?**

	Agencia Pública de Empleo SENA
	Comfenalco
	Comfandi
	Redes Sociales
	Clasificados

**3. ¿Usted busca empleo actualmente?**

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

4. Si su respuesta anterior fue afirmativa, marque por cuál o cuáles de estos medios utiliza para la búsqueda de empleo

	<b>Agencia Pública de Empleo SENA</b>
	Comfenalco
	Comfandi
	Redes Sociales
	Clasificados
	Todos los anteriores

5. ¿Usted, en alguna ocasión ha conseguido empleo a través de la Agencia Pública de Empleo?

Si\_\_\_

No\_\_\_

## **Análisis y Presentación de los Resultados**

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La Recolección y Análisis de Información, comprende la delimitación de la población, la selección de la muestra, el instrumento de medición y el análisis de los datos recolectados, evidenciando a su vez la estrecha relación que existe entre estos tres ítems en un proceso cualitativo.

El siguiente diagrama, muestra la secuencia a seguir en la recolección y análisis de los datos, del trabajo investigativo, el cual se clasifica como un proceso cualitativo, según Hernández (2010), este proceso se caracteriza por los siguientes aspectos:

- La muestra, la recolección y análisis, son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea.
- Se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general.
- En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio.
- Define los datos cualitativos, como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.
- Las técnicas utilizadas por un investigador cualitativo, para la recolección de datos son:  
La observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, registro de

historias de vida, entre otros, de las cuales se utilizaron en el trabajo investigativo, la entrevista aplicando un cuestionario estructurado y la revisión de documentos como artículos relacionados con el tema de la investigación.

- Se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobretodo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente).

Figura 1. Planeación Análisis y Recolección de la Información

### Planteamiento

**Objetivo:** Analizar cómo ha influenciado socialmente la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo SENA, durante los años 2015 a 2019, de funcionamiento en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca en la ciudad de Santiago de Cali, especialmente en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece del Distrito de Agua blanca de la ciudad de Santiago de Cali

**Pregunta:** ¿Cuál ha sido la influencia de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca, en la Comuna Trece

### Plan

#### ¿Cuáles son las fuentes?

Treinta y tres habitantes de los barrios cercanos a la Agencia Pública de Empleo sede El Pondaje

**¿Dónde se localizan?** En los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca.

#### ¿A través de que método se recolectan los datos?

Entrevista, utilizando un cuestionario debidamente estructurado

#### ¿De qué forma se preparan para su análisis?

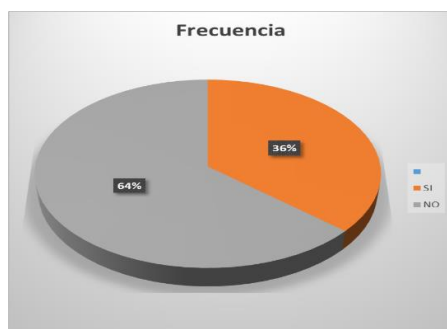
Tabulación y graficación

## Análisis de Datos

A continuación, se tabula los datos recolectados por cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario, el cual se aplicó durante el mes de abril de 2019, a distintas personas en sectores públicos como en las viviendas de los barrios Calipso, Charco Azul, Diamante, Marroquín, Poblado, Pondaje, Ricardo Balcázar y Villa Blanca.

### I. Conocimiento sobre la Agencia Pública de Empleo SENA

#### Pregunta uno: ¿Sabe que es la Agencia Pública de Empleo SENA



Sobre esta pregunta se evidencia que 21 personas representadas por el 64% de las personas encuestadas no saben que es la Agencia Pública de Empleo SENA, mientras el 36% representado por 12 personas tienen conocimiento sobre la Agencia Pública de Empleo SENA.

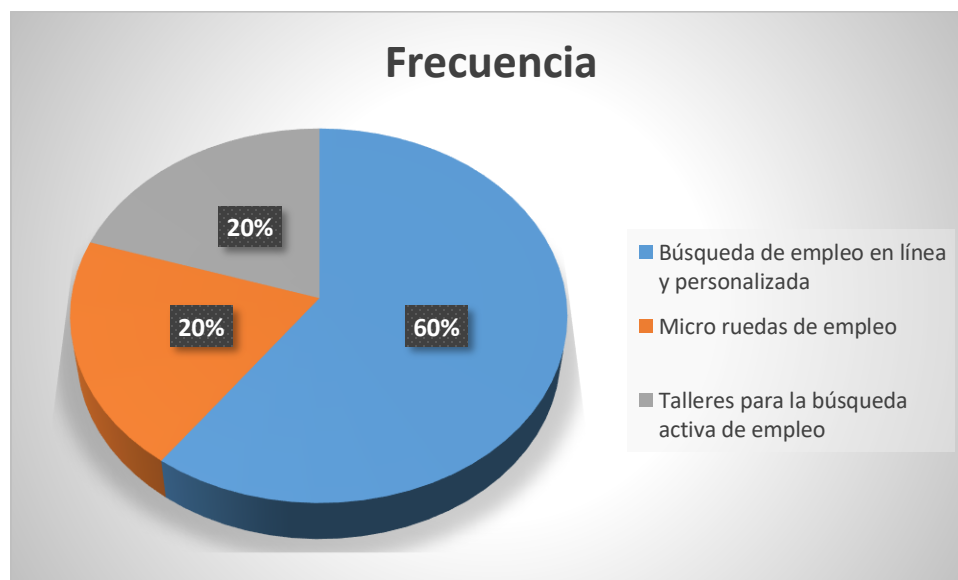
#### Pregunta Dos: Sabe cuáles son los servicios que ofrece la Agencia Pública de Empleo SENA

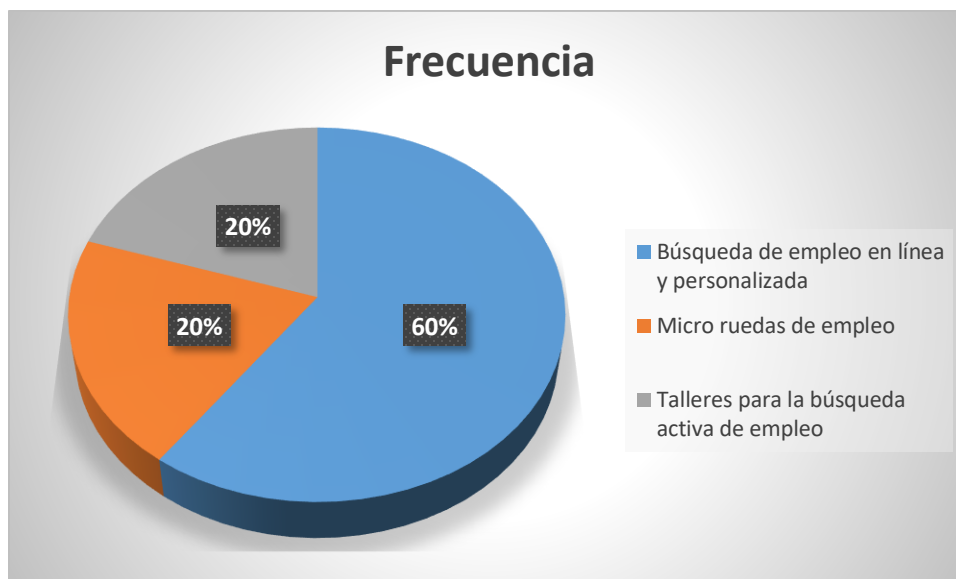
Respuesta	Frecuencia
Si	10
No	23

Sobre esta pregunta se evidencia que 23 personas representadas por el 70% de las personas encuestadas no saben que es la Agencia Pública de Empleo SENA, mientras el 30% representado por 10 personas tienen conocimiento sobre la Agencia Pública de Empleo SENA.

**Pregunta Tres: Si su respuesta es afirmativa, indique los servicios a los cuales ha recurrido en la Agencia Pública de Empleo SENA**

Servicio	Frecuencia
Búsqueda de Empleo en Línea y Personalizada	6
Micro ruedas de empleo	2
Talleres para la búsqueda activa de empleo	2

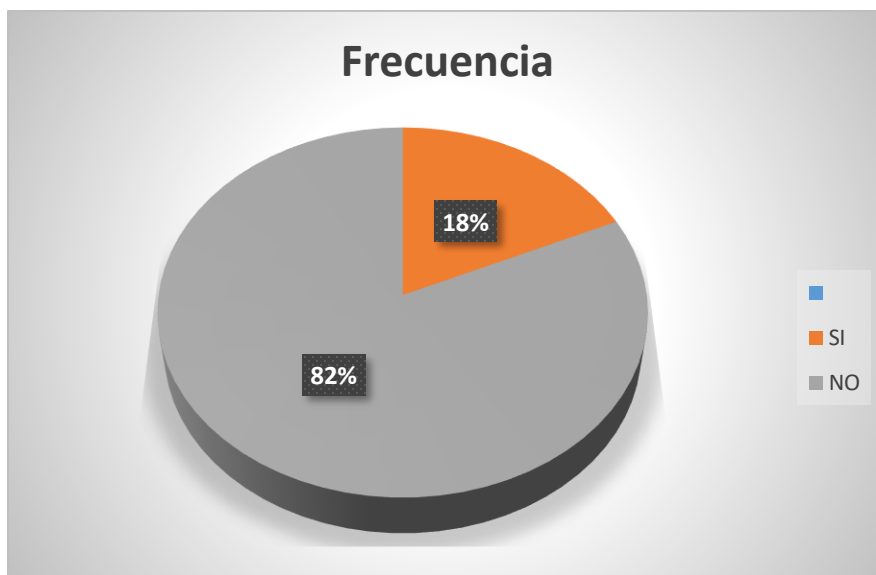




El gráfico evidencia que el servicio más utilizado es la búsqueda de empleo en línea y personalizada, representado por el 60%, seguido de los servicios de las micro ruedas de empleo y talleres para la búsqueda activa de empleo representados cada uno con el 20% respectivamente.

**Pregunta cuatro: Usted conoce la sede de la Agencia Pública de Empleo SENA ubicada en el barrio El Pondaje?**

Respuesta	Frecuencia
Si	6
No	27

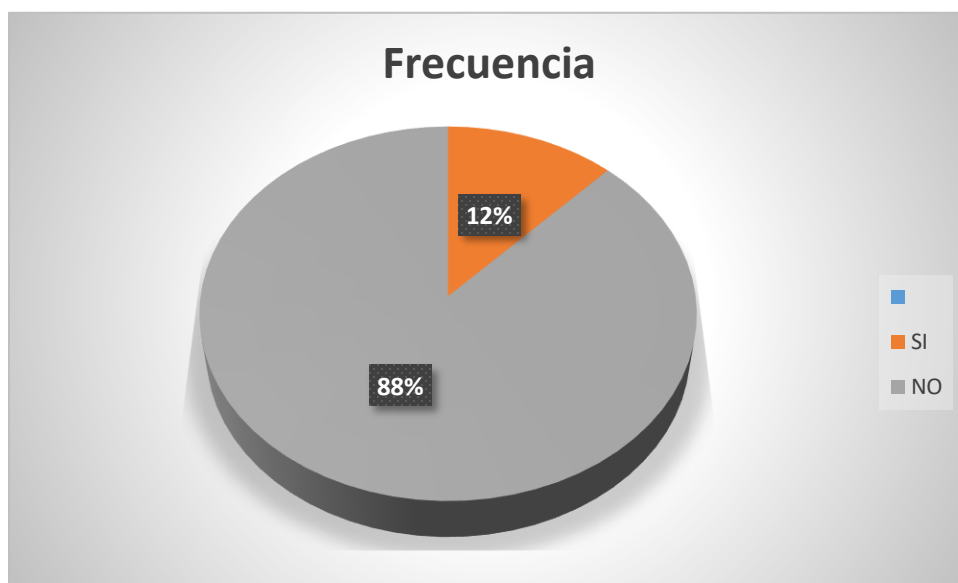


El 82% de las personas encuestadas no tienen conocimiento de la existencia de la sede de la Agencia Pública de Empleo SENA, población que representa las personas que habitan los barrios más alejados a la Agencia Pública de Empleo del SENA El Pondaje, como son los barrios Calipso, El Diamante, Ricardo Balcázar, Marroquín, El Poblado, Charco Azul mientras que el 18% si conoce la sede y es la población que habita los barrios aledaños a la misma como son El Pondaje y Villablanca.

## I. Conocimiento sobre empleabilidad

**Pregunta Uno: Usted labora actualmente?**

Respuesta	Frecuencia
Si	4
No	29



El gráfico evidencia que 29 personas encuestadas no cuentan con trabajo fijo representado en el 88% mientras 4 personas cuentan con un vínculo laboral, lo cual representa el 12%.

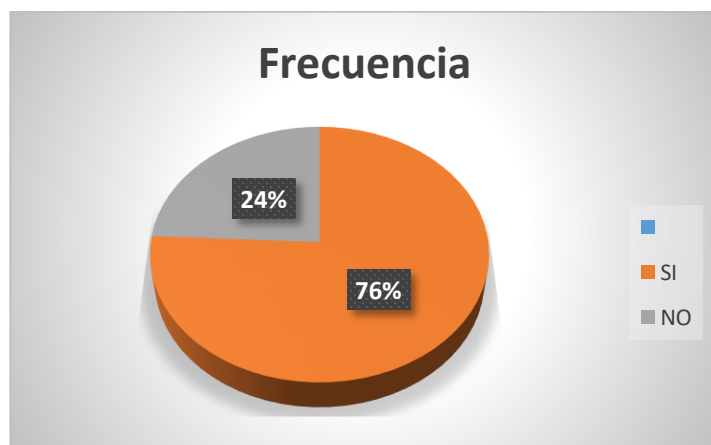
**Pregunta Dos: Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique por cuál de estos medios lo consiguió:**

	Agencia Pública de Empleo SENA
	Comfenalco
1	Comfandi
2	Redes Sociales
1	Clasificados

Los resultados muestran que las redes sociales, han sido más efectivas para que las personas de la zona obtengan un vínculo laboral.

**Pregunta Tres: Usted busca empleo actualmente?**

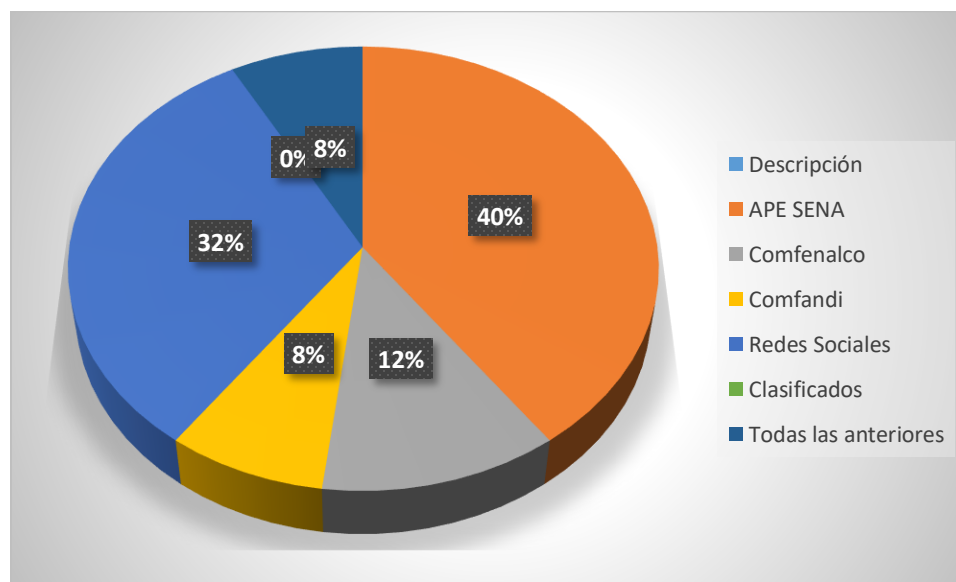
Respuesta	Frecuencia
Si	25
No	8



El 76% de los encuestados busca empleo en la actualidad mientras que el 24% no están interesados en la búsqueda de empleo.

**Pregunta Cuatro: Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique por cual o cuales de estos medios utiliza para la búsqueda de empleo?**

Agencia Pública de Empleo SENA	10
Comfenalco	3
Comfandi	2
Redes Sociales	8
Clasificados	0
Todas las anteriores	2

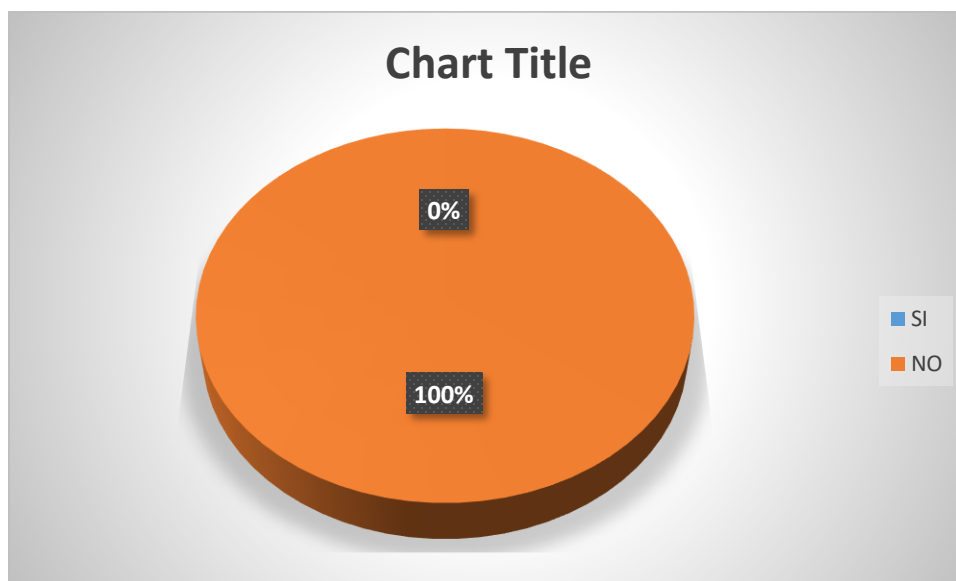


De acuerdo con el gráfico de las 25 personas que buscan empleo en la actualidad, el 40% lo hace a través de la Agencia Pública de Empleo, le siguen las redes sociales con el

32%, el 12% lo hace a través de la Agencia de Empleo Comfenalco, el 8% por la Agencia de Empleo Comfandi y por todos los medios el 8%.

**Pregunta Cinco: Usted, en alguna ocasión ha conseguido empleo a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA?**

Respuesta	Frecuencia
Si	0
No	33



El 100% de las personas encuestadas no han conseguido empleo a través de la Agencia Pública de Empleo SENA.

## **Resultados de la Medición**

La medición analizada, arroja como resultado lo siguiente:

1. Desconocimiento de la comunidad sobre la Agencia Pública de Empleo y los servicios que presta a la comunidad.
2. La mayor parte de los habitantes de los barrios de la Comuna Trece que están retirados del Pondaje, no saben de la existencia de la sede de la Agencia Pública de Empleo del SENA.
3. En cuanto al servicio de la intermediación laboral en la en la Comuna Trece, no ha sido efectivo, ya que el 100% de las personas encuestadas, manifestaron no haber conseguido nunca empleo a través de la Agencia Pública de Empleo del SENA
4. Finalmente, se evidencia que el 18% aproximadamente de las personas encuestadas que manifestaron conocer y saber de la Agencia Pública de Empleo SENA, recurren a sus servicios como también es uno de sus medios preferidos para la búsqueda de empleo.

## **Conclusión**

El análisis de resultados de las entrevistas aplicadas a los habitantes de los barrios Calipso, El Diamante, Ricardo Balcázar, Marroquín, El Poblado, Charco Azul, evidencia que la Agencia Pública de Empleo en este sector vulnerable de la ciudad de Santiago de Cali, no ha tenido ni tiene una influencia positiva efectiva y real, en cuanto al reconocimiento, posicionamiento y gestión de colocación de empleo, ya que aproximadamente el 80% de las personas encuestadas, manifestaron su desconocimiento sobre la gestión de intermediación laboral y existencia de la Agencia Pública de Empleo, mientras que el resto que afirma conocer, saber y recurrir a los servicios de la Agencia Pública de Empleo, nunca han logrado obtener un vínculo laboral a través de la Agencia Pública de Empleo.

## **Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados arrojados, se hace necesario que se plantee sugerencias y/o propuestas que contribuyan a la realización de estrategias que procuren el alcance del propósito de la Agencia Pública de Empleo en la Comuna Trece, algunas de estas pueden ser:

- Concertar por medio de los líderes de cada barrio, reuniones con la comunidad donde se les informe sobre la Agencia Pública de Empleo y los servicios que presta.

- Programar el Aula Móvil en los barrios más alejados de la sede de El Pondaje, para facilitar el registro y búsqueda de vacantes en el aplicativo como también los talleres para la búsqueda activa de empleo.
- Programar jornadas laborales con empresarios de la región en los barrios de esta comuna.
- Participar en jornadas laborales programadas por entidades públicas y privadas de la región, en los barrios de la Comuna Trece.
- Contactar los medios masivos de comunicación de la región, como emisoras, televisión, periódicos, entre otros para promocionar los servicios como las vacantes publicadas en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo.
- Contemplar la posibilidad, que el aplicativo genere alertas o avisos a los buscadores de empleo, cuando tengan vacantes asignadas como también de las distintas convocatorias laborales a nivel nacional como internacional.
- Realizar jornadas laborales periódicas de promoción e inscripciones laborales con la participación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y organizaciones civiles.
- Contemplar la posibilidad dentro del presupuesto, la asignación de un rubro para fortalecer la publicidad, aplicar mejoras en el aplicativo que permita identificar las personas por barrio y comuna que se vincularon por medio de la Agencia Pública de Empleo SENA programar con más frecuencia las visitas a los sectores que están afectados por las fronteras invisibles.

Finalmente, si bien una de las estrategias que implementó y aplica la Agencia Pública de Empleo, son los talleres de orientación ocupacional, si bien, esta estrategia debe mantenerse, si se hace necesario hacerla más dinámica, esto es más práctico y menos teórico.

## Bibliografía

- Alcaldía de Santiago de Cali, Análisis de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) Municipio de Santiago de Cali noviembre 2012-enero 2013. (2014). Recuperado de <file:///C:/Users/Helena%20Mina/Downloads/An%C3%A1lisis%20Encuesta%20de%20Empleo%20y%20Calidad%20de%20Vida%20Cali.pdf>
- Alcaldía Municipal de Santiago de Cali, Comuna Trece. Recuperado de <http://www.cali.gov.co/publico2/documentos/observatorio/documentos/Comuna13.pdf>
- Alcaldía de Santiago de Cali, Estadísticas por barrios. (2013). Recuperado de <http://www.cali.gov.co/participacion/publicaciones/135127/estadisticas-por-barrios/>
- Alcaldía de Santiago de Cali, Matriz Estratégica Plan de Desarrollo 2016-2019 Comuna Trece. Recuperado de [file:///C:/Users/Helena%20Mina/Downloads/Matriz%20estrat%C3%A9gica%20-%20Comuna%2013%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/Helena%20Mina/Downloads/Matriz%20estrat%C3%A9gica%20-%20Comuna%2013%20(10).pdf)
- Alcaldía de Santiago de Cali, Planes de Desarrollo Comunas y Corregimientos. Comuna Trece 2016-2019. Recuperado de [file:///C:/Users/Helena%20Mina/Downloads/Plan%20de%20Desarrollo%202016%20-%202019%20-%20Comuna%2013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Helena%20Mina/Downloads/Plan%20de%20Desarrollo%202016%20-%202019%20-%20Comuna%2013%20(1).pdf)
- Constitución Política de Colombia (31 de diciembre de 1991). Gaceta Constitucional. Bogotá, Colombia
- DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Mercado Laboral. (2019). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Decreto 0722 de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. (15 de abril de 2013). Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia.
- Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (26 de mayo de 2015). Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia.
- Guerrero Velasco, R. (2014) Análisis de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Municipio de Santiago de Cali noviembre 2012-enero 2013. Recuperado de



Resolución 2021 de 2018. Lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. (9 de mayo de 2018). Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia.

Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, Cali Valle del Cauca (11 de 07 de 2019). *Departamento Administrativo Nacional DANE*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190711-CNPV-presentacion-valle.pdf>

Suárez Lantarón, B. (Abril de 2016). Portal Revista de la Investigación en Educación. Obtenido de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/220/238>

Vial, S. (26 de septiembre de 2014). Observatorio Duoc. Obtenido de [http://observatorio.duoc.cl/concepto\\_de\\_empleabilidad\\_capacidades\\_en\\_potencia\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_un\\_empleo](http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo)