



Servicio Público
de Empleo



Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo

2023 a 2026

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Transnacional Confa.



Vigilado Supersubsidio



Vinculado a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, autorizado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo según Resolución No 000005 de Enero de 2022, modificada parcialmente por las Resoluciones 0246 de Junio de 2022, 0277 de Agosto de 2023, 0321 y 0359 de 2024 y 270 de 2025 expedidas por la misma entidad.



Caja de Compensación Familiar de Caldas - Confa

Gerencia del subsidio familiar

Mecanismo de Protección al Cesante

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo

Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo (2023 a 2026)

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Transnacional Confa.

1. Descripción de la persona jurídica

La Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizada como Corporación en la forma prevista en el Código Civil y que cumple funciones de Seguridad Social según el artículo 39 de la Ley 21 de 1982. Con domicilio principal en la ciudad de Manizales - Caldas, ubicada en Carrera 25 Calle 50 esquina.

1.1. Tipo de prestador

Agencia Privada No Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo para la prestación de servicios de colocación con extensión al ámbito transnacional, de conformidad con lo señalado en los Artículos 29 y 30 de la Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, el cual fue compilado en el Decreto 1072 de 2015; y este modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020 y la Resolución 1481 de 2014, ubicada en Cra 23 # 62 - 39 Piso 2, Centro Empresarial Capitalia.

1.2 Principios del servicio público de empleo ¹

Conforme al Decreto 1072 de 2015, el SPE se prestará de acuerdo con los siguientes principios:

- Eficiencia: es la mejor utilización de los recursos disponibles del SPE para la adecuada y oportuna prestación del servicio a trabajadores y empleadores.

¹Tomado de Guía del modelo de inclusión laboral del SPE.

- Universalidad: el SPE se garantiza a todas las personas la asequibilidad a los servicios y beneficio, independiente de la situación ocupacional del oferente y/o de la condición del empleador;
- Igualdad: el SPE se prestará sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y opinión política.
- Libre escogencia: se permitirá a trabajadores y empleadores la libre selección de prestadores autorizados dentro del SPE.
- Integralidad: el SPE 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.
- Confidencialidad: el SPE se prestará con plenas garantías a trabajadores y empleadores acerca de la oportunidad, pertinencia y calidad de los procesos que lo integran.
- Enfoque diferencial: la generación de política y prestación del servicio público de empleo, atenderá las características particulares de personas y grupos poblacionales en razón de su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad o vulnerabilidad.
- Calidad: el SPE 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.

2.Servicios

2.1 Servicios básicos de gestión y colocación de empleo

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA Caldas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1823 de 2020, Artículo 4. Modificación del artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, relacionado con los Servicios de gestión y colocación, prestará a los oferentes o buscadores de empleo y a los potenciales empleadores , los siguientes servicios básicos de colocación:



- a) Registro de oferentes, potenciales empleadores y vacantes;



b) Orientación ocupacional a oferentes y potenciales empleadores;



c) Preselección,



d) Remisión.

Los servicios básicos de gestión y colocación serán prestados siempre de forma gratuita para el oferente y el potencial empleador, de acuerdo con el Artículo 2.2.6.1.2.4 del decreto 1072 de 2015.

Así como los Servicios especializados de colocación:

Adicionales:

- A- Capacitación o entrenamiento a oferentes para el cierre de brechas
- B- Capacitación para candidatos preseleccionados

Adicionales:

- A- Pruebas psicotécnicas
- B- Explorando el ADN de tu nuevo talento
- C- Informe pre entrevista
- D- Plan de desarrollo individual
- E- Preselección conjunta
- F- Referenciación Laboral, Académica o Estudios de Seguridad
- G- Exámenes médicos de ingreso

La cobertura y servicios prestados por la Agencia de Empleo de Confa responden directamente a las definiciones de ley y podrán ser actualizados en tanto la misma presente modificaciones

Los servicios de gestión y colocación descritos a continuación se prestan de igual manera para todos los puntos de atención.

Servicios de Gestión y Colocación de Empleo (Básicos y Especializados)

**Decreto 1072 de 2015 - Artículo 2.2.6.1.2.17, modificado por el Decreto 1823 de Diciembre 31 de 2020
"Por el cual se modifica parcialmente el Título 6 Sección 2 del Decreto 1072 de 2015"; en concordancia con el Artículo 3º, Numerales 1 y 2, de la Resolución 2232 de 2021 expedida por el Ministerio del Trabajo.**

Todas aquellas actividades que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal

<p>1. Servicios Básicos Decreto 1072 de 2015 -Artículo 2.2.6.1.2.17. -Inciso 2° Resolución 2232 de 2021 -Artículo 3° -Numeral 1</p>	<p>1.1 Registro de oferentes, potenciales empleadores y vacantes; 1.2 Orientación ocupacional a oferentes y potenciales empleadores; 1.3 Preselección, 1.4 Remisión. *Gratis</p>
<p>2. Servicios Especializados Decreto 1072 de 2015 -Artículo 2.2.6.1.2.17. -Inciso 3 Resolución 2232 de 2021 -Artículo 3° -Numeral 2</p>	<p>2.1 Asociados Capacitación o entrenamiento a oferentes, capacitación como proceso formativo para el cierre de Brechas. Capacitación para candidatos preseleccionados.</p> <p>2.2 Adicionales Pruebas psicotécnicas Explorando el ADN de tu nuevo talento Informe pre entrevista Plan de desarrollo individual Preselección conjunta Referenciación Laboral, Académica o Estudios de Seguridad Exámenes médicos de ingreso *Aplica condiciones y restricciones *Gratis</p>

2.2 Procedimientos para La Prestación de Servicios De Gestión y Colocación

Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Registro de oferentes o buscadores de empleo	(No aplica)
Responsable: Auxiliar administrativo	
virtual X Presencial X	

Servicio Público De Empleo: es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente.

Agencias privadas no lucrativas de Gestión y colocación de empleo: Personas jurídicas que tienen dentro de sus objetivos, la prestación del servicio de colocación sin percibir utilizadas por dicha actividad.

Registro. Es la inscripción de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes en el sistema de información al prestador.

SISE: Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

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.

Auto registro de Hoja de Vida: Proceso mediante el cual el Oferente realiza el registro de su hoja de vida en SISE de manera personal, autorizando al prestador para el manejo de sus Datos Personales.

Personas con Discapacidad: La persona con discapacidad es un sujeto de especial protección constitucional. En materia laboral se entiende como un sujeto con derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás, con capacidades, donde la discapacidad se concibe como una capacidad diferencial que hace parte de la diversidad humana.

Ajustes Razonables: son aquellas modificaciones o adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) requeridas para garantizar a la persona con discapacidad física, sensorial, mental y/o intelectual el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Objetivos

- Registrar, orientar e informar a los oferentes o buscadores de empleo, sobre los servicios que presta la Agencia de Gestión y colocación de empleo de Confa.
- Registro de hoja de vida, acceso a las prestaciones económicas a la población cesante, orientación laboral, acceso a talleres para la búsqueda efectiva de empleo, intermediación laboral, capacitación, según corresponda.
- Registrar, orientar e informar a los oferentes o buscadores de empleo, interesados en aplicar a ofertas sobre los servicios que presta la Agencia de Gestión y colocación de empleo de Confa.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Población en general que esté buscando oportunidades de empleo	<p>Activación del servicio, de acuerdo al interés del oferente y cumplimiento de los requisitos que aplica.</p> <p>El auxiliar administrativo, Identifica la necesidad del oferente o buscador, solicitando el documento de identidad,</p> <p>En el caso de que el oferente no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por pérdida del documento emitido por la policía nacional o cualquier otro documento asimilable.</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co, y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil.</p> <p>Se realiza registro en aplicativo web https://confa.qanty.com/portals/appointments, con el fin de identificar, de acuerdo con el cumplimiento de requisitos a que servicios puede acceder.</p> <p>Oferentes activos laboralmente: se muestran los servicios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría para el registro o actualización de hoja de vida -Asesoría para la postulación de vacantes -Direccionamiento a plataformas para el auto registro de hoja de vida y postulación a vacantes, tanto desde la bolsa única de empleo y la página de Confa. <p>Persona con discapacidad: de acuerdo al tipo de discapacidad se debe activar el apoyo correspondiente, para discapacidad auditiva se solicita el servicio de intérprete o centro de relevo, para baja visión o discapacidad visual, se debe hacer uso del equipo con las ayudas tecnológicas para ampliación de pantalla (CONVERTY - MAGIC)</p>	<p>Sin manejo de mínimos tecnológicos:</p> <p>El auxiliar administrativo de Manizales y municipios, brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co, y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil y hacer seguimiento a su ruta de empleabilidad (Cuando el oferente o buscador de empleo, lo requiera) adicional, las indicaciones para:</p> <p>Descargar certificado de inscripción.</p> <p>Configuración de cuenta (Actualizar hoja de vida, cambiar contraseña, cambiar pregunta de seguridad, cambiar correo electrónico, cambiar prestador, inactivar o dar de baja la cuenta).</p> <p>Se hace énfasis al oferente sobre la importancia de la actualización continua de su hoja de vida</p> <p>El auxiliar administrativo ingresa al sistema de información, revisa la hoja de vida de cada oferente y valida que la información solicitada esté diligenciada al 100%, de acuerdo con la resolución 295 de 2017, donde se especifica el contenido mínimo de la hoja de vida.</p> <p>Se le informa al oferente o buscador de empleo sobre la autorización para el manejo y tratamiento de sus datos personales, de acuerdo con las políticas definidas por la Caja de Compensación Familiar Confa, la cual se encuentran disponibles en https://confa.co/personas/politica-de-tratamiento-de-datos/</p>	<p>Los oferentes que deseen realizar el registro de su hoja de vida pueden hacerlo a través de los aplicativos del punto virtual:</p> <p>https://confa.co/personas/servicio-empleo/ https://personas.serviciodeempleo.gou.co</p> <p>También puede realizarse utilizando el agendamiento virtual, a través del siguiente link https://confa.qanty.com/portals/appointments, en el cual diligenciando los datos del formulario inicial, el oferente podrá visualizar y agendarse a los servicios, según corresponda, este le enviará al correo electrónico la confirmación de la cita del servicio agendado.</p> <p>El auxiliar administrativo, revisará en notificaciones y alarmas del punto virtual, la ventana, registro, nuevos oferentes diarios, con el fin de contactarlos y activarles los servicios, según corresponda</p> <p>Otro medio disponible para el contacto es el Chat corporativo ingresando a la página www.confa.co o a través del whatsapp 3113590000, donde podrán solicitar información para el acceso a los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo CONFA.</p> <p>El auxiliar administrativo podrá enviar: Plegable Mecanismo de protección al Cesante donde se explica cómo realizar el registro de hoja de vida y el acceso a oportunidades laborales, así como el link https://www.youtube.com/watch?v=aYUKOhHyM-U donde se explica también cómo postularse a las vacantes a través de la plataforma del Servicio público de empleo, vacantes activas que se visualizan en el link https://app.confa.co:8330/vacantes Realizar el auto registro a través de la plataforma https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/</p>



	<p>Para otro tipo de discapacidades, se realizan los respectivos ajustes razonables, y se brinda la información clara y sencilla, con el fin de que sea entendida por el oferente o buscador de empleo</p> <p>-Migrantes venezolanos: Es responsabilidad del auxiliar validar en la página oficial la vigencia y veracidad del documento de identidad para migrantes venezolanos.</p> <p>Link: https://apps.migracioncolombia.gou.co/consultarVEN/.</p> <p>Se suministra información para realizar formaciones gratuitas identificadas desde el servicio.</p>	<p>Se diligencia el habeas data el cual se encuentra ubicado en el portal de aplicaciones de CONFA, ingresando con el usuario y contraseña del auxiliar administrativo que está prestando la atención, allí se le solicitan los datos al oferente o buscador de empleo, y se firma su autorización en una palm.</p> <p>Con mínimos tecnológicos:</p> <p>El auxiliar administrativo, brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>El auxiliar administrativo pone a disposición del oferente las siguientes opciones para que este realice de manera autónoma el registro de su hoja de vida:</p> <p>Equipo de cómputo de la sala de autoconsulta (aplica para el centro de empleo de Manizales) para que realice el registro de su hoja de vida, a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/,</p> <p>Video tutorial https://www.youtube.com/watch?v=phdEYF1iEe4, donde se indica como realizar el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p> <p>Plegable Instructivo para el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p>	
Acciones transversales	<p>Mensualmente se realizan gestiones para invitar a los oferentes a completar su hoja de vida, actualizarla y postularse a las diferentes vacantes activas en el servicio.</p> <p>Se promueve a través de estrategias de comunicación, el acceso a los servicios tanto para oferentes como potenciales empleadores , el uso del aplicativo de agendamiento virtual https://confa.qanty.com/portals/appointments</p> <p>Se recalca al oferente la importancia de actualizar la hoja de vida en la plataforma SISE cada vez que se genere un cambio en la siguiente información: información básica, nivel educativo, experiencia laboral, educación informal e idiomas y habilidades.</p>		

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Cesantes que no cumplen con el tiempo de aportes a cajas de compensación familiar:	<p>Conforme al artículo 10 de la ley 2225 se prestará el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo a la población cesante que no cumple con el tiempo de aportes a cajas de compensación familiar, de acuerdo con el porcentaje establecido por la corporación.</p> <p>El auxiliar administrativo, Identifica la necesidad del oferente o buscador, solicitando el documento de identidad,</p> <p>En el caso de que el oferente no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por pérdida del documento emitido por la policía nacional o cualquier otro documento asimilable que contenga números de identificación.</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/), y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil.</p> <p>Se realiza registro en aplicativo web https://confa.qanty.com/portals/appointments , con el fin de identificar, de acuerdo con el cumplimiento de requisitos a que servicios puede acceder.</p> <p>Cesantes que no cumplen con el tiempo de aportes:</p> <p>Se muestran los servicios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asesoría para el registro o actualización de hoja de vida -Asesoría para la postulación de vacantes -Direccionamiento a plataformas para el auto registro de hoja de vida y postulación a vacantes, tanto desde la bolsa única de empleo y la página de Confa. -Asesoría para la búsqueda de empleo,(aplica para el porcentaje definido por la corporación, de acuerdo con el artículo 10 de la ley 2225) -Talleres para la búsqueda efectiva de empleo 	<p>Sin manejo de mínimos tecnológicos: El auxiliar administrativo de Manizales y municipios, brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/), y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil y hacer seguimiento a su ruta de empleabilidad (Cuando el oferente o buscador de empleo, lo requiera) adicional, las indicaciones para:</p> <p>Descargar certificado de inscripción.</p> <p>Configuración de cuenta (Actualizar hoja de vida, cambiar contraseña, cambiar pregunta de seguridad, cambiar correo electrónico, cambiar prestador, inactivar o dar de baja la cuenta).</p> <p>Se hace énfasis al oferente sobre la importancia de la actualización continua de su hoja de vida</p> <p>El auxiliar administrativo ingresa al sistema de información, revisa la hoja de vida de cada oferente y valida que la información solicitada esté diligenciada al 100%, de acuerdo con la resolución 295 de 2017, donde se especifica el contenido mínimo de la hoja de vida.</p> <p>Se le informa al oferente o buscador de empleo sobre la autorización para el manejo y tratamiento de sus datos personales, de acuerdo con las políticas definidas por la Caja de Compensación Familiar confa, la cual se encuentran disponibles en https://confa.co/personas/politica-de-tratamiento-de-datos/</p> <p>Se diligencia el habeas data el cual se encuentra ubicado en el portal de aplicaciones de CONFA, link formulario Habeas Data ingresando con el usuario y contraseña del auxiliar administrativo que está prestando la atención, allí se le solicitan los datos al oferente o buscador de empleo, y se firma su autorización en una palm.</p>	<p>Los oferentes que deseen realizar el registro de su hoja de vida pueden hacerlo a través de los aplicativos del punto virtual:</p> <p>https://confa.co/personas/servicio-empleo/ https://personas.serviciodeempleo.gou.co/</p> <p>Para activar la ruta de empleabilidad, si el oferente aplica para el porcentaje definido por la corporación, de acuerdo con el artículo 10 de la ley 2225; se procede con el agendamiento para el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo, el cual se realiza a través del aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments</p> <p>De acuerdo con el perfil del oferente o buscador de empleo, la plataforma de agendamiento, envía, las pruebas psicotécnicas al correo electrónico las cuales serán insumo para el proceso de asesoría para la búsqueda de empleo.</p> <p>El auxiliar administrativo, revisará en notificaciones y alarmas del punto virtual, la ventana, registro, nuevos oferentes diarios, con el fin de contactarlos y activarles los servicios, según corresponda</p> <p>Otro medio disponible para el contacto es el Chat corporativo ingresando a la página www.confa.co , donde solicitarán información para el acceso a los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo CONFA, allí el auxiliar de servicios le enviará:</p> <p>Plegable Mecanismo de protección al Cesante donde se explica cómo realizar el registro de hoja de vida y el acceso a oportunidades laborales, así como el link https://www.youtube.com/watch?v=aYUKOhHyM-U donde se explica también cómo postularse a las vacantes a través de la plataforma del Servicio público de empleo, vacantes activas que se visualizan en el link https://app.confa.co:8330/vacantes.</p> <p>Realizar el auto registro a través de la plataforma en el respectivo punto virtual https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/)</p>

	<p>Persona con discapacidad: de acuerdo al tipo de discapacidad se debe activar el apoyo correspondiente, para discapacidad auditiva se solicita el servicio de intérprete o centro de relevo, para baja visión o discapacidad visual, se debe hacer uso del equipo con las ayudas tecnológicas para ampliación de pantalla (CONVERTY - MAGIC)</p> <p>Para otro tipo de discapacidades, se realizan los respectivos ajustes razonables, y se brinda la información clara y sencilla, con el fin de que sea entendida por el oferente o buscador de empleo</p> <p>-Migrantes venezolanos: Es responsabilidad del auxiliar validar en la página oficial la vigencia y veracidad del documento de identidad para migrantes venezolanos. Link: https://apps.migracioncolombia.gou.co/consultarVEN/.</p> <p>Se suministra información para realizar formaciones gratuitas identificadas desde el servicio.</p>	<p>Con mínimos tecnológicos: Brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>El auxiliar administrativo pone a disposición del oferente las siguientes opciones para que este realice de manera autónoma el registro de su hoja de vida:</p> <p>Equipo de cómputo de la sala de autoconsulta (aplica para el centro de empleo de Manizales) para que realice el registro de su hoja de vida, a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gov.co/,</p> <p>Video tutorial https://www.youtube.com/watch?v=phdEYF1iEe4, donde se indica como realizar el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p> <p>Plegable Instructivo para el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p> <p>Para activar la ruta de empleabilidad en ambos casos, si el oferente aplica para el porcentaje definido por la corporación, de acuerdo con el artículo 10 de la ley 2225; se procede con el agendamiento para el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo, el cual se realiza a través del aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments</p> <p>De acuerdo con el perfil del oferente o buscador de empleo, se le programan las pruebas psicotécnicas de manera física, y al finalizar la auxiliar administrativa ingresa las respuestas a la plataforma, para los oferentes que manejan mínimos tecnológicos, las pruebas son enviadas al correo electrónico del oferente, las cuales serán insumo para el proceso de asesoría para la búsqueda de empleo.</p> <p>Finalmente se reitera la fecha de la asesoría para la búsqueda de empleo.</p>	
Acciones transversales	<p>Mensualmente se realizan gestiones para invitar a los oferentes a completar su hoja de vida, actualizarla y postularse a las diferentes vacantes activas en el servicio.</p> <p>Se promueve a través de estrategias de comunicación, el acceso a los servicios tanto para oferentes como potenciales empleadores, el uso del aplicativo de agendamiento virtual https://confa.qanty.com/portals/appointments</p> <p>Se recalca al oferente la importancia de actualizar la hoja de vida en la plataforma SISE cada vez que se genere un cambio en la siguiente información: información básica, nivel educativo, experiencia laboral, educación informal e idiomas y habilidades.</p>		

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Oferentes o buscadores de empleo cesantes con aportes a Cajas de Compensación Familiar (12 meses continuos o discontinuos para dependientes y 24 meses para independientes en los últimos cinco (5) años para acceder a las prestaciones económicas o subsidio al desempleo del Mecanismo de Protección al Cesante)	<p>El auxiliar administrativo, Identifica la necesidad del oferente o buscador, solicitando el documento de identidad,</p> <p>En el caso de que el oferente no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por pérdida del documento emitido por la policía nacional o cualquier otro documento asimilable.</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/), y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil para iniciar su ruta de empleabilidad.</p> <p>Se verifica en los sistemas de información de CONFA, el tiempo de aportes requerido para acceder al componente de prestaciones económicas.</p> <p>Se realiza registro en aplicativo web https://confa.qanty.com/portals/appointments con el fin de identificar, de acuerdo con el cumplimiento de requisitos a que servicios puede acceder.</p> <p>Oferentes cesantes que cuentan con aportes a Cajas de compensación familiar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asesoría para el registro o actualización de hoja de vida -Asesoría para la postulación de vacantes -Direccionamiento a plataformas para el auto registro de hoja de vida y postulación a vacantes, tanto desde la bolsa única de empleo y la página de Confa. -Asesoría para la búsqueda de empleo Talleres para la búsqueda efectiva de empleo <p>Persona con discapacidad: de acuerdo al tipo de discapacidad se debe activar el apoyo correspondiente, para discapacidad auditiva se solicita el servicio de intérprete o centro de relevo, para baja visión o discapacidad visual, se debe hacer uso del equipo con las ayudas tecnológicas para ampliación de pantalla (CONVERTY - MAGIC) Para otro tipo de discapacidades, se realizan los respectivos ajustes razonables, y se brinda la información clara y sencilla, con el fin de que sea entendida por el oferente o buscador de empleo</p>	<p>Sin manejo de mínimos tecnológicos:</p> <p>El auxiliar administrativo de Manigales y municipios, brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>Se apoya para el registro de la hoja de vida a través del aplicativo https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/), y se le informa al oferente o buscador de empleo, su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, actualizar su hoja de vida, ver oportunidades laborales asociadas a su perfil y hacer seguimiento a su ruta de empleabilidad (Cuando el oferente o buscador de empleo, lo requiera) adicional, las indicaciones para:</p> <p>Descargar certificado de inscripción.</p> <p>Configuración de cuenta (Actualizar hoja de vida, cambiar contraseña, cambiar pregunta de seguridad, cambiar correo electrónico, cambiar prestador, inactivar o dar de baja la cuenta).</p> <p>Se hace énfasis al oferente sobre la importancia de la actualización continua de su hoja de vida</p> <p>El auxiliar administrativo ingresa al sistema de información, revisa la hoja de vida de cada oferente y valida que la información solicitada esté diligenciada al 100%, de acuerdo con la resolución 295 de 2017, donde se especifica el contenido mínimo de la hoja de vida.</p> <p>Se le informa al oferente o buscador de empleo sobre la autorización para el manejo y tratamiento de sus datos personales, de acuerdo con las políticas definidas por la Caja de Compensación Familiar confa, la cual se encuentran disponibles en https://confa.co/personas/politica-de-tratamiento-de-datos/</p> <p>Se diligencia el habeas data el cual se encuentra ubicado en el portal de aplicaciones de CONFA, ingresando con el usuario y contraseña del auxiliar administrativo que está prestando la atención, allí se le solicitan los datos al oferente o buscador de empleo, y se firma su autorización en una palm.</p>	<p>Los oferentes que deseen realizar el registro de su hoja de vida pueden hacerlo a través de los aplicativos del punto virtual:</p> <p>https://confa.co/personas/servicio-empleo/ https://personas.serviciodeempleo.gou.co/</p> <p>Tambien pueden realizar el agendamiento virtual a través del aplicativo: https://confa.qanty.com/portals/appointments, al realizar el uso de este aplicativo, diligenciando los datos del formulario inicial, el oferente podrá visualizar y agendarse a los servicios, según corresponda, este le enviará al correo electrónico la confirmación de la cita del servicio agendado.</p> <p>De acuerdo con el perfil del oferente o buscador de empleo, la plataforma de agendamiento envía, las pruebas psicotécnicas al correo electrónico las cuales serán insumo para el proceso de asesoría para la búsqueda de empleo.</p> <p>El auxiliar administrativo, revisará en notificaciones y alarmas del punto virtual, la ventana, registro, nuevos oferentes diarios, con el fin de contactarlos y activarles los servicios, según corresponda</p> <p>Otro medio disponible para el contacto es el Chat corporativo ingresando a la página www.confa.co , donde solicitarán información para el acceso a los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo CONFA, allí la asistente virtual le enviará:</p> <p>Enlace para realizar el auto registro a través de la plataforma virtual https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/).</p> <p>Números de contacto de cada municipio para activación del servicio</p> <p>Enlace para postularse a las vacantes a través de la plataforma del Servicio público de empleo, vacantes activas que se visualizan en el link https://app.confa.co:8330/vacantes.</p> <p>Vacantes activas</p> <p>Enlace para escuchar los podcast</p> <p>El auxiliar administrativo valida que el oferente o buscador de empleo cumpla los criterios establecidos para acceder a prestaciones económicas como se presenta a continuación:</p>

	<p>-Migrantes venezolanos: Es responsabilidad del auxiliar validar en la página oficial la vigencia y veracidad del documento de identidad para migrantes venezolanos.</p> <p>Link: https://apps.migracioncolombia.gou.co/consultarVEN/</p> <p>Se suministra información para realizar formaciones gratuitas identificadas desde el servicio.</p>	<p>Con mínimos tecnológicos:</p> <p>Brinda información del mecanismo de protección al cesante, de acuerdo con la normatividad vigente y se activa ruta de Empleabilidad en el componente de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como se presenta a continuación:</p> <p>El auxiliar administrativo pone a disposición del oferente las siguientes opciones para que este realice de manera autónoma el registro de su hoja de vida:</p> <p>Equipo de cómputo de la sala de autoconsulta (aplica para el centro de empleo de Manizales) para que realice el registro de su hoja de vida, a través del aplicativo https://confa-co/personas/servicio-empleo/ ó https://personas.serviciodeempleo.gou.co/</p> <p>Video tutorial https://www.youtube.com/watch?v=phdEYF1iEe4, donde se indica como realizar el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p> <p>Plegable Instructivo para el registro de la hoja de vida (aplica para el centro de empleo de Manizales y puntos de atención municipios)</p> <p>Para activar la ruta de empleabilidad se procede con el agendamiento para el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo lo cual se realiza a través del aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments</p> <p>Para acceder a las prestaciones económicas, se le solicita al oferente o buscador de empleo los siguientes documentos, de acuerdo con la Ley 2225 de 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Certificación sobre terminación del contrato de trabajo, donde se evidencie la fecha de de retiro y el motivo por el cual finalizó la relación laboral, se relacionan algunos de los motivos, entre otros: Justa Causa Terminación Unilateral Finalización de contrato Aceptación a la renuncia -Para el caso de independientes, bajo la gravedad de juramento debe manifestar no contar con ingresos. -Diligenciar de manera electrónica el Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante <p>Si el oferente o buscador de empleo, no tiene estos documentos, se le informa los horarios en que puede presentarlos en las diferentes sedes</p>
--	--	---

	<p>de atención para realizar la formalización y solicitud del acceso a las prestaciones económicas.</p> <p>-Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, Lunes a viernes de 7:30am a 12m y de 1:45 pm a 6:00pm La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2, Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Chinchiná Carrera 9 No 9-66, Lunes a viernes de 8:00am a 12:00 m y de 2:00pm a 6:00pm -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, Lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 m y de 2:00pm a 6:00pm -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, Lunes a viernes de 8:00am a 12:00 m y de 2:00pm a 6:00pm -Manzanares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro Lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 m y de 2:00pm a 6:00pm -Pensilvania Carrera 6 Nro. 4-50 Miércoles y jueves de 8:00am a 12:00 m y de 2:00pm a 6:00pm Viernes de 8:00 am a 12m -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal. Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm</p> <p>En caso de que el oferente o buscador de empleo quiera realizar su postulación a las prestaciones económicas a la población cesante, de manera virtual se le indica que puede acceder a www.confa.co donde encontrará la información para la respectiva postulación y cague de documentos solicitados.</p> <p>Cabe resaltar que la postulación solo es efectiva en el siguiente horario: Lunes a Viernes de 9:00am a 4:00pm</p> <p>De acuerdo con el perfil del oferente o buscador de empleo, se le programan las pruebas psicotécnicas de manera física, y al finalizar la auxiliar administrativa ingresa las respuestas a la plataforma, para los oferentes que manejan mínimos tecnológicos, las pruebas son enviadas al correo electrónico del oferente, las cuales serán insumo para el proceso de asesoria para la búsqueda de empleo.</p> <p>Finalmente se reitera la fecha de la asesoria para la búsqueda de empleo y entrega de los documentos que aplican</p>	
Acciones transversales	<p>Mensualmente se realizan gestiones para invitar a los oferentes a completar su hoja de vida, actualizarla y postularse a las diferentes vacantes activas en el servicio.</p> <p>Se promueve a través de estrategias de comunicación, el acceso a los servicios tanto para oferentes como potenciales empleadores , el uso del aplicativo de agendamiento virtual https://confqaqty.com/portals/appointments</p> <p>Se recalca al oferente la importancia de actualizar la hoja de vida en la plataforma SISE cada vez que se genere un cambio en la siguiente información: información básica, nivel educativo, experiencia laboral, educación informal e idiomas y habilidades.</p>	



Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchíná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Registro de potenciales empleadores	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial	
virtual X Presencial X	

Gestión empresarial: Planear, organizar, integrar, articular, orientar y asesorar a todos nuestros grupos de interés de AGGE

Vacante: Es el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

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 de NIT o documento de identificación; datos de representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona de contacto (nombre, teléfono y correo electrónico)

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 mercadeo e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, dirigir a servicios especializados autorizados.

Objetivo

Asesorar a los potenciales empleadores, sobre los servicios que presta el Mecanismo de Protección al Cesante en el departamento, con el fin de realizar el respectivo registro en la plataforma del Servicio Público de empleo, registro de vacantes y apoyo en los procesos de preselección de personal.

Población a atender

Empresas del Departamento de Caldas, afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas Confa, gremios o instituciones interesadas en acceder al portafolio de servicios.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA	<p>Los potenciales empleadores, interesados en realizar el proceso, pueden utilizar los siguientes canales de atención para acceder al servicio:</p> <p>Presencial, pueden dirigirse al centro de atención del Mecanismo de protección al Cesante ubicado en:</p> <p>Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia,</p> <p>En los municipios: Pueden dirigirse a los siguientes puntos de servicio, allí el auxiliar administrativo, toma la solicitud, la cual es dirigida al profesional de la Unidad empresarial, quien se pondrá en contacto en el menor tiempo posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Chinchiná Carrera 9 No 9-66, -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manganares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -Salamina Carrera 7 Nro. 4-05 esquina, parque principal. <p>Virtual: Están descritos en la ruta de atención virtual</p> <p>Se identifica la necesidad del potencial empleador, para el registro de su empresa en la plataforma del Servicio Público de empleo, de acuerdo al Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, el cual fue compilado en el Decreto 1072 de 2015; y este modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020; donde se establece los lineamientos y reglamenta el trámite del registro de vacantes, el contenido mínimo de la información a registrar, así como el deber de los prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados de reportar esta información al Sistema</p>	<p>El Profesional de la unidad empresarial luego de conocer la necesidad del potencial empleador (nuevo o ya registrado), revisa con el número de NIT:</p> <p>Aplicativo interno, que esté afiliada activa a la Caja de Compensación familiar,</p> <p>RUES,(Registro Único Empresarial) que esté afiliada activa a Cámara de comercio.</p> <p>SISE: que no esté registrada para iniciar el proceso</p> <p>De acuerdo con las validaciones anteriores, se procede con el registro y aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo.</p> <p>Se informa del portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes psicotécnicos, entre otros.</p> <p>Para el manejo de la información personal y la política de tratamiento de datos, la Agencia de Empleo cuenta con un formulario en línea https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdV0uVWx645S-8_7a3-dieBFqzgddBNKRsI9TiudS44_-9Bcw/viewform para la autorización respectiva</p>	<p>Los nuevos o ya registrados potenciales empleadores, interesados en realizar el proceso de manera virtual, pueden ingresar a los siguientes canales de atención:</p> <p>Chat corporativo ingresando a la página www.confa.co o a través del whatsapp 3113590000, donde podrán solicitar información para el acceso a los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo CONFA.</p> <p>Realizar el auto registro a través de la plataforma punto virtual https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://empresas.serviciodeempleo-gou.co/HomeEmpresa.aspx.</p> <p>La plataforma del Servicio Público de Empleo, le solicitará la autorización para el tratamiento y uso de datos.</p> <p>El Profesional de la unidad empresarial, revisa en notificaciones y alarmas del punto virtual, la ventana registro, empresas registradas sin validar o sedes reactivadas sin validar, con el fin de contactarlos, verificar el estado de la empresa en CONFA y activar los servicios, según corresponda</p> <p>Aplicativo interno, que esté afiliada activa a la Caja de Compensación familiar,</p> <p>RUES,(Registro Único Empresarial) que esté afiliada activa a Cámara de comercio.</p> <p>SISE: que no esté registrada para iniciar el proceso</p> <p>De acuerdo con las validaciones anteriores, se procede con el registro y aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo.</p>

	<p>de Información del Servicio Público de Empleo y los casos en que podrá solicitarse la excepción de publicación de las vacantes en el Servicio Público de Empleo.</p>		<p>Se informa del portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes psicotécnicos, entre otros.</p> <p>El potencial empleador que requiera asesoría para el registro de la empresa ante el servicio Público de Empleo, acceso al punto virtual, puede solicitar su agendamiento a través de https://confa.qanty.com/portals/appointments</p>
Transversales	<p>Se hace énfasis a los potenciales empleadores, sobre la importancia de mantener actualizados los datos del responsable del manejo de la plataforma del Servicio Público de Empleo. A todas las empresas nuevas o Empresarios ya registrados (empresas que hacen nuevamente el registro), se les invita a una capacitación virtual o presencial para el manejo de la plataforma del Servicio Público al finalizar, se socializa el acuerdo de prestación del servicio por parte del empresario en la retroalimentación de los procesos gestionados para garantizar la información oportuna en el resultado del proceso y establecer el plan de mejora.</p> <p>Mensualmente se realizan gestiones de promoción de los servicios, para que los potenciales empleadores hagan uso de los mismos.</p> <p>Se le brindan instrucciones luego del registro al potencial empleador, sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su usuario y contraseña para el ingreso al sistema, • Modificación de datos del administrador de la cuenta, • Modificar contraseña; • Administrar sedes o eliminarla cuando el potencial empleador lo considere, • Modificar datos de la cuenta empresarial, • Inactivar cuenta de manera temporal cuando no se requiere recibir los servicios, (El alcance de la inactivación es que no podrá realizar transacciones, ni le podrán realizar gestión alguna desde un Prestador. <p>ATENCIÓN: En el caso que lleve vacante vigentes quedan en estado Canceladas</p> <p>Descargar certificado de inscripción.</p>		

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas NO afiliadas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA	<p>Los potenciales empleadores, interesados en realizar el proceso, pueden utilizar los siguientes canales de atención para acceder al servicio:</p> <p>Presencial, pueden dirigirse al centro de atención del Mecanismo de protección al Cesante ubicado en:</p> <p>-Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia,</p> <p>En los municipios: Pueden dirigirse a los siguientes puntos de servicio, allí el auxiliar administrativo, toma la solicitud, la cual es dirigida al profesional de la Unidad empresarial, quien se pondrá en contacto en el menor tiempo posible.</p> <p>-Chinchiná Carrera 9 No 9-66, -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manganares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -Salamina Carrera 7 Nro. 4-05 esquina, parque principal.</p> <p>Virtual: Están descritos en la ruta de atención virtual</p> <p>Se identifica la necesidad del potencial empleador, para el registro de su empresa en la plataforma del Servicio Público de empleo, de acuerdo al Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, el cual fue compilado en el Decreto 1072 de 2015; y este modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020; donde se establece los lineamientos y reglamenta el trámite del registro de vacantes, el contenido mínimo de la información a registrar, así como el deber de los prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados de reportar esta información al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y los casos en que podrá solicitarse la excepción de publicación de las vacantes en el Servicio Público de Empleo.</p>	<p>El Profesional de la unidad empresarial luego de conocer la necesidad del empresario, revisa con el número de NIT:</p> <p>Aplicativo interno, que esté afiliada activa a la Caja de Compensación familiar,</p> <p>RUES,(Registro Único Empresarial) que esté afiliada activa a Cámara de comercio.</p> <p>SISE: que no esté registrada para iniciar el proceso</p> <p>De acuerdo con las validaciones anteriores, se procede con el registro y aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo.</p> <p>Se informa del portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes psicotécnicos, entre otros.</p> <p>Para el manejo de la información personal y la política de tratamiento de datos, la Agencia de Empleo cuenta con un formulario en línea https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdV0uVWx645S-8_7a3-dieBFqgrzddBNKRsI9TiudS44_-9Bcuw/viewform para la autorización respectiva.</p> <p>Dado que no se encuentra afiliada, se le brindan las indicaciones para proceder con el registro a la caja de compensación, no obstante se activa la prestación del servicio en el entendido que la empresa realizará generación del empleo formal.</p>	<p>solicitar información para el acceso a los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo CONFA.</p> <p>Realizar el auto registro a través de la plataforma punto virtual https://confa.co/personas/servicio-empleo/ ó https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/HomeEmpresa.aspx.</p> <p>La plataforma del Servicio Público de Empleo, le solicitará la autorización para el tratamiento y uso de datos.</p> <p>El Profesional de la unidad empresarial, revisa en notificaciones y alarmas, punto virtual, la ventana registro, empresas registradas sin validar o sedes reactivadas sin validar, con el fin de contactarlos, verificar el estado de la empresa en CONFA y activar los servicios, según corresponda:</p> <p>Aplicativo interno, que esté afiliada activa a la Caja de Compensación familiar,</p> <p>RUES,(Registro Único Empresarial) que esté afiliada activa a Cámara de comercio.</p> <p>SISE: que no esté registrada para iniciar el proceso</p> <p>De acuerdo con las validaciones anteriores, se procede con el registro y aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo.</p> <p>Se informa del portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes psicotécnicos, entre otros.</p> <p>Para el manejo de la información personal y la política de tratamiento de datos, la Agencia de Empleo cuenta con un formulario en línea https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdV0uVWx645S-8_7a3-dieBFqgrzddBNKRsI9TiudS44_-9Bcuw/viewform para la autorización respectiva.</p> <p>Dado que no se encuentra afiliada, se le brindan las indicaciones para proceder con el registro a la caja de compensación, no obstante se activa la prestación del servicio en el entendido que la empresa realizará generación del empleo formal.</p>



Transversales	<p>Se hace énfasis a los potenciales empleadores, sobre la importancia de mantener actualizados los datos del responsable del manejo de la plataforma del Servicio Público de Empleo. A todas las empresas nuevas o Empresarios ya registrados (empresas que hacen nuevamente el registro), se les invita a una capacitación virtual o presencial para el manejo de la plataforma del Servicio Público al finalizar, se socializa el acuerdo de prestación del servicio por parte del empresario en la retroalimentación de los procesos gestionados para garantizar la información oportuna en el resultado del proceso y establecer el plan de mejora.</p> <p>Mensualmente se realizan gestiones de promoción de los servicios, para que los potenciales empleadores hagan uso de los mismos.</p> <p>Se le brindan instrucciones luego del registro al potencial empleador, sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Su usuario y contraseña para el ingreso al sistema,• Modificación de datos del administrador de la cuenta,• Modificar contraseña;• Administrar sedes o eliminarla cuando el potencial empleador lo considere,• Modificar datos de la cuenta empresarial,• Inactivar cuenta de manera temporal cuando no se requiere recibir los servicios, <p>(El alcance de la inactivación es que no podrá realizar transacciones, ni le podrán realizar gestión alguna desde un Prestador).</p> <p>ATENCIÓN: En el caso que lleve vacante vigentes quedan en estado Canceladas)</p> <p>Descargar certificado de inscripción.</p>
----------------------	--

²Tomado del sistema de información Servicio de Empleo SISE



Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	RANGO TARIFARIO
Registro de Vacantes	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial	
virtual X Presencial X	

Vacante: Entiéndase por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

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.

Personas con Discapacidad: incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ajustes Razonables: Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

³ Tomado de La Resolución 2605 de 2014



Diseño Universal: Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Empresa nueva: Potencial empleador, que registra vacantes por primera vez en la plataforma del Servicio Público de Empleo

Empresa Inactiva: Potencial empleador, que ha registrado vacantes en la plataforma del servicio público de empleo en años anteriores y reactiva su publicación

Empresa activa: Potencial empleador, permanentemente viene registrando vacantes en la plataforma del servicio público de empleo y utilizando los servicios.

Objetivo

Generar oportunidades laborales en territorio, movilizar las ofertas de empleo a toda la población, garantizando condiciones laborales formales dignas y acorde con los requerimientos de ley.

Población a atender

Empresas del Departamento de Caldas, afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas Confa, gremios o instituciones interesadas en conocer el portafolio de servicios.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
<p>Empresa nueva en el servicio</p> <p>Empresa está registrada en la plataforma del Servicio Público de Empleo (Empresa Afiliada a Confa Caldas)</p> <p>Empresa está registrada en la plataforma del Servicio Público de Empleo (Empresa Inactiva, es decir no cuenta con una afiliación a Confa Caldas)</p>	<p>Los potenciales empleadores, interesados en realizar el proceso de manera presencial, pueden dirigirse al Mecanismo de protección al Cesante ubicado en:</p> <p>Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia,</p> <p>En los municipios, pueden dirigirse a los siguientes puntos de servicio, allí el auxiliar administrativo, toma la solicitud, la cual es dirigida al profesional de la Unidad empresarial, el cual se pondrá en contacto en el menor tiempo posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Chinchiná Carrera 9 Nro 9-66, -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manganares calle 7 Nro. 4-16 Piso 1 Centro -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -Salamina Carrera 7 Nro. 4-05 esquina, parque principal. <p>Al iniciar con el registro de la vacante o su respectiva validación, se debe consultar</p> <p>Aplicativo interno: Se realiza validación que la empresa se encuentra afiliada activa (según sea el caso) a la Caja de Compensación familiar y pueda acceder a los servicios.</p> <p>SISE: Que no se tenga duplicidad de la vacante activa</p>	<p>Se informa del portafolio de servicios del Mecanismo de Protección al Cesante, Agencia de empleo (Gestión de vacantes, pruebas psicotécnicas, informes psicotécnicos, entre otros).</p> <p>Se realiza el registro de la vacante desde el prestador, solicitando información al potencial empleador, la cual se define de acuerdo con sus necesidades reales relacionadas con:</p> <p>Nivel educativo, Experiencia, Habilidades y competencias</p> <p>Funciones a desempeñar además de las condiciones contractuales, dando cumplimiento a la resolución 2605 del 2014 y Resolución 129 de 2015, también se indaga si tiene algún requerimiento adicional frente al perfil solicitado, si lo tiene, se anexa a la base de procesos interna.</p> <p>Se registra la vacante en el archivo interno procesos agencia, y se le informa al empresario fecha acordada para el envío de las hojas de vida y el profesional que lo atenderá su solicitud.</p> <p>Posteriormente el psicólogo del servicio, válida la vacante en la plataforma, ampliando la información con el empresario, realizando aprobación en plataforma, igualmente se acuerda con el potencial empleador, cuál será el modelo de atención por el cual se realizará la gestión de la vacante.</p>	<p>El profesional de la unidad empresarial revisará en notificaciones y alarmas del punto virtual, vacantes registradas pendientes y realizará la revisión de la misma dando cumplimiento a la resolución 2605 del 2014.</p> <p>Se notifica al psicólogo encargado del proceso,</p> <p>Se registra la vacante en el archivo interno procesos agencia, y se le informa al empresario fecha acordada para el envío de las hojas de vida y el profesional que lo atenderá su solicitud.</p> <p>Posteriormente el psicólogo del servicio, válida la vacante en la plataforma, ampliando la información con el empresario, realizando aprobación en plataforma, igualmente se acuerda con el potencial empleador, cuál será el modelo de atención por el cual se realizará la gestión de la vacante.</p> <p>Para el potencial empleador que no maneje la plataforma y requiera activar el servicio, puede hacerlo a través del siguiente formulario:</p> <p>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeNgkV5UZYj8jQWI-lxKunFgF8aEF_x4whq4NDS3PIhAYf17Q/viewform</p> <p>El potencial empleador que requiera asesoría para el registro de vacantes en la plataforma del Servicio Público de Empleo, punto virtual, puede solicitar su agendamiento a través de https://confa.qanty.com/portals/appointments</p>



Transversales

Todos los empleadores están obligados a registrar la empresa en un prestador autorizado y reportar sus vacantes de acuerdo con la Ley 1636 de 2013 Artículo 31 que dicta el carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo.

"De acuerdo con la resolución 2047 de 2021, los empleadores particulares deben registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado. Cuando el registro se realice a través de medios distintos la obligación no se considera cumplida. Una vez registrada la vacante por parte del empleador, la Agencia de Empleo de CONFA , verificará la información entregada y en caso de cumplir con los estándares jurídicos mínimos, la publicará dentro de los dos días hábiles siguientes"

Se hace énfasis a los potenciales empleadores, sobre la importancia de mantener informada a la Agencia de Gestión y Colocación de empleo CONFA, sobre el avance y resultados del proceso.

El contenido mínimo del registro de vacantes será el siguiente, de acuerdo con lo establecido en la resolución 2605 de 2014:

Título de la vacante, funciones generales, las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas, Tiempo de experiencia relacionada, Cantidad de vacantes, cargo Corresponde a la función, ocupación u oficio a desempeñar en el lugar de trabajo, Tipo de documento del empleador, Número de identificación del empleador, Razón social, Fecha de publicación, Fecha de vencimiento, Nivel de estudios requeridos(La vacante debe especificar alguno de los siguientes niveles educativos: Primaria; Básica secundaria; Media; Técnico; Tecnólogo; Universitario; Especialización; Maestría; Doctorado; No requiere), Profesional, Salario/ingreso, Departamento, Municipio.

Cuando el potencial empleador requiera conservar la confidencialidad de su nombre o razón social y su número de identificación tributaria, registrará esta información, solicitando a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Confa no hacer públicos estos campos.

"Los empleadores pueden enviar sus vacantes a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la cual actuará como articuladora entre estos y la red de prestadores, por lo que recibirá las vacantes y las redireccionará a cualquiera de los prestadores que integren la red, de conformidad con el instrumento técnico que definan"

"Los empleadores son autónomos de realizar la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, los oferentes preseleccionados y remitidos por los prestadores".

De acuerdo con lo descrito en el Artículo 7 de la Resolución 129 de 2.015, los empleadores pueden exceptuar la publicación de vacantes únicamente en los casos previstos en el párrafo 3º del artículo 13 del Decreto 2852 de 2013 y en el artículo 6º de la Resolución 2605 de 2014. Con base en las citadas disposiciones entiéndase por:



1. Cargos estratégicos: aquellos cargos del nivel directivo y estratégico cuyas funciones tengan relación directa con la fijación de los objetivos a largo plazo y con la toma de decisiones que impactan transversalmente la empresa.



2. Proyectos especiales: aquellos cargos del nivel directivo y estratégico cuyas funciones tengan relación directa con el establecimiento de los objetivos generales de la ejecución de proyectos especiales.



3. Posiciones directivas en mercados e industrias especializadas: cargos del nivel directivo de industrias como la de hidrocarburos, eléctrica o minera.



4. Vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas: cargos cuya publicación represente riesgo para la estabilidad del sistema financiero o de la seguridad nacional.

publicada a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

3 Tomado de la Resolución 2047 de 2021, Artículo 1. Modificación artículo 2 de la Resolución 2605 de 2014.



En el Artículo 8 de la misma Resolución se indica cual es el procedimiento para exceptuar de publicación una vacante, el cual reza: El Representante Legal o quien tenga a su cargo el área de talento humano de la empresa, en el momento que realice el registro de su vacante ante el prestador que haya elegido, solicitará de forma expresa la exclusión de publicación de la vacante, declarando bajo su responsabilidad que la misma corresponde a aquellas previstas en el parágrafo 3º del artículo 13 del Decreto 2852 de 2013 y en el artículo 6º de la Resolución 2605 de 2014. Una vez recibido el registro de la vacante cuya excepción se solicita, el prestador omitirá publicar y transmitir ésta información en las condiciones establecidas en el anexo técnico de la presente resolución, indicando que se ha solicitado la omisión de su publicación. Evento en el cual, la información de la vacante no será publicada a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

Con respecto de las Vacantes que no cumplen con los requisitos para exceptuarse de publicación, el artículo 9 indica: De encontrarse que las vacantes objeto de la solicitud de excepción de publicación realizada por el empleador, no cumplen efectivamente con las características establecidas en la reglamentación, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo oficiará a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, para que adelante el trámite administrativo sancionatorio correspondiente. En este evento, no habrá responsabilidad por parte del prestador, siempre y cuando tenga constancia de la solicitud efectuada por el empleador. Si la vacante registrada en plataforma SISE, se encuentra incompleta o no se logra contacto con el potencial empleador, para validar la misma, se realiza devolución de ésta en la plataforma SISE, y se envía correo electrónico, informando los motivos por los cuales se realiza esta acción.



Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Orientación ocupacional a oferentes o buscadores (Asesoría para la búsqueda de empleo)	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de Protección al Cesante	
virtual X Presencial X	

Orientación ocupacional a oferentes o buscadores: Son las acciones para conocer del oferente o buscador de empleo los conocimientos, experiencia, 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, dirigir a servicios especializados autorizados. En Confa la Orientación Ocupacional se entiende como la Asesoría para la Búsqueda de Empleo.

Oferente: Persona natural que busca empleo a través de los prestadores autorizados de gestión y colocación de empleo con la finalidad de cumplir la ruta de empleabilidad establecida por el Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales, el fortalecimiento de sus competencias y la disminución de barreras para el acceso al mercado laboral.

Taller activación servicios, Mecanismo de Protección al Cesante: Ejercicio dirigido a contextualizar al buscador de empleo en cuanto al Programa del Mecanismo de Protección al Trabajador Cesante, propósito, componentes, servicios.

4 Tomado de la Resolución 2232 de 2021, artículo 3

PDI Plan de desarrollo Individual: Capacitaciones ajustadas al perfil de cada Oferente o buscador, buscando favorecer el cierre de brechas y la inserción al mercado laboral.

Cierre de brechas: Actividades tendientes a disminuir las barreras individuales (Competencias blandas y/o duras), para favorecer la inserción laboral.

Pruebas psicotécnicas: Son pruebas estandarizadas, que sirven para medir conductas, capacidades y habilidades de un candidato o candidata de cara a una posible contratación. Se emplean para saber en qué medida posees las capacidades o cualidades necesarias para la realización de un puesto de trabajo.

CUOC: Clasificación única de Ocupaciones para Colombia

Tipología de cesantes: Caracterización del oferente o buscador de empleo, teniendo en cuenta , nivel educativo, área de desempeño, tiempo de desempleo, demanda de su ocupación en el mercado laboral.

Barreras individuales: Generadas por ausencia de habilidades, destrezas, conocimientos o dificultades, para cumplir requisitos en proceso de selección (personales, educativas, laborales o documentales).

Barreras de acceso al mercado laboral formal: aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

Objetivo

Acompañar y asesorar al buscador de empleo en la identificación de barreras personales, en la definición del perfil laboral y la construcción del plan de desarrollo individual según sus necesidades para favorecer su inserción al mercado laboral.

5 Tomado de la Guía de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo.



Población a atender

Oferentes o buscadores de empleo cesantes con aportes a Cajas de Compensaciòn Familiar (12 meses continuos o discontinuos para dependientes y 24 meses para independientes en los últimos tres (3) años.

Conforme al artículo 10 de la ley 2225 se prestará el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo a la población cesante que no cumple con el tiempo de aportes a cajas de compensación familiar, de acuerdo con el porcentaje establecido por la corporación.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Atención presencial	Atención virtual
<p>Oferentes o buscadores de empleo cesantes con aportes a Cajas de Compensaciòn Familiar (12 meses continuos o discontinuos para dependientes y 24 meses para independientes en los últimos tres (3) años.</p>	<p>La asesoría para la búsqueda de empleo, presencial, se presta en centro de empleo:</p> <p>Manigales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, Lunes a viernes de 7:30am a 12m y de 1:45 pm a 6:00pm</p> <p>O puntos de servicio:</p> <p>-La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2, Primera semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm</p> <p>-Chinchiná Carrera 9 No 9-66, Primera semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm.</p> <p>-Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, Segunda semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm.</p> <p>-Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, Primeros tres días de la tercera semana de cada mes Lunes a miércoles de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm</p>	<p>La asesoría para la búsqueda de empleo, virtual se realiza de la siguiente manera, cabe anotar que aplica solo para oferentes o buscadores de empleo que cuenten con mínimos tecnológicos:</p> <p>Previamente se realizó agendamiento a través del aplicativo https://confa.qnty.com/portals/appointments, donde se envía de forma automática al correo del oferente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Programación de pruebas psicotécnicas,- Formulario de necesidades de capacitación,- Fecha y hora de asesoría y- Enlace para conexión a la asesoría para la búsqueda de empleo. <p>IDENTIFICACIÓN</p> <p>El proceso de asesoría virtual para la búsqueda de empleo, incluye el Taller Enrutate con el Mecanismo de protección al Cesante virtual, el cual tiene como propósito, que el oferente o buscador de empleo identifique los requisitos y aspectos generales para acceder a los servicios ofrecidos por Mecanismo de Protección</p>

<p>-Mangranares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro, Cuarta semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50, cuarta semana de cada mes miércoles y jueves de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm y viernes de 8:00am a 12m -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal, tercera semana de cada mes Jueves y viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm</p> <p>IDENTIFICACIÓN</p> <p>El proceso de asesoría para la búsqueda de empleo, incluye el Taller Enrute con el Mecanismo de protección al Cesante, el cual tiene como propósito, que el oferente o buscador de empleo identifique los requisitos y aspectos generales para acceder a los servicios ofrecidos por Mecanismo de Protección al Cesante, conozca los principales componentes para la elaboración del perfil laboral, la relevancia que tiene el realizar las pruebas psicotécnicas, así como el diligenciamiento del formulario de necesidades de capacitación para disminuir las barreras individuales, se da a conocer la Ruta para la postulación a vacantes, se refuerza la importancia de realizar la ruta de empleabilidad qué se defina con el psicólogo y finalmente se explica cómo postularse a Prestaciones Económicas.</p> <p>En la asesoría para la búsqueda de empleo, se valida:</p> <p>Hoja de vida: Registrada en SISE y soportes laborales y académicos (si los tiene)</p> <p>Formulario de necesidades de capacitación:</p> <p>Este debe ser diligenciado por el oferente o buscador de empleo, antes de la Orientación laboral y tiene como propósito que el oferente o buscador de empleo, pueda autoreconocer sus habilidades tecnológicas, necesidades de formación y disponibilidad de herramientas, así como la identificación de barreras personales y organizacionales para la consecución de empleo, información que será tenida en cuenta al momento de diseñar el plan de desarrollo individual con el profesional de orientación laboral.</p> <p>Pruebas Psicotécnicas: Las pruebas psicotécnicas utilizadas por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA, las cuales fueron enviadas al oferente al momento del agendamiento por el aplicativo https://confqaqty.com/portals/appointments; buscan evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valores e integridad Potencial Comercial Estilos de liderazgo Motivaciones Rasgos de comportamiento Habilidades cognitivas Rasgos de personalidad <p>El profesional que realiza la asesoría para la búsqueda de empleo, revisa en la agenda, los oferentes o buscadores de empleo, que están citados para orientación, verifica que la hoja de vida registrada en SISE esté diligenciada al 100%, verifica si el oferente o buscador de empleo, pertenece a una población focalizada y/o programa de gobierno, asimismo, válida en el sistema de información de CONFA, el tiempo de aportes y estado del oferente o buscador de empleo en la Caja, donde se puede identificar si tiene o no aportes y si se encuentra cesante.</p> <p>La plataforma del Servicio Público de empleo SISE, se encuentra enlazada con los programas de gobierno que atienden a población vulnerable, en la caracterización de las víctimas del conflicto armado en Colombia, esta genera la información de manera automática, para los grupos étnicos se identifica al momento de la entrevista por sus características y se registra en plataforma, Para la atención a Personas con Discapacidad, previamente el auxiliar administrativo actúa el servicio de intérprete o centro de relevo si cuenta con (discapacidad auditiva), para discapacidad física, el centro de empleo, dispone de instalaciones adecuadas para la prestación del servicio.</p>	<p>al Cesante, conozca los principales componentes para la elaboración del perfil laboral, la relevancia que tiene el realizar las pruebas psicotécnicas, así como el diligenciamiento del formulario de necesidades de capacitación para disminuir las barreras individuales, se da a conocer la Ruta para la postulación a vacantes, se refuerza la importancia de realizar la ruta de empleabilidad qué se defina con el psicólogo y finalmente se explica cómo postularse a Prestaciones Económicas.</p> <p>En la asesoría virtual para la búsqueda de empleo, se valida:</p> <p>Hoja de vida: Registrada en SISE y soportes laborales y académicos (si los tiene)</p> <p>Formulario de necesidades de capacitación:</p> <p>Previo al envío vía correo electrónico, este debe ser diligenciado por el oferente o buscador de empleo, antes de la Orientación laboral y tiene como propósito que el oferente o buscador de empleo, pueda autoreconocer sus habilidades tecnológicas, necesidades de formación y disponibilidad de herramientas, así como la identificación de barreras personales y organizacionales para la consecución de empleo, información que será tenida en cuenta al momento de diseñar el plan de desarrollo individual con el profesional de orientación laboral.</p> <p>Pruebas Psicotécnicas: Las pruebas psicotécnicas utilizadas por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA, las cuales fueron enviadas al oferente al momento del agendamiento por el aplicativo https://confqaqty.com/portals/appointments; buscan evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valores e integridad Potencial Comercial Estilos de liderazgo Motivaciones Rasgos de comportamiento Habilidades cognitivas Rasgos de personalidad
---	---



	<p>La plataforma del Servicio Público de empleo SISE, se encuentra enlazada con los programas de gobierno que atienden a población vulnerable, en la caracterización de las víctimas del conflicto armado en Colombia, esta genera la información de manera automática, para los grupos étnicos se identifica al momento de la entrevista por sus características y se registra en plataforma. Para la atención a Personas con Discapacidad, previamente el auxiliar administrativo activa el servicio de intérprete o centro de relevo si cuenta con (discapacidad auditiva), para discapacidad física, el centro de empleo, dispone de instalaciones adecuadas para la prestación del servicio.</p> <p>DESARROLLO ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:</p> <p>Presentación: Se realiza una breve presentación del Mecanismo de protección al Cesante y se explican los objetivos a alcanzar en la entrevista, se motiva hacia la participación y corresponsabilidad en el proceso.</p> <p>Información general: La primera dimensión de la entrevista tiene como objetivo presentar la información básica de identificación del buscador de empleo, la cual fue diligenciada previamente en el registro. Esta sección se compone de siete (7) preguntas: nombre, tipo y número de documento de identificación, género, ciudad de residencia.</p> <p>Características del individuo: En esta dimensión se identifica la información relacionada con los principales aspectos que hacen parte del oferente o buscador de empleo tales como sexo, jefe de hogar, edad y estado civil, entre otros.</p> <p>Vulnerabilidades del individuo: Este factor ofrece información sobre las principales barreras que presenta un buscador al momento de acudir a una Agencia de empleo (asociadas al desplazamiento, migración, discapacidad, entre otros) que pueden ser limitantes para acceder y permanecer en un empleo formal, pero que a través de la oferta de programas y servicios se pueden mitigar.</p> <p>Educación: Esta dimensión aborda la información sobre el nivel educativo, con el propósito que el orientador pueda fortalecer su diagnóstico sobre la cualificación del buscador y las posibles barreras en formación que presenta y limitan el acceso a un empleo. Así mismo, esta dimensión facilitará la construcción conjunta del perfil ocupacional.</p> <p>Tecnologías de la información: En esta dimensión se registra la información básica sobre el uso y conocimiento de tecnologías de la información y tiene como propósito brindar información al orientador sobre las habilidades y destrezas que tiene el buscador en el uso de las TIC o aquellos programas en que debe fortalecer por medio de formación y capacitación.</p>	<p>DESARROLLO ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:</p> <p>Presentación: Se realiza una breve presentación del Mecanismo de protección al Cesante y se explican los objetivos a alcanzar en la entrevista, se motiva hacia la participación y corresponsabilidad en el proceso.</p> <p>Información general: La primera dimensión de la entrevista tiene como objetivo presentar la información básica de identificación del buscador de empleo, la cual fue diligenciada previamente en el registro. Esta sección se compone de siete (7) preguntas: nombre, tipo y número de documento de identificación, género, ciudad de residencia.</p> <p>Características del individuo: En esta dimensión se identifica la información relacionada con los principales aspectos que hacen parte del oferente o buscador de empleo tales como sexo, jefe de hogar, edad y estado civil, entre otros.</p> <p>Vulnerabilidades del individuo: Este factor ofrece información sobre las principales barreras que presenta un buscador al momento de acudir a una Agencia de empleo (asociadas al desplazamiento, migración, discapacidad, entre otros) que pueden ser limitantes para acceder y permanecer en un empleo formal, pero que a través de la oferta de programas y servicios se pueden mitigar.</p> <p>Educación: Esta dimensión aborda la información sobre el nivel educativo, con el propósito que el orientador pueda fortalecer su diagnóstico sobre la cualificación del buscador y las posibles barreras en formación que presenta y limitan el acceso a un empleo. Así mismo, esta dimensión facilitará la construcción conjunta del perfil ocupacional.</p> <p>Tecnologías de la información: En esta dimensión se registra la información básica sobre el uso y conocimiento de tecnologías de la información y tiene como propósito brindar información al orientador sobre las habilidades y destrezas que tiene el buscador en el uso de las TIC o aquellos programas en que debe fortalecer por medio de formación y capacitación.</p> <p>Características laborales y Retroalimentación de la prueba psicotécnica: Finalmente, esta dimensión permite abordar los aspectos relacionados con las medidas de búsqueda de empleo o generación de ingresos que ha implementado el oferente; realiza una exploración sobre las necesidades y expectativas del buscador, se socializa el resultado de las pruebas realizadas, (en caso de haberlas aplicado) identificando las competencias sobresalientes y para fortalecer, para las cuales se le enviará la ruta de desarrollo individual con el detalle de actividades por cada una de ellas.</p> <p>En concordancia con ello, se establece el área de desempeño según la C.U.O.C y se identifican las ocupaciones en las que tiene más posibilidades para emplearse de conformidad con el perfil y los resultados de la prueba psicotécnica aplicada.</p>
--	--	---

	<p>Características laborales y Retroalimentación de la prueba psicotécnica: Finalmente, esta dimensión permite abordar los aspectos relacionados con las medidas de búsqueda de empleo o generación de ingresos que ha implementado el oferente; realiza una exploración sobre las necesidades y expectativas del buscador, se socializa el resultado de las pruebas realizadas, (en caso de haberlas aplicado) identificando las competencias sobresalientes y para fortalecer, para las cuales se le enviará la ruta de desarrollo individual con el detalle de actividades por cada una de ellas.</p> <p>En concordancia con ello, se establece el área de desempeño según la C.U.O.C y se identifican las ocupaciones en las que tiene más posibilidades para emplearse de conformidad con el perfil y los resultados de la prueba psicotécnica aplicada.</p> <p>Definición del perfil laboral: Con la información recolectada y el insumo del resultado de las pruebas, el profesional conjuntamente con el oferente o buscador de empleo, establecen el perfil laboral, este se define de acuerdo con el saber técnico, saber hacer y saber ser.</p> <p>Revisión y análisis de Formulario de Autodiagnóstico de Necesidades de formación: El propósito de este análisis previo al inicio de la entrevista es identificar las principales barreras personales y organizacionales que reconoce el oferente o buscador de empleo, además de identificar condiciones para la realización del proceso formativo.</p> <p>Definición de La Ruta de empleabilidad y otras Rutas de Atención: El oferente será direccionado a ruta formativa, de acuerdo con la tipología definida, asignado los talleres y el proceso formativo con la competencia que requiere fortalecer. Se debe realizar revisión al formulario de necesidades de formación previamente diligenciado por el oferente en aras de verificar la necesidad sentida del mismo frente a la formación. Así mismo de acuerdo con las indagaciones previas puede remitirse a oferta institucional del territorio.</p> <p>Exploración con el oferente de vacantes en plataforma y ruta para auto postulación: Se identifica si existen oportunidades laborales a las que pueda aplicar, se valida la coherencia de la vacante con el perfil de oferente y se realiza un refuerzo frente a la postulación en SISE o a través de la bolsa única de empleo.</p> <p>Cierre de Entrevista: Para finalizar se envía correo electrónico con el detalle de la ruta de empleabilidad al oferente o buscador de empleo, donde se registran los talleres para la búsqueda efectiva de empleo, así como el proceso formativo u otro direccionamiento si aplica, haciendo énfasis en cuanto a la corresponsabilidad en el proceso de búsqueda de empleo, indicando la condicionalidad que existe con el Subsidio al Desempleo en el caso que llegara a aplicar a alguna vacante y no la aceptara, finalmente se registra en SISE el concepto de cierre de la asesoría y se da por terminada la gestión en la plataforma Qanty https://confa.qanty.com/portals/appointments.</p>	<p>Definición del perfil laboral: Con la información recolectada y el insumo del resultado de las pruebas, el profesional conjuntamente con el oferente o buscador de empleo, establecen el perfil laboral, este se define de acuerdo con el saber técnico, saber hacer y saber ser.</p> <p>Revisión y análisis de Formulario de Autodiagnóstico de Necesidades de formación: El propósito de este análisis previo al inicio de la entrevista es identificar las principales barreras personales y organizacionales que reconoce el oferente o buscador de empleo, además de identificar condiciones para la realización del proceso formativo.</p> <p>Definición de La Ruta de empleabilidad y otras Rutas de Atención: El oferente será direccionado a ruta formativa, de acuerdo con la tipología definida, asignado los talleres y el proceso formativo con la competencia que requiere fortalecer. Se debe realizar revisión al formulario de necesidades de formación previamente diligenciado por el oferente en aras de verificar la necesidad sentida del mismo frente a la formación. Así mismo de acuerdo con las indagaciones previas puede remitirse a oferta institucional del territorio.</p> <p>Exploración con el oferente de vacantes en plataforma y ruta para auto postulación: Se identifica si existen oportunidades laborales a las que pueda aplicar, se valida la coherencia de la vacante con el perfil de oferente y se realiza un refuerzo frente a la postulación en SISE o a través de la bolsa única de empleo.</p> <p>Cierre de Entrevista: Para finalizar se envía correo electrónico con el detalle de la ruta de empleabilidad al oferente o buscador de empleo, donde se registran los talleres para la búsqueda efectiva de empleo, así como el proceso formativo u otro direccionamiento si aplica, haciendo énfasis en cuanto a la corresponsabilidad en el proceso de búsqueda de empleo, indicando la condicionalidad que existe con el Subsidio al Desempleo en el caso que llegara a aplicar a alguna vacante y no la aceptara, finalmente se registra en SISE el concepto de cierre de la asesoría y se da por terminada la gestión en la plataforma Qanty https://confa.qanty.com/portals/appointments.</p>
--	---	--

Transversales	<p>El psicólogo encargado del proceso de la asesoría para la búsqueda de empleo, debe diligenciar las bases internas para la remisión a talleres a los que fue agendado y proceso formativo (si aplica).en la fecha, hora y dirección agendada desde el aplicativo y demás información de interés.</p> <p>Las estrategias utilizadas para la difusión de los servicios a los cuales pueden acceder los oferentes o buscadores de empleo, son los definidos por la corporación, tales como: Redes sociales (Facebook, Linkedin, Whatsapp, Instagram) Prensa (Revista corporativa, periódico local), boletines de prensa, pautas con aliados en portafolio corporativo. Radio Medios impresos Material POP Euentos (En articulación con entes territoriales, Alcaldía de Manizales, Gobernación de Caldas, gremios y otros actores) Feria de servicios y microruedas de empleo.</p>
----------------------	---

Población a atender	Atención presencial	Atención virtual
<p>Conforme al artículo 10 de la ley 2225 se prestará el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo a la población cesante que no cumple con el tiempo de aportes a cajas de compensación familiar, de acuerdo con el porcentaje establecido por la corporación.</p>	<p>La asesoría para la búsqueda de empleo, presencial, se presta en centro de empleo ubicado en: Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, Lunes a viernes de 7:30am a 12m y de 1:45 pm a 6:00pm</p> <p>O puntos de servicio ubicados en: -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2, Primera semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Chinchiná Carrera 9 No 9-66, Primera semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, Segunda semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, Primeros tres días de la tercera semana de cada mes Lunes a miércoles de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Manzanares Calle 7 Nro. 4-16 Piso 1 Centro, Cuarta semana de cada mes Lunes a viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50, cuarta semana de cada mes miércoles y jueves de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm y viernes de 8:00am a 12m -Salamina Carrera 7 Nro. 4-05 esquina, parque principal, tercera semana de cada mes Jueves y viernes de 8:00am a 12m y de 2:00pm a 6:00pm</p> <p>En la asesoría para la búsqueda de empleo, se valida: Hoja de vida: Registrada en SISE y soportes laborales y académicos (si los tiene) Pruebas Psicotécnicas: Las pruebas psicotécnicas utilizadas por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA; busca evaluar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valores e integridad - Potencial Comercial - Estilos de liderazgo - Motivaciones - Rasgos de comportamiento - Habilidades cognitivas - Rasgos de personalidad 	<p>La asesoría para la búsqueda de empleo, virtual se realiza de la siguiente manera, cabe anotar que aplica solo para oferentes o buscadores de empleo que cuenten con mínimos tecnológicos:</p> <p>Previamente se realizó agendamiento a través del aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments, donde se envía de forma automática al correo del oferente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación de pruebas psicotécnicas, - Formulario de necesidades de capacitación, - Fecha y hora de asesoría y - Enlace para conexión a la asesoría para la búsqueda de empleo. <p>IDENTIFICACIÓN El proceso de asesoría virtual para la búsqueda de empleo, incluye el Taller Enrutate con el Mecanismo de protección al Cesante virtual, el cual tiene como propósito, que el oferente o buscador de empleo identifique los requisitos y aspectos generales para acceder a los servicios ofrecidos por Mecanismo de Protección al Cesante, conozca los principales componentes para la elaboración del perfil laboral, la relevancia que tiene el realizar las pruebas psicotécnicas, así como el diligenciamiento del formulario de necesidades de capacitación para disminuir las barreras individuales, se da a conocer la Ruta para la postulación a vacantes, se refuerza la importancia de realizar la ruta de empleabilidad qué se defina con el psicólogo y finalmente se explica cómo postularse a Prestaciones Económicas.</p> <p>En la asesoría virtual para la búsqueda de empleo, se valida:</p> <p>Hoja de vida: Registrada en SISE y soportes laborales y académicos (si los tiene)</p> <p>Pruebas Psicotécnicas: Las pruebas psicotécnicas utilizadas por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA, las cuales fueron enviadas al oferente al momento del agendamiento por el aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments; buscan evaluar:</p>

	<p>El profesional que realiza la asesoría para la búsqueda de empleo, revisa en la agenda, los oferentes o buscadores de empleo, que están citados para orientación en el aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments verifica que la hoja de vida registrada en SISE esté diligenciada al 100%, verifica si el oferente o buscador de empleo, pertenece a una población focalizada y/o programa de gobierno, asimismo, válida en el sistema de información de CONFA el tiempo de aportes y estado del oferente o buscador de empleo en la Caja, donde se puede identificar que no cumple con el tiempo total de aporte pero que de acuerdo al porcentaje definido por la corporación puede activar los servicios de Orientación para la búsqueda de empleo y talleres.</p> <p>La plataforma del Servicio Público de empleo SISE, se encuentra enlazada con los programas de gobierno que atienden a población vulnerable, en la caracterización de las víctimas del conflicto armado en Colombia, esta genera la información de manera automática, para los grupos étnicos se identifica al momento de la entrevista por sus características y se registra en plataforma, Para la atención a Personas con Discapacidad, previamente el auxiliar administrativo activa el servicio de intérprete o centro de relevo si cuenta con (discapacidad auditiva), para discapacidad física, el centro de empleo, dispone de instalaciones adecuadas para la prestación del servicio.</p> <p>DESARROLLO ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:</p> <p>Presentación: Se realiza una breve presentación del Mecanismo de protección al Cesante y se explican los objetivos a alcanzar en la entrevista, se motiva hacia la participación y corresponsabilidad en el proceso.</p> <p>Información general: La primera dimensión de la entrevista tiene como objetivo presentar la información básica de identificación del buscador de empleo, la cual fue diligenciada previamente en el registro. Esta sección se compone de siete (7) preguntas: nombre, tipo y número de documento de identificación, género, ciudad de residencia.</p> <p>Características del individuo: En esta dimensión se identifica la información relacionada con los principales aspectos que hacen parte del oferente o buscador de empleo tales como sexo, jefe de hogar, edad y estado civil, entre otros.</p> <p>Vulnerabilidades del individuo: Este factor ofrece información sobre las principales barreras que presenta un buscador al momento de acudir a una Agencia de empleo (asociadas al desplazamiento, migración, discapacidad, entre otros) que pueden ser limitantes para acceder y permanecer en un empleo formal, pero que a través de la oferta de programas y servicios se pueden mitigar.</p>	<p>Valores e integridad Potencial Comercial Estilos de Liderazgo Motivaciones Rasgos de comportamiento Habilidades cognitivas Rasgos de personalidad</p> <p>El profesional que realiza la asesoría para la búsqueda de empleo, revisa en la agenda, los oferentes o buscadores de empleo, que están citados para orientación en el aplicativo https://confa.qanty.com/portals/appointments verifica que la hoja de vida registrada en SISE esté diligenciada al 100%, verifica si el oferente o buscador de empleo, pertenece a una población focalizada y/o programa de gobierno, asimismo, válida en el sistema de información de CONFA el tiempo de aportes y estado del oferente o buscador de empleo en la Caja, donde se puede identificar que no cumple con el tiempo total de aporte pero que de acuerdo al porcentaje definido por la corporación puede activar los servicios de Orientación para la búsqueda de empleo y talleres.</p> <p>La plataforma del Servicio Público de empleo SISE, se encuentra enlazada con los programas de gobierno que atienden a población vulnerable, en la caracterización de las víctimas del conflicto armado en Colombia, esta genera la información de manera automática, para los grupos étnicos se identifica al momento de la entrevista por sus características y se registra en plataforma, Para la atención a Personas con Discapacidad, previamente el auxiliar administrativo activa el servicio de intérprete o centro de relevo si cuenta con (discapacidad auditiva), para discapacidad física, el centro de empleo, dispone de instalaciones adecuadas para la prestación del servicio.</p> <p>DESARROLLO ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:</p> <p>Presentación: Se realiza una breve presentación del Mecanismo de protección al Cesante y se explican los objetivos a alcanzar en la entrevista, se motiva hacia la participación y corresponsabilidad en el proceso.</p> <p>Información general: La primera dimensión de la entrevista tiene como objetivo presentar la información básica de identificación del buscador de empleo, la cual fue diligenciada previamente en el registro. Esta sección se compone de siete (7) preguntas: nombre, tipo y número de documento de identificación, género, ciudad de residencia.</p> <p>Características del individuo: En esta dimensión se identifica la información relacionada con los principales aspectos que hacen parte del oferente o buscador de empleo tales como sexo, jefe de hogar, edad y estado civil, entre otros.</p> <p>Vulnerabilidades del individuo: Este factor ofrece información sobre las principales barreras que presenta un buscador al momento de acudir a una Agencia de empleo (asociadas al desplazamiento, migración, discapacidad, entre otros) que pueden ser limitantes para acceder y permanecer en un empleo formal, pero que a través de la oferta de programas y servicios se pueden mitigar.</p>
--	--	--

<p>Tecnologías de la información: En esta dimensión se registra la información básica sobre el uso y conocimiento de tecnologías de la información y tiene como propósito brindar información al orientador sobre las habilidades y destrezas que tiene el buscador en el uso de las TIC o aquellos programas en que debe fortalecer por medio de formación y capacitación.</p> <p>Características laborales y Retroalimentación de la prueba psicotécnica: Finalmente, esta dimensión permite abordar los aspectos relacionados con las medidas de búsqueda de empleo o generación de ingresos que ha implementado el oferente; realiza una exploración sobre las necesidades y expectativas del buscador, se socializa el resultado de las pruebas realizadas, (en caso de haberlas aplicado) identificando las competencias sobresalientes y para fortalecer, para las cuales se le enviará la ruta de desarrollo individual con el detalle de actividades por cada una de ellas.</p> <p>En concordancia con ello, se establece el área de desempeño según la C.U.O.C y se identifican las ocupaciones en las que tiene más posibilidades para emplearse de conformidad con el perfil y los resultados de la prueba psicotécnica aplicada.</p> <p>Definición del perfil laboral: Con la información recolectada y el insumo del resultado de las pruebas, el profesional conjuntamente con el oferente o buscador de empleo, establecen el perfil laboral, este se define de acuerdo con el saber técnico, saber hacer y saber ser.</p> <p>Definición Talleres para la Búsqueda de Empleo y otras Rutas de Atención (si aplica): El oferente será dirigido de acuerdo con la tipología definida, a los talleres para la búsqueda de empleo que se consideren pertinentes. Así mismo de acuerdo con las indagaciones previas puede remitirse a oferta institucional del territorio.</p> <p>Exploración con el oferente de vacantes en plataforma y ruta para auto postulación: Se identifica si existen oportunidades laborales a las que pueda aplicar, se valida la coherencia de la vacante con el perfil de oferente y se realiza un refuerzo frente a la postulación en SISE o a través de la bolsa única de empleo.</p> <p>Cierre de Entrevista: Para finalizar se diligencia el formato ruta de empleabilidad el cual se le entrega como recordatorio ya sea de manera física al oferente o buscador de empleo, donde se registran los talleres para la búsqueda efectiva de empleo, así como el proceso formativo u otro direccionamiento si aplica, haciendo énfasis en cuanto a la corresponsabilidad en el proceso de búsqueda de empleo, indicando la condicionalidad que existe con el Subsidio al Desempleo en el caso que llegara a aplicar a alguna vacante y no la aceptara, finalmente se registra en SISE el concepto de cierre de la asesoría y se da por terminada la gestión en la plataforma Qanty https://confa.qanty.com/portals/appointments.</p>	<p>Educación: Esta dimensión aborda la información sobre el nivel educativo, con el propósito que el orientador pueda fortalecer su diagnóstico sobre la cualificación del buscador y las posibles barreras en formación que presenta y limitan el acceso a un empleo. Así mismo, esta dimensión facilitará la construcción conjunta del perfil ocupacional.</p> <p>Tecnologías de la información: En esta dimensión se registra la información básica sobre el uso y conocimiento de tecnologías de la información y tiene como propósito brindar información al orientador sobre las habilidades y destrezas que tiene el buscador en el uso de las TIC o aquellos programas en que debe fortalecer por medio de formación y capacitación.</p> <p>Características laborales y Retroalimentación de la prueba psicotécnica: Finalmente, esta dimensión permite abordar los aspectos relacionados con las medidas de búsqueda de empleo o generación de ingresos que ha implementado el oferente; realiza una exploración sobre las necesidades y expectativas del buscador, se socializa el resultado de las pruebas realizadas, (en caso de haberlas aplicado) identificando las competencias sobresalientes y para fortalecer, para las cuales se le enviará la ruta de desarrollo individual con el detalle de actividades por cada una de ellas.</p> <p>En concordancia con ello, se establece el área de desempeño según la C.U.O.C y se identifican las ocupaciones en las que tiene más posibilidades para emplearse de conformidad con el perfil y los resultados de la prueba psicotécnica aplicada.</p> <p>Definición del perfil laboral: Con la información recolectada y el insumo del resultado de las pruebas, el profesional conjuntamente con el oferente o buscador de empleo, establecen el perfil laboral, este se define de acuerdo con el saber técnico, saber hacer y saber ser.</p> <p>Definición Talleres para la Búsqueda de Empleo y otras Rutas de Atención (si aplica): El oferente será dirigido de acuerdo con la tipología definida, a los talleres para la búsqueda de empleo que se consideren pertinentes. Así mismo de acuerdo con las indagaciones previas puede remitirse a oferta institucional del territorio.</p> <p>Exploración con el oferente de vacantes en plataforma y ruta para auto postulación: Se identifica si existen oportunidades laborales a las que pueda aplicar, se valida la coherencia de la vacante con el perfil de oferente y se realiza un refuerzo frente a la postulación en SISE o a través de la bolsa única de empleo.</p> <p>Cierre de Entrevista: Para finalizar se envia correo electrónico con el detalle de la ruta de empleabilidad al oferente o buscador de empleo, donde se registran los talleres para la búsqueda efectiva de empleo, así como el proceso formativo u otro direccionamiento si aplica, haciendo énfasis en cuanto a la corresponsabilidad en el proceso de búsqueda de empleo, indicando la condicionalidad que existe con el Subsidio al Desempleo en el caso que llegara a aplicar a alguna vacante y no la aceptara, finalmente se registra en SISE el concepto de cierre de la asesoría y se da por terminada la gestión en la plataforma Qanty https://confa.qanty.com/portals/appointments.</p>
--	--



Transversales	<p>El psicólogo encargado del proceso de la asesoría para la búsqueda de empleo, debe diligenciar las bases internas para la remisión a talleres a los que fue agendado y proceso formativo (si aplica).en la fecha, hora y dirección agendada desde el aplicativo y demás información de interés.</p> <p>Las estrategias utilizadas para la difusión de los servicios a los cuales pueden acceder los oferentes o buscadores de empleo, son los definidos por la corporación, tales como: Redes sociales (Facebook, Linkedin, Whatsapp, Instagram) Prensa (Revista corporativa, periódico local), boletines de prensa, pautas con aliados en portafolio corporativo. Radio Medios impresos Material POP Efectos (En articulación con entes territoriales, Alcaldía de Manizales, Gobernación de Caldas, gremios y otros actores) Feria de servicios y microruedas de empleo.</p>
----------------------	---

Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Orientación a potenciales empleadores	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial	
virtual X Presencial X	

Barreras organizacionales: Asociadas a los requisitos exigidos por los potenciales empleadores en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos: Discriminatorias, sesgos de selección, prejuicios e imaginarios y/o desconocimiento.

Modelo de inclusión laboral: Agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la Red de Prestadores del SPE, para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y de esta manera lograr la inclusión laboral. El Modelo se caracteriza por ser flexible y adecuarse a las necesidades del entorno, de la naturaleza del prestador y de los indicadores de empleo, atendiendo al enfoque de derechos, diferencial, psicosocial y territorial.

7 Tomado de la Guía de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo.



Objetivo

Asesorar a los potenciales empleadores, sobre los servicios que presta el Mecanismo de Protección al Cesante, favorecer el registro en la plataforma del Servicio Público de empleo y facilitar el registro de las vacantes cumpliendo con la normatividad vigente.

Población a atender

Empresas afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, gremios o instituciones interesadas en acceder al portafolio de servicios.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Atención presencial	Atención virtual
<p>Empresas afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, gremios o instituciones interesadas en acceder al portafolio de servicios.</p> <p>-Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia. -Chinchiná Carrera 9 No 9-66 -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manzanares Calle 7 No 4-16 Piso 1 -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal,</p> <p>Si la empresa está registrada en la plataforma del Servicio Público de Empleo (nueva en el servicio, activas o inactivas):</p> <p>Orientación sobre los servicios ofrecidos A los potenciales empleadores registrados en la plataforma del servicio de empleo, se les brinda orientación sobre los servicios que se ofrece la Agencia de Gestión y Colocación de empleo, para su proceso de preselección de personal, donde se amplía la información del portafolio de servicios en términos de:</p> <p>Proceso de intermediación laboral: Modelos de atención, Acuerdo de prestación de servicios, acceso a pruebas psicotécnicas e informe por competencias, información sobre descuentos tributarios si contrata población vulnerable.</p>	<p>Los potenciales empleadores, interesados en realizar el proceso de manera presencial, pueden dirigirse al Mecanismo de protección al Cesante ubicado en:</p> <p>-Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia. -Chinchiná Carrera 9 No 9-66 -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manzanares Calle 7 No 4-16 Piso 1 -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal,</p> <p>Si la empresa está registrada en la plataforma del Servicio Público de Empleo (nueva en el servicio, activas o inactivas):</p> <p>Orientación sobre los servicios ofrecidos A los potenciales empleadores registrados en la plataforma del servicio de empleo, se les brinda orientación virtual sobre los servicios que se ofrece la Agencia de Gestión y Colocación de empleo, para su proceso de preselección de personal, donde se amplía la información del portafolio de servicios en términos de:</p> <p>Proceso de intermediación laboral: Modelos de atención, Acuerdo de prestación de servicios, acceso a pruebas psicotécnicas e informe por competencias, información sobre descuentos tributarios si contrata población vulnerable.</p>	<p>Los potenciales empleadores interesados en acceder a la orientación de manera virtual, pueden solicitarlo ingresando a los canales de atención, dispuestos para ello:</p> <p>Vía Whatsapp 3148723397</p> <p>Ingresando al chat de la pagina www.confa.co, opción empleo, servicio de empleo,</p> <p>El potencial empleador que requiera orientación de servicios empresariales y/o capacitación en manejo de plataforma punto virtual, puede solicitarlos través del aplicativo https://confa.qnty.com/portals/appointments</p> <p>Si la empresa está registrada en la plataforma del Servicio Público de Empleo (nueva en el servicio, activas o inactivas):</p> <p>Orientación sobre los servicios ofrecidos A los potenciales empleadores registrados en la plataforma del servicio de empleo, se les brinda orientación virtual sobre los servicios que se ofrece la Agencia de Gestión y Colocación de empleo, para su proceso de preselección de personal, donde se amplía la información del portafolio de servicios en términos de:</p> <p>Proceso de intermediación laboral: Modelos de atención, Acuerdo de prestación de servicios, acceso a pruebas psicotécnicas e informe por competencias, información sobre descuentos tributarios si contrata población vulnerable.</p>

	<p>Componentes del Mecanismo de Protección al Cesante: Agencia de empleo, prestaciones económicas a la población cesante, ahorro voluntario de cesantías, Capacitación para la inserción laboral.</p> <p>Esta orientación puede ser efectuada de manera individual/ de acuerdo a la necesidad o grupal para todas las empresas registradas en el mes (en Manizales y en municipios de acuerdo a la semana de atención), enviando correos electrónicos con la invitación.</p> <p>Entrenamiento en el manejo del aplicativo SISE (Sistema de información del Servicio Público de Empleo) A los potenciales empleadores registrados en la plataforma del servicio público de empleo, se les brinda orientación sobre el manejo de la plataforma en términos de:</p> <p>Ruta de acceso: https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx</p> <p>Usuarios y contraseñas Modificar datos del administrador Modificar contraseña Administrar usuarios Gestión de vacantes: Registro, buscar y administrar vacantes, Gestión procesos de selección: Consultar y administrar proceso, preseleccionar, seleccionar.</p> <p>Talleres sobre necesidades identificadas en la gestión empresarial, Los talleres se programan de acuerdo con las necesidades de las empresas que hacen uso de los servicios en contenidos diversos, se realiza su divulgación a través de canales como:</p> <p>Correo electrónico o llamada telefónica, invitando a los potenciales empleadores a participar en estos espacios en las instalaciones del centro de empleo o puntos de servicio</p> <p>Orientación para la elaboración de los perfiles laborales: Cuando la empresa requiere orientación para el levantamiento de perfiles, para sus vacantes, se realiza de manera individual o grupal, se programan de acuerdo con las necesidades empresariales, el manejo de la orientación está basada en la Clasificación Única de Ocupaciones y la Resolución 2605.</p>	<p>Componentes del Mecanismo de Protección al Cesante: Agencia de empleo, prestaciones económicas a la población cesante, ahorro voluntario de cesantías, Capacitación para la inserción laboral.</p> <p>Esta orientación puede ser efectuada de manera individual/ de acuerdo a la necesidad o grupal para todas las empresas registradas en el mes (en Manizales y en municipios de acuerdo a la semana de atención), enviando correos electrónicos con la invitación y enlaces para conexión por meet.</p> <p>Entrenamiento en el manejo del aplicativo SISE (Sistema de información del Servicio Público de Empleo) A los potenciales empleadores registrados en la plataforma del servicio público de empleo, se les brinda orientación virtual sobre el manejo de la plataforma en términos de:</p> <p>Ruta de acceso: https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/homeempresa.aspx</p> <p>Usuarios y contraseñas Modificar datos del administrador Modificar contraseña Administrar usuarios Gestión de vacantes: Registro, buscar y administrar vacantes, Gestión procesos de selección: Consultar y administrar proceso, preseleccionar, seleccionar. Acceso al punto virtual</p> <p>Talleres sobre necesidades identificadas en la gestión empresarial, Los talleres se programan de acuerdo con las necesidades de las empresas que hacen uso de los servicios en contenidos diversos, se realiza su divulgación a través de canales como:</p> <p>Correo electrónico o llamada telefónica, invitando a los potenciales empleadores a participar en estos espacios virtuales..</p> <p>Orientación para la elaboración de los perfiles laborales: Cuando la empresa requiere orientación para el levantamiento de perfiles, para sus vacantes, se realiza de manera individual o grupal, virtual, se programan de acuerdo con las necesidades empresariales, el manejo de la orientación está basada en la Clasificación Única de Ocupaciones y la Resolución 2605.</p>
Transversales	<p>Frecuencia de Orientación a potenciales empleadores: Diariamente en el siguiente horario de Lunes a viernes de 7:45am a 12:00m y de 1:45pm a 6pm.</p> <p>Las estrategias utilizadas para la difusión de los servicios a los cuales pueden acceder los potenciales empleadores, son los definidos por la corporación, tales como:</p> <p>Redes sociales (Facebook, Linkedin, Whatsapp, Instagram) Prensa (Revista corporativa, periódico local), boletines de prensa, pautas con aliados en portafolio corporativo. Radio Medios impresos Material POP Eventos (En articulación con entes territoriales, Alcaldía de Manizales, Gobernación de Caldas, gremios y otros actores) Feria de servicios y microruedas de empleo</p>	



Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Preselección	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de Protección al Cesante.	
virtual X Presencial X	

Oferente: Persona natural que busca empleo a través de los prestadores autorizados de gestión y colocación de empleo con la finalidad de cumplir la ruta de empleabilidad establecida por el Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales, el fortalecimiento de sus competencias y la disminución de barreras para el acceso al mercado laboral.

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.

Matching: Mecanismo de la plataforma SISE que permite encontrar los oferente o buscadores de empleo para ocupar una vacante específica.

Objetivo

Identificar oferentes o buscadores de empleo, que cumplan con el perfil para ocupar las vacantes existentes de los potenciales empleadores, de acuerdo con los Modelos de Atención definidos.

Población a atender

Empresas del Departamento de Caldas, afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, gremios o instituciones interesadas en acceder a los servicios con vacantes disponibles.

Población en general que esté buscando oportunidades de empleo, aplica para registro e intermediación laboral

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas del Departamento de Caldas, afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, gremios o instituciones interesadas en acceder a los servicios con vacantes disponibles.	Es el proceso que permite identificar entre oferentes o buscadores inscritos, aquellos que cumplen con el perfil requerido en la vacante, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador, de conformidad con lo descrito en la Resolución 2232 de 2021	IDENTIFICACIÓN El profesional de Unidad Empresarial, consulta el módulo de notificaciones y alarmas en la plataforma SISE para identificar las vacantes que los potenciales empleadores, han registrado en plataforma, posteriormente, se realiza la asignación de la vacante al psicólogo, se realiza verificación con el número de nit de la empresa en el sistema de información de la Caja para verificar si se encuentra afiliada activa, en caso de identificar que la empresa no está afiliada, o un estado diferente al activo, se procede a brindar información sobre el paso a paso para el registro de la empresa en la Caja de Compensación Familiar, entregando el formulario para la afiliación y que documentos se deben anexar.	IDENTIFICACIÓN El profesional de Unidad Empresarial, consulta el módulo de notificaciones y alarmas en la plataforma SISE para identificar las vacantes que los potenciales empleadores, han registrado en plataforma, posteriormente, se realiza la asignación de la vacante al psicólogo, se realiza verificación con el número de nit de la empresa en el sistema de información de la Caja para verificar si se encuentra afiliada activa, en caso de identificar que la empresa no está afiliada, o un estado diferente al activo, se procede a brindar información telefónica o virtual por enlace meet u otros, sobre el paso a paso para el registro de la empresa en la Caja de Compensación Familiar, entregando el formulario para la afiliación y que documentos se deben anexar.
Población en general que esté buscando oportunidades de empleo, aplica para registro e intermediación laboral	La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA, 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.	PROCEDIMIENTO El psicólogo encargado del proceso verifica el contenido de la vacante, la cual debe cumplir con la resolución 2605 y procede a comunicarse con el potencial empleador, para complementar la información que se requiere si es el caso, validar la pertinencia del proceso e identificar aspectos relevantes a tener en cuenta	PROCEDIMIENTO El psicólogo encargado del proceso verifica el contenido de la vacante, la cual debe cumplir con la resolución 2605 y procede a comunicarse con el potencial empleador, para complementar la información que se requiere si es el caso, validar la pertinencia del proceso e identificar aspectos



	<p>en el mismo; establecer fecha de envío de las hojas vida, de acuerdo con el modelo de atención establecido, para dar respuesta a la solicitud; en caso de no lograr contacto con el potencial empleador, para realizar la validaciones anteriormente descritas, se procede a realizar la devolución de la vacante en plataforma y se enviará correo electrónico al potencial empleador, indicando los motivos por cuales se hace la devolución.</p> <p>Es importante tener en cuenta que el tiempo máximo de aprobación de la vacante en plataforma es de 2 días, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2047 de 2021.</p> <p>El psicólogo encargado registra la vacante en el archivo interno, e inicia la gestión del proceso.</p> <p>Las vacantes registradas pueden ser consultadas para la postulación de los oferentes o buscadores de empleo a través de:</p> <p>Bolsa única de empleo: https://buscadordeempleo.gou.co/ Sistema de Información del Servicio de Empleo: https://personas.servicio-deempleo.gou.co/ Vacantes activas en Caldas: https://app.confa.co:8330/vacantes.</p> <p>Los oferentes o buscadores de empleo pueden consultar el siguiente tutorial para realizar la postulación a las vacantes de interés https://www.youtube.com/watch?v=aYUKOhHyM-U</p> <p>BUSQUEDA DE OFERENTE De acuerdo con el perfil requerido, modelo de atención acordado o estrategia para la inclusión laboral, el psicólogo encargado de realizar el proceso de preselección de oferentes para las vacantes registradas por los potenciales empleadores, realiza de manera presencial, en el centro de empleo y puntos de servicios, ubicados en:</p>	<p>relevantes a tener en cuenta en el mismo; establecer fecha de envío de las hojas vida, de acuerdo con el modelo de atención establecido, para dar respuesta a la solicitud; en caso de no lograr contacto con el potencial empleador, para realizar la validaciones anteriormente descritas, se procede a realizar la devolución de la vacante en plataforma y se enviará correo electrónico al potencial empleador, indicando los motivos por cuales se hace la devolución.</p> <p>Es importante tener en cuenta que el tiempo máximo de aprobación de la vacante en plataforma es de 2 días, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2047 de 2021.</p> <p>El psicólogo encargado registra la vacante en el archivo interno, e inicia la gestión del proceso.</p> <p>Las vacantes registradas pueden ser consultadas para la postulación de los oferentes o buscadores de empleo a través de:</p> <p>Bolsa única de empleo: https://buscadordeempleo.gou.co/ Sistema de Información del Servicio de Empleo: https://personas.servicio-deempleo.gou.co/ Vacantes activas en Caldas: https://app.confa.co:8330/vacantes.</p> <p>Los oferentes o buscadores de empleo pueden consultar el siguiente tutorial para realizar la postulación a las vacantes de interés https://www.youtube.com/watch?v=aYUKOhHyM-U</p> <p>BUSQUEDA DE OFERENTE De acuerdo con el perfil requerido, modelo de atención acordado o estrategia para la inclusión laboral, el psicólogo a cargo de la vacante determina si es necesario activar medios de reclutamiento diferentes a la plataforma SISE; antes del vencimiento del plazo acordado para el envío de las hojas de vida, el psicólogo procede a revisar los candidatos autopostulados para identificar los perfiles con mayor ajuste a la vacante:</p>
--	--	---

	<p>-Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia.</p> <p>-Chinchiná Carrera 9 No 9-66</p> <p>-Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal,</p> <p>-Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo,</p> <p>-Manzanares Calle 7 No 4-16 Piso 1</p> <p>-Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50</p> <p>-La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2</p> <p>-Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal,</p>	<p>Medios utilizados para el reclutamiento de candidatos Plataforma SISE Bases de datos internas del servicio Computrabajo Redes sociales Adicional, se activan artes con las direcciones de correo electrónico para el envío de las hojas de vida y enlace de acceso a la vacante https://personas.servicioempleo.gov.co así como su respectivo código .</p>
	<p>Así como Ferias de empleo, microrruedas focalizadas, Jornadas de empleabilidad en barrios, veredas o directamente en las instalaciones de los potenciales empleadores, estos procesos se realizan con acompañamiento del jefe o líder de gestión humana responsable de la actuación del servicio.</p> <p>Otros Medios utilizados para el reclutamiento de candidatos Plataforma SISE Bases de datos internas del servicio Computrabajo Redes sociales Microrruedas de empleo Oficinas de egresados Gremios, actores interinstitucionales, entre otras.</p> <p>Al identificar los candidatos con mayor ajuste, el psicólogo realiza contacto con los candidatos vía telefónica o presencial, para validar el cumplimiento del perfil y la aceptación de las condiciones ofertadas en la vacante.</p> <p>De acuerdo con el modelo de atención establecido, se procede a verificar si el candidato se ajusta al perfil, respecto al resultado de las pruebas psicotécnicas aplicadas.</p> <p>Para identificar barreras individuales u organizacionales y tener en cuenta estos criterios en la nueva búsqueda de candidatos, si se identifica una barrera organizacional, el psicólogo debe evaluar con el empresario la competencia del candidato y ponderar la misma sobre la diferencia que este defina, favoreciendo siempre la inclusión laboral y la preselección de acuerdo con la integralidad del mismo.</p> <p>Tanto para Manizales como para los municipios de Dorada, Chinchiná, Anserma, Riosucio, Manzanares, Salamina se aplica el procedimiento descrito.</p>	<p>Al identificar los candidatos con mayor ajuste, el psicólogo realiza contacto con los candidatos vía telefónica, para validar el cumplimiento del perfil y la aceptación de las condiciones ofertadas en la vacante.</p> <p>De acuerdo con el modelo de atención establecido, se procede a verificar si el candidato se ajusta al perfil, respecto al resultado de las pruebas psicotécnicas aplicadas.</p> <p>Para identificar barreras individuales u organizacionales y tener en cuenta estos criterios en la nueva búsqueda de candidatos, si se identifica una barrera organizacional, el psicólogo debe evaluar con el empresario la competencia del candidato y ponderar la misma sobre la diferencia que este defina, favoreciendo siempre la inclusión laboral y la preselección de acuerdo con la integralidad del mismo.</p> <p>Tanto para Manizales como para los municipios de Dorada, Chinchiná, Anserma, Riosucio, Manzanares, Salamina se aplica el procedimiento descrito</p>



Transversales	Se mantiene informado al empresario, sobre el avance en el reclutamiento de las hojas de vida para su oferta laboral o vacante Los candidatos preseleccionados, por Jornadas de empleo, Microrruedas o ferias, son postulados a la vacante, siempre y cuando cumplan con el perfil.
----------------------	--

Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina	Rango tarifario
Remisión	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante.	
virtual X Presencial _____	

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.

Barreras del entorno: Generadas por conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticas, etc que afectan la inclusión laboral de los buscadores, institucionales, sociales, geográficas.

Objetivo

Poner a disposición de los potenciales empleados, oferentes o buscadores de empleo, que cumplan con el perfil para ocupar las vacantes existentes en sus empresas, de acuerdo a los Modelos de Atención definidos.

Población a atender

Empresas del Departamento de Caldas, afiliadas activas a la Caja de Compensación Familiar de Caldas CONFA, gremios o instituciones interesadas en acceder a los servicios con vacantes disponibles.

Población en general que esté buscando oportunidades de empleo

Descripción y procedimiento

VIRTUAL

Se descargan de la plataforma SISE, las hojas de vida de los oferentes o buscadores de empleo preseleccionados y que aceptan las condiciones de la vacante, estas hojas de vida son remitidas vía correo electrónico al potencial empleador, de acuerdo con el modelo de atención definido en conjunto; Igualmente se realiza la remisión a través de la plataforma SISE, donde automáticamente le llega al candidato un correo electrónico notificando que ha sido preseleccionado para continuar en el proceso.

Seguimiento al proceso:

Semanalmente mientras no se haya reportado colocación o reactivación de la vacante por parte del potencial empleador, el psicólogo se comunica vía telefónica, correo, whatsapp, con la persona responsable de la vacante para validar que avances ha tenido el proceso.

Si en el contacto con la empresa se solicita envío de nuevos candidatos el psicólogo debe indagar con el empresario, los motivos por los cuales los candidatos remitidos no superaron el proceso de preselección, para identificar barreras individuales u organizacionales y tener en cuenta estos criterios en la nueva búsqueda de candidatos, si se identifica una barrera organizacional, el psicólogo debe evaluar con el empresario la competencia del candidato y ponderar la misma sobre la diferencia qué este defina, favoreciendo siempre la inclusión laboral y la preselección de acuerdo con la integrabilidad del mismo. De acuerdo con lo anterior, se debe acordar nueva fecha de entrega de hojas de vida. Asimismo, de ser necesario redefinir modelo de atención o plan de trabajo con el empresario, se realiza ampliación de fechas en la plataforma SISE.

Si en el contacto con la empresa se informa de la colocación de uno o varios de los oferentes que se remitieron, el psicólogo reporta al auxiliar administrativo a cargo de la validación de las colocaciones, la información del candidato reportado como colocado.



En el caso de las postulaciones directas, cuando el empresario solicita apoyo a la Agencia de Empleo para la evaluación del candidato se realiza el proceso indicado en la preselección, en virtud a que desde el servicio este proceso fué aplicado para quienes fueron remitidos directamente desde el prestador.

Posterior al cierre de la vacante, se procede a realizar la evaluación posuenta para identificar nivel de satisfacción del empresario con respecto al proceso, así mismo identificar aspectos de mejora para el servicio.

NOTA: Cuando se cuenten con vacantes activas superior a 90 días, donde se identifique que no se ha avanzado en el proceso por parte del potencial empleador o no se obtiene respuesta, se procederá con el cierre de las mismas. Tanto para Manizales como para los municipios de Dorada, Chinchiná, Anserma, Riosucio, Pensilvania y Manzanares se aplica el procedimiento descrito.

Cabe indicar que el procedimiento descrito sólo aplica en modalidad virtual, dado qué las remisiones de las hojas de vida de los oferentes o buscadores de empleo, así como los informes por competencias a los qué hubiese lugar en virtud del modelo de atención son remitidas desde la plataforma SISE al empresario así como también desde los correos electrónicos corporativos, por ende no da lugar a una remisión presencial.

Servicios especializados

<p>Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchíná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina</p>	<p>Rango tarifario</p>
<p>Servicios especializados: Asociados Capacitación o entrenamiento a oferentes para el cierre de brechasCapacitación para candidatos preseleccionados</p>	<p>(No aplica)</p>
<p>Responsable: Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante y Componente de Capacitación.</p>	
<p>virtual X Presencial X</p>	

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

Asociados: Son aquellos servicios dirigidos a los potenciales empleadores, diferentes a los básicos y asociados, que tienen como finalidad facilitar los procesos de gestión de talento humano o mitigar las barreras para el acceso o permanencia a un empleo formal.

10 Tomado de la Guía de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo.

Objetivo

Mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes o buscadores de empleo a través de la formación, fortaleciendo habilidades y competencias, para el ingreso al mercado laboral.

Población a atender

Oferentes o buscadores de empleo cesantes con aportes a Cajas de Compensación Familiar (12 meses continuos o discontinuos para dependientes y 24 meses para independientes en los últimos tres (3) años para acceder a las prestaciones económicas o subsidio al desempleo del Mecanismo de Protección al Cesante)

Presencial	Virtual
<p>Capacitación o entrenamiento a oferentes para el cierre de brechas.</p> <p>La necesidad de desarrollar competencias para el cierre de brechas es identificada en la orientación laboral, luego de analizar las barreras personales, y la experiencia laboral se determina el proceso formativo para el fortalecimiento o desarrollo de competencias, posteriormente, se realiza remisión al Componente de Capacitación, quien activa las gestiones correspondiente con la Red de Proveedores para la ejecución de la ruta por parte de los oferentes.</p> <p>Posteriormente la institución a cargo de la formación o el curso inicia contacto con los oferentes o buscadores de empleo, para confirmar su participación presencial, fechas y horarios; al obtener la confirmación de esta, se procede con la matrícula en plataforma SISE.</p> <p>Al finalizar la formación, la institución otorga certificado de asistencia, el cual se obtiene al participar en más del 80% de la formación.</p> <p>Capacitación para candidatos preseleccionados</p> <p>Si requiere formación específica antes del ingreso a la empresa, se debe diseñar el proceso formativo en conjunto con la empresa y en articulación con el componente de capacitación para conocer las competencias a desarrollar y diseñar plan de formación ajustado a las necesidades de la empresa para garantizar el cierre de brechas y aumentar la efectividad en la colocación.</p> <p>Tanto para Manizales como para los municipios se aplica el procedimiento descrito.</p>	<p>Capacitación o entrenamiento a oferentes para el cierre de brechas.</p> <p>La necesidad de desarrollar competencias para el cierre de brechas es identificada en la orientación laboral, luego de analizar las barreras personales, y la experiencia laboral se determina el proceso formativo para el fortalecimiento o desarrollo de competencias, posteriormente, se realiza remisión al Componente de Capacitación, quien activa las gestiones correspondiente con la Red de Proveedores para la ejecución de la ruta por parte de los oferentes.</p> <p>Cuando la capacitación es virtual se realiza lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">-Se contacta al cesante para informarle de la activación de su ruta de formación que incluye información sobre el curso, fechas, horarios de clase, el medio de conexión que puede ser a través de las siguientes plataformas: meet, zoom y team.-La Institución Educativa confirma quienes inician ruta formativa a Confa quien procede a realizar la matrícula en SISE.-Una vez matriculado el cesante, la Institución Educativa remite la información para acompañarlo en el proceso de conexión para que pueda tomar su ruta formativa de manera virtual, enviando por ejemplo tutoriales explicando como se puede acceder a la plataforma y al aula virtual o creando grupos de whatsapp para acompañar a los cesantes en lo relacionado con la conectividad a clase.



	<p>-Si el cesante tiene dificultades para conexión en el horario de clase, cuenta con un número de contacto para que lo orienten desde la Institución Educativa para acceder a la clase y algunas incluyen en su plataforma de aprendizaje las grabaciones de clase para que el cesante pueda repasar la temática.</p> <p>En la plataforma tecnológica el cesante encuentra los materiales y el espacio para subir sus actividades de clase que dan cuenta de la aplicación de lo aprendido.</p> <p>Al finalizar la formación ya sea presencial o virtual, la institución otorga constancia de asistencia, el cual se obtiene al participar en más del 80% de la formación.</p> <p>Capacitación para candidatos preseleccionados</p> <p>Si requiere formación específica antes del ingreso a la empresa, se debe diseñar el proceso formativo en conjunto con la empresa y en articulación con el componente de capacitación para conocer la competencias a desarrollar y diseñar plan de formación ajustado a las necesidades de la empresa para garantizar el cierre de brechas y aumentar la efectividad en la colocación; dicho proceso se realiza de manera virtual utilizando las diferentes herramientas para la conexión como meet, zoom, Team entre otras. Tanto para Manizales como para los municipios se aplica el procedimiento descrito.</p>
Transversales	Tanto los oferentes como los potenciales empleadores que deseen acceder a los servicios adicionales y asociados, pueden solicitarlo de manera presencial dirigiéndose a : Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2, Chinchiná Carrera 9 No 9-66, Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 Manzanares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal. O virtual a través de Chat corporativo ingresando a la página www.confa.co



<p>Centro de empleo: Manizales Puntos de servicio: Chinchiná, La Dorada, Riosucio, Anserma, Manzanares, Pensilvania y Salamina</p> <p>Servicios Especializados: Adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none">- Pruebas psicotécnicas- Explorando el ADN de tu nuevo talento- Informe pre entrevista- Plan de desarrollo individual- Preselección conjunta- Preselección conjunta- Referenciación Laboral, Académica o Estudios de Seguridad- Exámenes médicos de ingreso (Aplica para el centro de empleo en Manizales)	<p>Rango tarifario</p> <p>(No aplica)</p>
<p>Responsable: Auxiliar Administrativo y Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante</p>	
<p>virtual X Presencial X</p>	

Objetivo

Ofrecer a los potenciales empleadores, herramientas de evaluación a los candidatos que aplican a las vacantes registradas en la Agencia de Gestión y Colocación de empleo de CONFA, identificando el nivel de cumplimiento de la competencias requeridas, así como referenciación laboral o académica de los candidatos de cargos administrativos y tácticos y estudios de seguridad para cargos estratégicos.

Población a atender

Buscadores de empleo que participan en los procesos de preselección realizados por la Agencia de empleo

Potenciales empleadores que requieren conocer capacidades del talento que se postula a las diferentes vacantes.

Presencial	Virtual
<p>Pruebas psicotécnicas</p> <p>De acuerdo con los modelos de atención los potenciales empleadores, pueden acceder a la evaluación de candidatos a través de la aplicación de pruebas psicotécnicas.</p> <p>El paquete de pruebas psicotécnicas se aplica de acuerdo al perfil del candidato.</p> <p>La aplicación de estas pruebas a los oferentes o buscadores se realiza de la siguiente manera:</p> <p>Con mínimos tecnológicos</p> <p>El auxiliar administrativo o psicólogo envía vía correo electrónico, instructivo para presentar las pruebas , de acuerdo al perfil del cargo, este instructivo contiene el paso a paso para acceder a la plataforma y desarrollar las pruebas programadas.</p> <p>La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA dispone de equipos de autoconsulta para que los oferentes o buscadores de empleo, puedan desarrollar las pruebas psicotécnicas programadas.</p> <p>Una vez finalizada las pruebas, la plataforma genera un reporte que es consultado por el psicólogo a cargo del proceso, para realizar el análisis correspondiente y entregar concepto o informe psicotécnico al potencial empleador, que describen el desempeño de los candidatos como insumo para favorecer la toma de decisiones.</p> <p>Sin mínimos tecnológicos</p> <p>El auxiliar administrativo o psicólogo entrega al candidato formulario físico con las pruebas que apliquen de acuerdo al cargo.</p> <p>Una vez finalizado el diligenciamiento del formulario, el auxiliar administrativo valida que esté completo y procede a realizar el registro en la plataforma de pruebas, la cual, genera un reporte que es consultado por el psicólogo a cargo del proceso, para realizar el análisis correspondiente y entregar concepto o informe psicotécnico al potencial empleador, que describen el desempeño de los candidatos como insumo para favorecer la toma de decisiones.</p> <p>En los municipios, pueden dirigirse a los siguientes puntos de servicio, allí el auxiliar administrativo, toma la solicitud, la cual es dirigida al psicólogo encargado del proceso, quien se pondrá en contacto en el menor tiempo posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Chinchiná Carrera 9 No 9-66, -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manzanares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Pensiluania Carrera 6 Nro 4-50 -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal. <p>o de manera telefónica directamente con el psicólogo que le está manejando el proceso.</p> <p>o de manera telefónica directamente con el psicólogo que le está manejando el proceso.</p>	<p>Pruebas psicotécnicas</p> <p>De acuerdo con los modelos de atención los potenciales empleadores, pueden acceder a la evaluación de candidatos a través de la aplicación de pruebas psicotécnicas de forma virtual.</p> <p>El paquete de pruebas psicotécnicas se aplica de acuerdo al perfil del candidato.</p> <p>Con mínimos tecnológicos</p> <p>El psicólogo encargado del proceso, contacta telefónicamente al oferente o buscador de empleo y le indica que procederá con la programación de las pruebas psicotécnicas para continuar con el proceso, confirma el correo electrónico, y envía instructivo para presentar las pruebas, de acuerdo al perfil del cargo, este instructivo contiene el paso a paso para acceder a la plataforma y desarrollar las pruebas programadas.</p> <p>Una vez finalizada las pruebas, la plataforma genera un reporte que es consultado por el psicólogo a cargo del proceso, para realizar el análisis correspondiente y entregar concepto o informe psicotécnico al potencial empleador, que describen el desempeño de los candidatos como insumo para favorecer la toma de decisiones.</p>

Explorando el ADN de tu nuevo talento	Explorando el ADN de tu nuevo talento
Este informe le permitirá al empleador conocer a mayor profundidad las características, intereses, motivaciones y percepción del bienestar laboral del candidato brindándole herramientas para fortalecer su adaptación al cargo, desempeño y alineación con la cultura organizacional.	Este informe le permitirá al empleador conocer a mayor profundidad las características, intereses, motivaciones y percepción del bienestar laboral del candidato brindándole herramientas para fortalecer su adaptación al cargo, desempeño y alineación con la cultura organizacional.
Informe pre entrevista	Informe pre entrevista
Este servicio se puede realizar de manera presencial, se aplica para hacer un prefiltro en el que se le envía al empresario un concepto resumen que permite identificar la auto nominación de candidatos con la vacante e identificar a través de preguntas situacionales el nivel de desarrollo de las competencias requeridas para el cargo	Este servicio se puede realizar de manera presencial, se aplica para hacer un prefiltro en el que se le envía al empresario un concepto resumen que permite identificar la auto nominación de candidatos con la vacante e identificar a través de preguntas situacionales el nivel de desarrollo de las competencias requeridas para el cargo
Plan de desarrollo individual	Plan de desarrollo individual
Este informe le permitirá al empleador identificar a partir de las pruebas psicotécnicas aplicadas por el candidato previamente, las competencias a fortalecer sus competencias, orientando así su crecimiento profesional convirtiéndose en un insumo a la hora de tomar decisiones estratégicas en los planes de carrera de las organizaciones	Este informe le permitirá al empleador identificar a partir de las pruebas psicotécnicas aplicadas por el candidato previamente, las competencias a fortalecer sus competencias, orientando así su crecimiento profesional convirtiéndose en un insumo a la hora de tomar decisiones estratégicas en los planes de carrera de las organizaciones
Preselección conjunta	Preselección conjunta
Este servicio aplica para procesos masivos, INHOUSE donde se realiza preselección de candidatos y evaluación de acuerdo a los criterios que requiera el potencial empleador. Antes de iniciar la entrevista a los candidatos, el psicólogo se reúne con el potencial empleador para conocer aquellas variables a tener en cuenta en el proceso de preselección, así como definir el plan de trabajo posterior a la entrevista. Este servicio puede prestarse tanto en las instalaciones de la empresa o en la Agencia de Gestión y colocación de empleo de CONFA, de acuerdo a lo establecido con el potencial empleador: <ul style="list-style-type: none"> -Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, -Chinchiná Carrera 9 No 9-66, -Riosucio Calle 6 Nro 6-13 Calle peatonal, -Anserma Carrera 4 7-16 Centro comercial Restrepo, -Manganares calle 7 No. 4-16 Piso 1 Centro -La Dorada Cra 3 Nro 14-49 Piso 2 -Pensilvania Carrera 6 Nro 4-50 -Salamina Carrera 7 No. 4-05 esquina, parque principal. o de manera telefónica directamente con el psicólogo que le está manejando el proceso. o de manera telefónica directamente con el psicólogo que le está manejando el proceso.	Este servicio aplica para procesos masivos, INHOUSE donde se realiza preselección de candidatos y evaluación de acuerdo a los criterios que requiera el potencial empleador. Antes de iniciar la entrevista a los candidatos de manera virtual, el psicólogo, se reúne con el potencial empleador para conocer aquellas variables a tener en cuenta en el proceso de preselección. Se procede a convocar por llamada telefónica a los candidatos a la entrevista virtual que se realizará por algunos de los medios anteriormente descritos. El psicólogo a cargo del proceso, establece en conjunto con el empresario, cronograma y plan de trabajo, donde se determinan los tiempos y los entregables del proceso, los cuales van desde el reclutamiento en conjunto de candidatos hasta la citación por medios virtuales de los candidatos así como la evaluación de los mismos y la entrega de la matriz del proceso si aplica.

<p>El psicólogo a cargo del proceso, establece en conjunto con el empresario, cronograma y plan de trabajo, donde se determinan los tiempos y los entregables del proceso, los cuales van desde el reclutamiento en conjunto de candidatos hasta la citación en el lugar indicado, la evaluación de los mismos y la entrega de la matriz del proceso si aplica o los informes por competencias.</p>	
Referenciación	Referenciación y estudios de seguridad
<p>No aplica referenciación de manera presencial</p>	<p>El proceso de referenciación Laboral, académico o estudio de seguridad (No incluye visita domiciliaria), se aplican de acuerdo con la necesidad identificada con el empresario y de acuerdo con el rol que desempeñará el candidato,</p>
Exámenes médicos de ingreso	<p>El psicólogo a cargo socializa al empresario el portafolio de servicios con las empresas demandantes, se identifica la necesidad y pertinencia; una vez se inicia el proceso de intermediación referido en 2.2.6 Preselección, se comparte al empresario con el informe psicotécnico del candidato el resultado de la referencia o el estudio de seguridad realizado.</p>
<p>Tienen por objetivo evaluar la salud física y mental de los oferentes o buscadores. Estos exámenes ayudan a asegurar que el candidato pueda desempeñar su trabajo de forma segura y eficiente. Los potenciales empleadores, una vez preseleccionado el candidato y posterior a definir su selección podrán activar este servicio así:</p> <p>El potencial empleador solicita al profesional que gestiona la vacante la activación del servicio, indicando los exámenes requeridos conforme al perfil seleccionado, además informando el correo electrónico de la persona del área de gestión humana a quién Salud Confa proveedor del servicio debe remitir los resultados de los exámenes requeridos en atención a la protección de datos.</p> <p>El profesional de la Agencia de Empleo activa al área de Salud Confa la solicitud.</p> <p>El área de Salud Confa, realiza contacto con el o los candidatos y genera la cita para la realización de los exámenes y posterior cita con Medicina Laboral.</p> <p>El resultado de los exámenes y de la consulta de medicina laboral es enviado a la empresa.</p>	<p>**Son realizadas a través de un proveedor del servicio</p>
<p>Listado de exámenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemograma. - Perfil lipídico. - Glucosa en ayunas. - Alcohol Etílico en sangre. - Pruebas de SPA. - Ácido úrico. - Uroanálisis. - Coprológico. - TSH, T3 y T4L - Antígeno de superficie para hepatitis B (AgsHb). - Exámen directo para hongos KOH. - Coloración GRAM cualquier muestra (frotis faríngeo). - Transaminasas AST. - Transaminasas ALT. - Espirometría - Visiometría - Electrocardiograma - Audiometría - Prueba de esfuerzo <p>Imágenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Radiografía de tórax. -Radiografía de columna -vertebral cervical. -Radiografía de columna -vertebral lumbar. 	

** Términos y Condiciones para la prestación del Servicio:

Este servicio se prestará en la ciudad de Manizales en las siguientes direcciones de Salud Confa:

Sede Clínica San Marcel:

- Au. Alberto Mendoza #N° 93 - 25, Manizales, Caldas. se prestarán los servicios de laboratorio clínico, imágenes diagnósticas, tamizaje auditivo y consulta con especialista en medicina laboral.

Sede Confa de La 50:

- Cra 25 Calle 50 #esquina, Manizales, Caldas. (Servicio Optometría)

Los empleadores que generen vacantes en el Departamento de Caldas, podrán remitir a sus seleccionados a la ciudad de Manizales para acceder a este servicio.

Teniendo en cuenta que este servicio genera un costo que será asumido por el componente de Agencia de Empleo como valor agregado para aumentar la productividad de las empresas cliente, conforme al Número de puestos de trabajo demandados por las empresas, la Agencia de Empleo tendrá autonomía para autorizar total o parcialmente los exámenes médicos de las vacantes en aras de generar equidad para el acceso al servicio. Lo anterior enmarcado en el principio de sostenibilidad sustentado en el incremento del % de apropiación para el Componente Agencia de Empleo otorgado por la Resolución Resolución 6078 de 2024, por tanto, en caso de disminuirse para las próximas vigencias podría suspenderse el servicio para las empresas o tener otros criterios de focalización de la cobertura.

ESQUEMA DE OPERACIÓN TRANSNACIONAL

Son los servicios que presta la Agencia de gestión y Colocación de Empleo Confa Caldas, orientados a reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, bajo lineamientos que promuevan los derechos de los trabajadores migrantes, de acuerdo a los convenios firmados por los potenciales empleadores.

Ubicación de sedes para la prestación del servicio transnacional

Los procesos Transnacionales, se prestarán desde el Centro de empleo ubicado en la ciudad de Manizales Cra 23 Nro 62-39 Piso 2 Centro Empresarial Capitalia.

Servicios básicos del esquema de operación transnacional

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA Caldas, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad aplicada al esquema de operación transnacional:

- | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| - Ley 1636 de 2013 | - Decreto 2852 de 2013 | - Resolución 295 de 2017 |
| - Ley 2225 de 2022 | - Resolución 1481 de 2014 | - Resolución 1930 de 2021 |
| - Decreto 1072 de 2015 | - Resolución 2605 de 2014 | - Resolución 4273 de 2021 |
| - Decreto 1823 de 2020 | - Resolución 334 de 2014 | - Resolución 2047 de 2021 |
| | - Resolución 129 de 2015 | - Resolución 2232 de 2022 |



Presta los siguientes servicios básicos Transnacionales de colocación:

- a) Registro de oferentes, potenciales empleadores y vacantes;
- b) Orientación ocupacional a oferentes (Asesoría para la búsqueda de empleo) y potenciales empleadores;
- c) Preselección, y
- d) Remisión.
- e) Módulo de información, orientación y prevención especializada

Los servicios básicos Transnacionales de gestión y colocación serán prestados siempre de forma gratuita para el oferente y el potencial empleador, de acuerdo con el Artículo 2.2.6.1.2.4 del decreto 1072 de 2015.

Adicional a lo estipulado en el numeral 2 del presente reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa, los servicios transnacionales, contarán con las siguientes características.

Tabla 2. Esquema de operación transnacional

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Registro de oferentes o buscadores de empleo	(No aplica)
Responsable: Auxiliar administrativo	
virtual X Presencial X	

Agencia transnacional: son aquellas que prestan los servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero.

Objetivo

Registrar, orientar e informar a los oferentes o buscadores de empleo, interesados en aplicar a ofertas en el extranjero sobre los servicios que presta la Agencia de Gestión y colocación de empleo de CONFA,

Población a atender

Población en general que esté buscando oportunidades de empleo en el exterior.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Población en general que esté buscando oportunidades de empleo en el exterior.	El proceso de registro para oferentes o buscadores de empleo, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.2.1 Registro de oferentes o buscadores de empleo	Los oferentes, interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior, pueden acercarse a las instalaciones del centro de empleo, ubicado en: Manigales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, Para los municipios, el auxiliar administrativo, remite los datos de contacto y código de vacante de interés al centro de empleo de Manigales, con el fin de iniciar el proceso respectivo. El auxiliar administrativo, Identifica la necesidad del oferente o buscador, solicitando el documento de identidad, En el caso de que el oferente no cuente con su documento de identidad en físico, deberá presentar el denuncio por pérdida del documento emitido por la policía nacional o cualquier otro documento asimilable que contenga números de identificación Información relacionada con: Pasaporte, Visas o permisos de trabajo vigentes o en trámite, Títulos homologados, Manejo de idiomas- pruebas aplicadas para evidenciar el manejo del idioma requerido en la oferta laboral extranjera-. Si el oferente no cuenta con esta información el auxiliar administrativo, le brindará telefónicamente las rutas para acceder a la documentación solicitada y así podrá realizar las gestiones pertinentes a lo largo del proceso de preselección, vinculación por la empresa extranjera o según los requisitos exigidos en la oferta laboral.	Los oferentes interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior Pueden acceder ingresando al chat de la página de confa www.confa.co para consultar como realizar actuación del proceso, el auxiliar administrativo al que se deriva la consulta inicia el proceso de asesoría . En la página de confa, se tendrá información sobre las oportunidades laborales y sus respectivas rutas de acceso, módulo de información. El auxiliar administrativo contacto de manera telefónica al oferente interesado para identificar la necesidad del oferente o buscador y le solicita el documento de identidad, En el caso de que el oferente no cuente con su documento de identidad, deberá enviar el denuncio por pérdida del documento emitido por la policía nacional o cualquier otro documento asimilable que contenga números de identificación Información relacionada con: Pasaporte, Visas o permisos de trabajo vigentes o en trámite, Títulos homologados, Manejo de idiomas- pruebas aplicadas para evidenciar el manejo del idioma requerido en la oferta laboral extranjera-. Si el oferente no cuenta con esta información el auxiliar administrativo, le brindará telefónicamente las rutas para acceder a la documentación solicitada y así podrá realizar las gestiones pertinentes a lo largo del proceso de preselección, vinculación por la empresa extranjera o según los requisitos exigidos en la oferta laboral.

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Registro de potenciales empleadores:	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial.	
virtual X Presencial X	

Objetivo

Asesorar a los potenciales empleadores extranjeros, sobre los servicios que presta el Mecanismo de Protección al Cesante de Confa Caldas, con el fin de realizar el respectivo registro en la plataforma del Servicio Público de empleo, registro de vacantes transnacionales y apoyo en los procesos de preselección de personal.

El potencial empleador, debe aportar como complemento a su registro los documentos que soporten la legalidad de la misma, certificado de existencia y/o representación legal, de acuerdo con el país de origen.

Población a atender

Empresas extranjeras, legalmente constituidas en su país de origen y que quieran acceder al portafolio de servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de empleo Confa Caldas, y que garanticen la vinculación de Oferentes bajo condiciones laborales formales.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas extranjeras, legalmente constituidas en su país de origen y que quieran acceder al portafolio de servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de empleo Confa	<p>Se dará a conocer al potencial empleador transnacional, que el prestador se encuentra autorizado por el Servicio Público de Empleo de Colombia como Prestador Transnacional haciendo referencia al acto administrativo, (Resolución) que así lo confirma.</p> <p>El proceso de registro para potenciales empleadores transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.2.2 Registro de potenciales empleadores</p>	<p>Los potenciales empleadores interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior, pueden acercarse a las instalaciones del centro de empleo, ubicado en: Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia, Para los municipios, el auxiliar administrativo, remite los datos de contacto y código de vacante de interés al centro de empleo de Manizales, con el fin de iniciar el proceso respectivo.</p>	<p>Los potenciales empleadores interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior, pueden ingresar al chat de la página de Confa www.confa.co donde le enviarán información de los datos de contacto en el centro de empleo e iniciar el proceso respectivo.</p> <p>Se identifica la necesidad del potencial empleador, para el registro de su empresa en la plataforma del Servicio Público de empleo, de acuerdo al Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013,</p>



<p>Se dará a conocer al potencial empleador transnacional, que el prestador se encuentra autorizado por el Servicio Público de Empleo de Colombia como Prestador Transnacional haciendo referencia al acto administrativo, (Resolución) que así lo confirma.</p> <p>El proceso de registro para potenciales empleadores transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.2.2 Registro de potenciales empleadores</p>	<p>Se identifica la necesidad del potencial empleador, para el registro de su empresa en la plataforma del Servicio Público de empleo, de acuerdo al Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, el cual fue compilado en el Decreto 1072 de 2015; y este modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020; donde se establece los lineamientos y reglamenta el trámite del registro de vacantes, el contenido mínimo de la información a registrar, así como el deber de los prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados de reportar esta información al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y los casos en que podrá solicitarse la excepción de publicación de las vacantes en el Servicio Público de Empleo.</p> <p>Al momento del contacto con los potenciales empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, que hayan realizado el registro virtual o presencial, el profesional de la Unidad Empresarial verifica con el número del NIT o documento equivalente de la empresa:</p> <p>Localización geográfica de la empresa y el trabajo,</p> <p>Certificado de existencia y/o representación legal, de acuerdo con el país de origen, con el propósito de confirmar la legalidad de la empresa, adicional la Agencia de empleo de CONFA, validará con consulados y/o con entidades gubernamentales pertinentes por cada país, la legalidad de la misma.</p> <p>Una vez se verifica la legalidad de la empresa y la no duplicidad de la misma en la plataforma SISE, se validan los datos y se procede con la aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo, por parte del profesional de la Unidad Empresarial.</p> <p>Se informa presencialmente del portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes por competencias, entre otros.</p>	<p>el cual fue compilado en el Decreto 1072 de 2015; y este modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020; donde se establece los lineamientos y reglamenta el trámite del registro de vacantes en el punto virtual, el contenido mínimo de la información a registrar, así como el deber de los prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados de reportar esta información al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y los casos en que podrá solicitarse la excepción de publicación de las vacantes en el Servicio Público de Empleo.</p> <p>Al momento del contacto telefónico o por video llamada en plataformas como (meet, zoom) entre otros, whatsapp con los potenciales empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, que hayan realizado el registro virtual o presencial, el profesional de la Unidad Empresarial verifica con el número del NIT o documento equivalente de la empresa:</p> <p>Localización geográfica de la empresa y el trabajo,</p> <p>Certificado de existencia y/o representación legal, de acuerdo con el país de origen, con el propósito de confirmar la legalidad de la empresa, adicional la Agencia de empleo de CONFA, validará con consulados y/o con entidades gubernamentales pertinentes por cada país, la legalidad de la misma.</p> <p>Una vez se verifica la legalidad de la empresa y la no duplicidad de la misma en la plataforma SISE, se validan los datos y se procede con la aprobación del potencial empleador en la plataforma del servicio público de empleo, por parte del profesional de la Unidad Empresarial.</p> <p>Se informa vía whatsapp, llamada telefónica o video llamada, el portafolio de servicios, registro, publicación, gestión vacantes, pruebas psicotécnicas, informes por competencias, entre otros.</p>
---	--	---



Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Registro de Vacantes	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial o Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante.	
virtual X Presencial X	

Vacante transnacional: Entiéndase por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Registro de vacantes transnacionales: 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.

Orientación a potenciales empleadores extranjeros: Son las acciones para conocer las características, necesidades y expectativas del potencial empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercadeo e inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y, según el caso, dirigir a servicios adicionales y asociados.

Objetivo

Generar oportunidades laborales fuera del territorio nacional, movilizar las ofertas de empleo a toda la población, garantizando condiciones laborales formales dignas y acorde con los requerimientos de ley del país correspondiente.

9 Tomado de la Resolución 2605 de 2014.

Población a atender

Empresas extranjeras, legalmente constituidas en su país de origen y que quieran acceder al portafolio de servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de empleo Confa Caldas, y que garanticen la vinculación de Oferentes bajo condiciones laborales formales.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas extranjeras, legalmente constituidas en su país de origen y que quieran acceder al portafolio de servicios de la Agencia de Gestión y Colocación de empleo Confa Caldas	<p>El proceso de registro de vacantes transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.2.3 Registro de Vacantes</p> <p>Los potenciales empleadores transnacionales, darán a conocer la necesidad de puestos de trabajo, informando mediante el formato de inscripción de vacantes transnacionales los perfiles requeridos.</p> <p>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLBxHyXdFiHd8qHRE-JNj-U01N7o5bq0LF_w4h4hFyfh8Zujg/viewform</p> <p>Se hace énfasis a los potenciales empleadores extranjeros, sobre la importancia de mantener informada a la Agencia de Gestión y Colocación de empleo CONFA, sobre el avance y resultados del proceso.</p>	<p>Los potenciales empleadores interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior, pueden acercarse a las instalaciones del centro de empleo, ubicado en: Manizales Cra 23 nro 62-39 piso 2, centro empresarial Capitalia,</p> <p>Para los municipios, el auxiliar administrativo, remite los datos de contacto y código de vacante de interés al centro de empleo de Manizales, con el fin de iniciar el proceso respectivo.</p> <p>El profesional de la Unidad empresarial, debe guiar al potencial empleador el registro de su vacante, solicitando información, la cual se define de acuerdo con sus necesidades reales relacionadas en el formulario de inscripción de vacantes Trasnacionales</p> <p>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLBxHyXdFiHd8qHRE-JNj-U01N7o5bq0LF_w4h4hFyfh8Zujg/viewform donde se registra información con los siguientes datos:</p> <p>Localización geográfica del trabajo Condiciones laborales: Duración y tipo de contrato Remuneración Moneda de pago Horarios de trabajo Regulación de horas de trabajo extras Servicios de salud Seguridad social Proyección de costos de vida Descuentos sobre salarios Demás condiciones laborales relevantes en el país</p> <p>Beneficios sociolaborales: Procesos de acogida Vivienda Auxilio de traslados Costos de viaje</p> <p>Condiciones del perfil Estudios mínimos requeridos Experiencia Competencias Conocimientos complementarios Funciones</p>	<p>Los potenciales empleadores interesados en acceder a oportunidades laborales en el exterior, pueden ingresar al chat de la página de Confa www.confa.co donde le enviaran información de los datos de contacto en el centro de empleo e iniciar el proceso respectivo.</p> <p>El profesional de la Unidad empresarial, debe guiar al potencial empleador de manera virtual, llamada teléfono o acceso a plataformas como (meet, zoom, Team) o whatsapp de acuerdo al caso , el registro de su vacante, solicitando información, la cual se define de acuerdo con sus necesidades reales relacionadas en el formulario de inscripción de vacantes Trasnacionales</p> <p>https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLBxHyXdFiHd8qHRE-JNj-U01N7o5bq0LF_w4h4hFyfh8Zujg/viewform donde se registra información con los siguientes datos:</p> <p>Localización geográfica del trabajo Condiciones laborales: Duración y tipo de contrato Remuneración Moneda de pago Horarios de trabajo Regulación de horas de trabajo extras Servicios de salud Seguridad social Proyección de costos de vida Descuentos sobre salarios Demás condiciones laborales relevantes en el país</p> <p>Beneficios sociolaborales: Procesos de acogida Vivienda Auxilio de traslados Costos de viaje</p>



	<p>Documentos del aspirante: Homologación de títulos Idiomas exigido o pruebas estandarizadas del dominio del idioma Visas Permisos de trabajo</p> <p>Dando cumplimiento a la resolución 2605 del 2014 y Resolución 129 de 2015, y los criterios de UNIVERSALIDAD, IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD, LEGALIDAD, también se indaga si tiene algún requerimiento adicional frente al perfil solicitado, si lo tiene, se anexa a la base de procesos interna,</p> <p>Si no se cumple con los criterios mínimos establecidos, se informará al potencial empleador extranjero para que realice las modificaciones respectivas o correcciones a la que den lugar.</p> <p>Si la vacante registrada en plataforma SISE, se encuentra incompleta o no se logra contacto con el potencial empleador extranjero, para validar la misma, se realiza devolución de ésta en la plataforma SISE, y se envía correo electrónico, informando los motivos por los cuales se realiza esta acción.</p> <p>El profesional de la unidad empresarial revisará en notificaciones y alarmas, vacantes Trasnacionales registradas pendientes e informará al psicólogo a cargo de procesos transnacionales para que proceda con la validacion y aprobacion de la vacante en la plataforma</p> <p>Se registra la vacante en el archivo interno procesos agencia, y se le informa al empresario fecha acordada o plan de trabajo para el envío de las hojas de vida y el profesional que lo atenderá su solicitud.</p>	<p>Condiciones del perfil Estudios mínimos requeridos Experiencia Competencias Conocimientos complementarios Funciones</p> <p>Documentos del aspirante: Homologación de títulos Idiomas exigido o pruebas estandarizadas del dominio del idioma Visas Permisos de trabajo</p> <p>Dando cumplimiento a la resolución 2605 del 2014 y Resolución 129 de 2015, y los criterios de UNIVERSALIDAD, IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD, LEGALIDAD, también se indaga si tiene algún requerimiento adicional frente al perfil solicitado, si lo tiene, se anexa a la base de procesos interna,</p> <p>Si no se cumple con los criterios mínimos establecidos, se informará al potencial empleador extranjero de forma virtual, para que realice las modificaciones respectivas o correcciones a la que den lugar.</p> <p>Si la vacante registrada en plataforma SISE, punto virtual, se encuentra incompleta o no se logra contacto con el potencial empleador extranjero, para validar la misma, se realiza devolución de ésta en la plataforma SISE, y se envía correo electrónico, informando los motivos por los cuales se realiza esta acción.</p> <p>El profesional de la unidad empresarial revisará en notificaciones y alarmas, punto virtual, las vacantes Trasnacionales registradas pendientes e informará al psicólogo a cargo de procesos transnacionales para que proceda con la validacion y aprobacion de la vacante en la plataforma</p> <p>Se registra la vacante en el archivo interno procesos agencia, y se le informa al empresario fecha acordada o plan de trabajo para el envío de las hojas de vida y el profesional que lo atenderá su solicitud.</p>
--	--	---

Transversales	"Los empleadores extranjeros pueden enviar sus vacantes a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la cual actuará como articuladora entre estos y la red de prestadores, por lo que recibirá las vacantes y las redireccionará a cualquiera de los prestadores que integren la red, de conformidad con el instrumento técnico que definan""Los empleadores extranjeros son autónomos de realizar la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, los oferentes preseleccionados y remitidos por los prestadores".
----------------------	---

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Orientación ocupacional a oferentes o buscadores	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante.	
virtual X Presencial X	

Orientación ocupacional a oferentes o buscadores interesados en vacantes transnacionales:

Son las acciones para conocer del oferente o buscador de empleo los conocimientos, experiencia, 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, dirigir a servicios especializados autorizados.

10 Tomado de la Resolución 2047 de 2021, Artículo 1. Modificación artículo 2 de la Resolución 2605 de 2014.



Objetivo

Acompañar y asesorar al buscador de empleo en la identificación de barreras personales, en la definición del perfil laboral y la construcción del plan de desarrollo individual según sus necesidades para favorecer su inserción al mercado laboral.

Población a atender

Oferentes o buscadores de empleo cesantes que cumplan con el perfil para las vacantes transnacionales.

Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Oferentes o buscadores de empleo cesantes que cumplan con el perfil para las vacantes transnacionales.	<p>El proceso de orientación ocupacional a oferentes o buscadores de empleo, interesados en vacantes transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.4 Orientación ocupacional a oferentes o buscadores (Asesoría para la búsqueda de empleo).</p> <p>En los procesos se determinará e informará al oferente interesado sobre los períodos de espera de cada actividad indicando las fechas de inicio y finalización de las convocatorias las cuales se podrán visualizar en los diferentes medios de divulgación, los plazos para el cumplimiento de requisitos y la duración de los servicios de orientación.</p> <p>Los módulos de información, orientación y preaviso especializada se activarán siempre y cuando el oferente o buscador de empleo cumpla con las condiciones establecidas en la vacante transnacional.</p>	<p>El proceso de orientación ocupacional a oferentes o buscadores de empleo, interesados en vacantes transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.4 Orientación ocupacional a oferentes o buscadores (Asesoría para la búsqueda de empleo atención presencial).</p>	<p>El proceso de orientación ocupacional a oferentes o buscadores de empleo, interesados en vacantes transnacionales, se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.4 Orientación ocupacional a oferentes o buscadores (Asesoría para la búsqueda de empleo, atención virtual).</p>

11 Tomado de la Resolución 2232 de 2021, artículo 3

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Orientación a potenciales empleadores extranjeros	(No aplica)
Responsable: Profesional Unidad Empresarial.	
virtual X Presencial X	

Empresa extranjera nueva:

Potencial empleador extranjero, que registra vacantes por primera vez en la plataforma del Servicio Público de Empleo

Objetivo

Asesorar a los potenciales empleadores extranjeros, sobre los servicios que presta el Mecanismo de Protección al Cesante, favorecer el registro en la plataforma del Servicio Público de empleo y facilitar el registro de las vacantes transnacionales cumpliendo con la normatividad vigente y con las necesidades del país de origen de la vacante.

Población a atender

Empresas extranjeras formales que generen vacantes transnacionales, bajo condiciones laborales adecuadas e interesadas en conocer el portafolio de servicios.



Descripción y procedimiento

Población a atender	Aspectos generales	Atención presencial	Atención virtual
Empresas extranjeras formales que generen vacantes transnacionales, bajo condiciones laborales adecuadas e interesadas en conocer el portafolio de servicios.	<p>El proceso de Orientación a potenciales empleadores extranjeros se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.5 Orientación a potenciales empleadores</p> <p>Se le solicitará al potencial empleador las fechas de inicio y finalización de la convocatoria transnacional, la cual será informada a los candidatos interesados.</p>	<p>Se dará a conocer al potencial empleador que el prestador, se encuentra autorizado por el servicio Público de empleo en Colombia como prestador transnacional, haciendo referencia al acto administrativo (resolución) que así lo confirma.</p> <p>La información que se brinda al empresario corresponde al portafolio de servicios, beneficios, cobertura y requisito de acceso descritos en el numeral 2 del presente reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa.</p>	<p>Se dará a conocer al potencial empleador que el prestador se encuentra autorizado por el servicio Público de empleo en Colombia como prestador transnacional, haciendo referencia al acto administrativo (resolución) que así lo confirma, la cual se encuentra disponible en la pagina de confa www.confa.co</p> <p>La información que se brinda al empresario corresponde al portafolio de servicios, beneficios, cobertura y requisito de acceso descritos en el numeral 2 del presente reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa.</p>

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Preselección	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante.	
virtual X Presencial X	

Oferente interesado en vacantes transnacionales: Persona natural que busca empleo a través de los prestadores autorizados de gestión y colocación de empleo con la finalidad de cumplir la ruta de empleabilidad establecida por el Servicio Público de Empleo para la búsqueda de ofertas laborales, el fortalecimiento de sus competencias y la disminución de barreras para el acceso al mercado laboral.

Objetivo

Identificar oferentes o buscadores de empleo, que cumplan con el perfil para ocupar las vacantes Transnacionales existentes de los potenciales empleadores extranjeros.

Población a atender

Empresas extranjeras formales que generen vacantes transnacionales, bajo condiciones laborales adecuadas e interesadas en conocer el portafolio de servicios.

Población en general que esté buscando oportunidades de empleo transnacional

Descripción y procedimiento

Presencial	Virtual
<p>Es el proceso que permite identificar entre oferentes o buscadores inscritos, aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante transnacional, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador, de conformidad con lo descrito en la Resolución 2232 de 2021.</p> <p>La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA, realizará la preselección de candidatos en atención a las condiciones y requisitos establecidos por el potencial empleador extranjero, preservando la plena aplicación del principio de UNIVERSALIDAD, IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD, LEGALIDAD,</p> <p>El proceso de preselección se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.6 Preselección</p> <p>Adicional se realizará las siguientes actividades:</p> <p>Verificar con los candidatos interesados, el cumplimiento de requisitos particulares para las vacantes transnacionales.</p> <p>Ferias de empleo</p> <p>Jornadas de empleabilidad,</p> <p>Las cuales, se realizarán en ocasiones con el acompañamiento del potencial empleador extranjero además revisión de las bases de datos de oferentes orientados</p>	<p>Es el proceso que permite identificar entre oferentes o buscadores inscritos, aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante transnacional, mediante acciones generadas por el sistema de información autorizado y/o la gestión realizada por el prestador, de conformidad con lo descrito en la Resolución 2232 de 2021.</p> <p>La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA, realizará la preselección de candidatos en atención a las condiciones y requisitos establecidos por el potencial empleador extranjero, preservando la plena aplicación del principio de UNIVERSALIDAD, IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD, LEGALIDAD,</p> <p>El proceso de preselección se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.2.6 Preselección</p> <p>Adicional se realizará las siguientes actividades:</p> <p>Verificar con los candidatos interesados, el cumplimiento de requisitos particulares para las vacantes transnacionales.</p> <p>Se remitirán a los servicios del módulo de información, orientación y preaviso especializada, respectivos que se encuentran de forma virtual en la página de Confa a fin de que estén en la capacidad de tomar la decisión totalmente informada con respecto a la aceptación de la vacante en el extranjero.</p> <p>Se realizará la preselección de candidatos que cumplan con el perfil requerido por la vacante transnacional a través de los siguientes procesos, cuando así se requiera:</p>



Se remitirán a los servicios del módulo de información , orientación y preuención especializada, a fin de que estén en la capacidad de tomar la decisión totalmente informada con respecto a la aceptación de la vacante en el extranjero.

Se realizará la preselección de candidatos que cumplan con el perfil requerido por la vacante transnacional a través de los siguientes procesos, cuando así se requiera:

Evaluaciones de la hoja de vida

Entrevistas por competencias

Aplicación de pruebas técnicas definidas por el potencial empleador transnacional

Aplicación de pruebas psicotécnicas

Assessment center

Prueba de idiomas (en caso de aplicar)

Y otras herramientas que permitan la validación de lo requerido por el perfil de acuerdo a la necesidad del empresario, definido en formulario registro de vacantes transnacionales.

Los oferentes y buscadores, podrán realizar su respectiva auto postulación directa a las vacantes disponibles para ocupar en empresas extranjeras, su postulación será validada a través del análisis de cumplimiento de requisitos y evaluación que lleva a cabo el psicólogo del mecanismo de protección al cesante en conjunto con el potencial empleador transnacional.

De acuerdo a la cantidad de puestos de trabajo requeridos, se acuerda con el potencial empleador transnacional, el número de candidatos a remitir

Evaluaciones de la hoja de vida

Entrevistas por competencias

Aplicación de pruebas técnicas definidas por el potencial empleador transnacional

Aplicación de pruebas psicotécnicas

Assessment center

Prueba de idiomas (en caso de aplicar)

Y otras herramientas que permitan la validación de lo requerido por el perfil de acuerdo a la necesidad del empresario, definido en formulario registro de vacantes transnacionales.

Los oferentes y buscadores, podrán realizar su respectiva auto postulación directa a las vacantes disponibles para ocupar en empresas extranjeras, su postulación será validada a través del análisis de cumplimiento de requisitos y evaluación que lleva a cabo el psicólogo del mecanismo de protección al cesante en conjunto con el potencial empleador transnacional.

De acuerdo a la cantidad de puestos de trabajo requeridos, se acuerda con el potencial empleador transnacional, el número de candidatos a remitir.

Centro de empleo: Manizales	Rango tarifario
Remisión	(No aplica)
Responsable: Psicólogo Mecanismo de protección al Cesante.	
virtual X Presencial __	

Objetivo

Poner a disposición de los potenciales empleadores transnacional, oferentes o buscadores de empleo, que cumplan con el perfil para ocupar las vacantes Transnacionales existentes en su empresa

Población a atender

Empresas extranjeras formales que generen vacantes transnacionales, bajo condiciones laborales adecuadas e interesadas en conocer el portafolio de servicios.
 Población en general que esté buscando oportunidades de empleo transnacional.



Descripción y procedimiento

Virtual

El proceso de remisión se llevará a cabo bajo los parámetros establecidos en el numeral 2.1.7 Remisión

La remisión de los candidatos, se realizará a través de:

Plataforma del Servicio Público de Empleo (SISE) punto virtual y correo electrónico determinado por el potencial empleador transnacional.

Semanalmente se establecerá contacto con el potencial empleador transnacional, para obtener la retroalimentación del proceso realizado con los candidatos remitidos, donde se informe la cantidad de personas contratadas y los motivos por los cuales se descartaron los candidatos correspondientes, teniendo en cuenta requisitos, habilidades y/o competencias solicitadas en la vacante.

Una vez la empresa tome la decisión de contratación, se informará a cada participante vinculado en el proceso y se informará al usuario seleccionado en los trámites de visado y documentación a los que haya lugar.

En el acuerdo de prestación de servicios establecido con el potencial empleador transnacional, se determinará la entrega al candidato contratado de la copia del contrato de trabajo traducido en idioma español o en el idioma de su origen.

Cabe indicar que el procedimiento descrito sólo aplica en modalidad virtual, dado qué las remisiones de las hojas de vida de los oferentes o buscadores de empleo, así como los informes por competencias a los qué hubiese lugar en virtud del modelo de atención son remitidas desde la plataforma SISE al empresario así como también desde los correos electrónicos corporativos, por ende no da lugar a una remisión presencial.

Módulo de información, orientación y prevención especializada para oportunidades laborales en el exterior

Módulo de información

La agencia de Gestión y Colocación de empleo CONFA, pone a disposición de todos los usuarios de servicios Transnacionales, la información correspondiente a cada puesto de trabajo realizada por las empresas extranjeras a través de la plataforma del servicio de empleo <https://buscadordeempleo.gou.co/>

Cada publicación de vacantes Trasnacionales, tendrá relacionada la siguientes información:

- Nombre de la empresa (solo cuando no se presente confidencialidad)
- Nombre del cargo
- Código de la vacante
- Descripción de la vacante
- Número de puestos de trabajo requeridos
- Formación académica- homologaciones
- Experiencia laboral en que área y cuantos meses
- País, ciudad y lugar de trabajo
- Tipo de contrato
- Duración del contrato
- Horario de trabajo
- Salario
- Moneda de pago
- Prestaciones sociales
- Otros beneficios
- Empleo susceptible a teletrabajo
- Fecha de publicación
- Fecha de cierre

La información publicada corresponde a los requisitos definidos por las empresas Transnacionales interesadas en la mano de obra Colombiana, y no a información generada por la Agencia de empleo CONFA Caldas.

Módulo de orientación

El módulo de orientación a los oferentes interesados en trabajar en el exterior, se le brindará información y asesoría acorde con lo estipulado en la resolución 1484 de 2014, sobre condiciones del país de destino:

- Geográficas
- Sociales
- Laborales
- Trámites legales, administrativos para la obtención legal de los documentos migratorios que exigen estos países con el objetivo de facilitar la migración laboral.

Los servicios del módulo de orientación transnacional tendrán una duración de 20 horas, se podrán tomar de forma virtual o presencial de acuerdo con la preferencia del oferente, a continuación se detalla los contenidos a informar:



Inmersión cultural, laboral y migratoria del país de destino

Presencial	Virtual
<p>Formación cesantes para vacantes transnacionales: Módulo de información, orientación y prevención especializada frente a la dinámica migratoria internacional para los usuarios.</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Inmersión cultural, laboral y migratoria del país de destino.<input type="radio"/> Adaptación al cambio y migración laboral.<input type="radio"/> Migración, riesgos, delitos migratorios, prevención y oportunidades.<input type="radio"/> Regularización Laboral<input type="radio"/> Prácticas migratorias<input type="radio"/> Migración y Derechos humanos <p>La oferta se presta de manera presencial donde la Institución Educativa contacta al postulado de la vacante transnacional para informarle la activación del módulo presencial que incluye información sobre fechas y horarios de clase. Una vez se confirma asistencia se procede con la matrícula en plataforma SISE.</p>	<p>Formación cesantes para vacantes transnacionales: Módulo de información, orientación y prevención especializada frente a la dinámica migratoria internacional para los usuarios.</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Inmersión cultural, laboral y migratoria del país de destino.<input type="radio"/> Adaptación al cambio y migración laboral.<input type="radio"/> Migración, riesgos, delitos migratorios, prevención y oportunidades.<input type="radio"/> Regularización Laboral<input type="radio"/> Prácticas migratorias<input type="radio"/> Migración y Derechos humanos <p>La oferta se ofrece de manera virtual donde la Institución Educativa contacta al postulado de la vacante transnacional para informarle la activación del módulo virtual que incluye información sobre fechas y horarios de clase, el medio de conexión que puede ser a través plataformas meet, zoom, Team. Una vez se confirma asistencia se procede con la matrícula en plataforma SISE.</p>

Módulo de prevención especializada

El módulo de prevención busca informar a los oferentes interesados en trabajar en el exterior, los delitos Transnacionales y demás prácticas negativas asociadas a la migración de acuerdo con el artículo 4 de la resolución 1481 del 11 de abril de 2014:



Riesgos de la
migración laboral



Derechos
Humanos



Delitos
Migratorios



Prohibiciones y
obligaciones

Derechos y obligaciones de los oferentes inscritos

Derechos de los oferentes:

Los oferentes tendrán derecho a:

1. Recibir atención adecuada y de calidad en la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA.
2. Conocer el reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - agencia de gestión y colocación de empleo transnacional confa., al momento de la inscripción.
3. Ser informado sobre el tratamiento que recibirán los datos personales que suministre a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo.
4. Rectificar la información registrada en el Servicio Público de Empleo en cualquier momento.

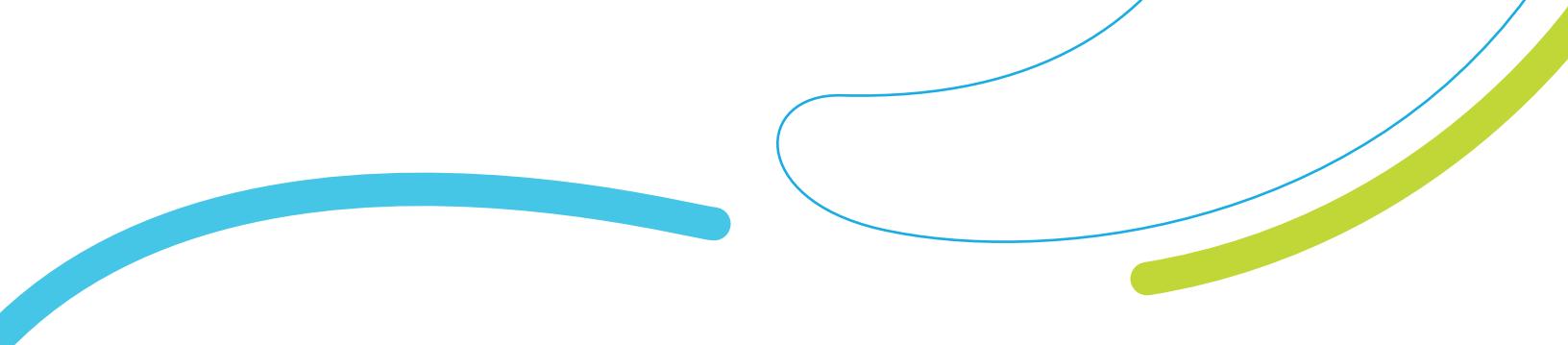


5. Recibir en forma gratuita los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.
6. Ser informado sobre los procedimientos establecidos para los servicios que solicite.
7. Presentar quejas y reclamos a la Agencia de Gestión y Colocación y que éstas sean atendidas de conformidad con el punto N°10 del presente reglamento.

Obligaciones de los oferentes

Los oferentes, es decir, las personas que activen servicios a través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Suministrar información veraz en el diligenciamiento del formato de hoja de vida y demás documentos requeridos para la prestación de servicios del Mecanismo de Protección al Cesante.
2. Presentar el documento de identificación para acceder a los servicios.
3. Informar a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA, cuando no esté interesado en que continúen prestándole los servicios de gestión y colocación, o cuando se haya vinculado laboralmente por otro medio diferente a los servicios prestados por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA.
4. Informarse sobre las condiciones de uso de los servicios de la Agencia de gestión de empleo de CONFA.
5. Hacer buen uso de las instalaciones.
6. Cumplir con los horarios acordados.
7. Tratar con dignidad y respeto al personal que lo atiende.

- 
8. Mantener un trato respetuoso con los demás usuarios.
 9. Informar a la Agencia de gestión de empleo de CONFA cuando no esté interesado en que continúe prestándole los servicios de gestión y colocación.
 10. No rechazar sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca la Agencia de Gestión y colocación de Empleo de CONFA, siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 80% de la última devengada y no deteriore las condiciones del empleo anterior.
 11. En caso de recibir prestaciones económicas, informar oportunamente en el momento de vincularse laboralmente.

Prohibiciones y obligaciones para los Oferentes colombianos interesados en migrar laboralmente fuera del país

Los usuarios de los servicios Trasnacionales de la Agencia de gestión y Colocación de Empleo Confa Caldas acorde con los establecido en la resolución 1481 de 2014, deben conocer las siguientes prohibiciones:

1. No postularse en agencias de intermediación o colocación no registradas
2. No tratar con agencias registradas sin ordenes de empleo
3. No tratar con ninguna persona que no sea el representante autorizado de una agencia registrada y autorizada especial para ofrecer servicios hacia el exterior.
4. No entrevistarse o llevar documentación fuera de la dirección registrada de la agencia
5. No pagar ningún dinero por la tarifa de colocación, se pueden generar algunos costos, pero que estos últimos solo podrán ser asumidos por el potencial empleador de mano de obra, cuando se haya firmado contrato laboral, tales como: Visado, pasaporte, impuesto de aeropuertos, entre otros.

12 Resolución 1481 de 2014, artículo 4



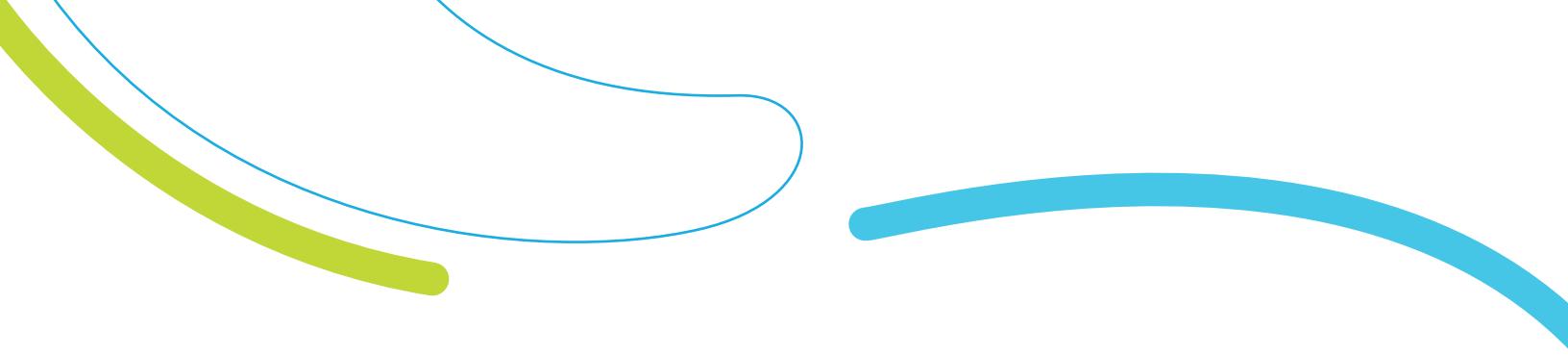
6. No dejarse engañar por folletos o anuncios que requieran contestación por correo o que soliciten pagos para procesar documentos.
7. No tratar con centros de capacitación y agencias de viajes que prometen empleo en el extranjero.
8. No aceptar visa de turista, pues esta es incompatible con la visa que autoriza la actividad y reconoce el contrato de trabajo.
9. No tratar con enganchadores de mano de obra.
10. En caso de ser seleccionado, solicitar copia en el idioma español del contrato de trabajo

Derechos y obligaciones de los potenciales empleadores registrados

Derechos de los potenciales empleadores:

Los demandantes tendrán los siguientes derechos:

1. Recibir un servicio que responda a sus necesidades de conformidad con la normatividad vigente, con criterios de oportunidad y calidad.
2. Ser informado sobre el tratamiento que recibirán los datos que suministre a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Confa.
3. Rectificar la información registrada en el servicio público de empleo relacionada con los datos de contacto de la empresa.
4. Conocer las gestiones realizadas por la Agencia de gestión y Colocación de Empleo en desarrollo de la prestación de servicio.
5. Presentar quejas y reclamos a la Agencia de Gestión y Colocación y que estas sean atendidas de conformidad al punto N°10 del presente reglamento.



Obligaciones de los potenciales empleadores

Los demandantes de empleo tendrán las siguientes obligaciones:

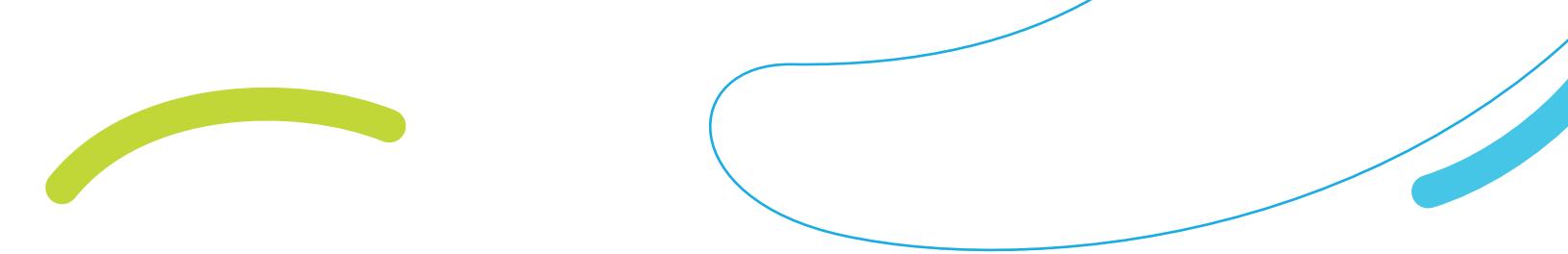
1. Suministrar información veraz sobre las condiciones laborales de las vacantes ofertadas.
2. Cumplir con las condiciones ofertadas una vez se realice la vinculación de los oferentes seleccionados, en caso contrario la Agencia de Gestión y Colocación de empleo podrá abstenerse de continuar prestando el servicio.
3. Suministrar la información para el registro y/o publicación de las vacantes de conformidad con la resolución 2605 de 2014.
4. Informar oportunamente cuando no esté interesado en que se continúen prestando los servicios de gestión y colocación, o cuando hayan suplido sus vacantes con personal diferente al enviado por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de CONFA
5. Conocer el reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa.
6. Registrar todas las vacantes sin que contengan aspectos de exclusión y/o discriminación y cumpliendo con la normatividad vigente, según la Resolución 129 de 2015 expedida por la Unidad del SPE “Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes”.
7. Reportar al Prestador, los oferentes colocados; o, en su defecto las razones de no colocación; posteriormente a la remisión de los oferentes o buscadores de empleo realizada por el Prestador. Esto en cumplimiento del Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, modificado y adicionado por la Ley 2225 de 2022.



Obligaciones del prestador

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA, como prestador del Servicio Público de Empleo tendrá las siguientes obligaciones:

1. Observar y cumplir los principios del Servicio Público de Empleo en la prestación de los servicios de gestión y colocación a sus usuarios.
2. 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.
3. Tener un Reglamento de Prestación de Servicios de conformidad con los principios del Servicio Público de Empleo y darlo a conocer a los usuarios.
4. Prestar todos los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los oferentes o buscadores de empleo.
5. Prestar los servicios con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores.
6. El tratamiento de datos se realizará atendiendo lo dispuesto por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás disposiciones y jurisprudencia sobre la materia.
7. 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.
8. Velar por la correcta relación entre las características de la vacante respecto al perfil de los oferentes o buscadores remitidos.
9. 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 la oferta y demanda laboral.
10. En el desarrollo de sus actividades, en los medios de promoción y divulgación de éstas, 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.

- 
11. 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.
 12. 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.
 13. Entregar la información requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dentro de los términos, forma y condiciones que ésta determine.
 14. 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 veinte (20) días hábiles siguientes al registro de la modificación.
 15. Remitir a la autoridad competente las reformas estatutarias de las personas jurídicas autorizadas como prestadoras del servicio público de empleo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a su adopción.
 16. 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.

Actos prohibidos en la prestación del servicio de gestión y colocación de empleo.

Servicios básicos de gestión y colocación de empleo:

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo CONFA, como prestador del Servicio Público de Empleo tiene las siguientes prohibiciones:

1. Efectuar la prestación de los servicios contraviniendo lo dispuesto en el presente Decreto o lo establecido en el reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa y el Proyecto de Viabilidad (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa
2. Cobrar a los usuarios de servicios de empleo tarifas discriminatorias o sumas diferentes a las incorporadas en el reglamento de prestación de servicios de gestión y colocación de empleo (2023 a 2026) - Agencia de gestión y colocación de empleo transnacional Confa
3. Cobrar por los servicios que deben prestar de forma gratuita.



4. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustitutivo del Trabajo.
5. Ofrecer condiciones de empleo falsas o engañosas o que no cumplan los estándares jurídicos mínimos.
6. Prestar servicios de colocación para trabajos en el exterior sin contar con la autorización especial definida por el Ministerio de Trabajo.
7. Realizar cualquier acción que afecte el normal desarrollo de la actividad económica del empleador.
8. Recibir e implementar mecanismos, conocimientos, herramientas, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral definida en el presente decreto, sin previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
9. Realizar prácticas discriminatorias o que promuevan la desigualdad en la gestión y colocación de empleo
10. Prestar servicios básicos y especializados de gestión y colocación que no cuenten con la debida autorización.

Prohibiciones para la prestación de servicios transnacionales:

La agencia de gestión y colocación de empleo Confa Caldas acorde a lo establecido en la Resolución 1481 de 2014 en el marco de la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y del trabajo decente, no podrá realizar o promover de manera directa o indirecta las siguientes actividades:

1. Cobrar a los trabajadores para obtener una oportunidad de empleo
2. Ejercer actividades que impliquen discriminación en la intermediación o colocación
3. Realizar la promoción premeditada de oportunidades falsas de empleo para trabajar en el exterior
4. Intermediar o colocar personas menores de 18 años
5. 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, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 188 -C del código penal, adicionado por el artículo 6 de la ley 1453 de 2011.

6. Promover, inducir, constreñir, facilitar, financiar o colaborar o cualquier otra forma de participación en la entrada y 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 2022 y el artículo 14 de la ley 890 de 2004.
7. 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 el artículo 3 de la ley 985 de 2005.
8. Promover o ejecutar migración laboral en contravención con la legislación vigente en Colombia y los países de destino
9. Intermediar o colocar trabajadores migrantes Colombianos para laborar en el exterior en actividades ilícitas
10. Intermediar y colocar trabajadores migrantes Colombianos para realizar labores de vigilancia y seguridad en el extranjero.
11. Intermediar y colocar trabajadores migrantes Colombianos para prestar servicios o ejecutar obras, en países que no sean miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas (ONU).
12. Las demás que se establezcan el ordenamiento jurídico Colombiano.

Rango tarifario establecido para la prestación de servicio

- **Los servicios básicos de gestión y colocación de empleo** integrados, en registro de oferentes, potenciales empleador y vacantes, Orientación ocupacional (Asesoría para la búsqueda de empleo), orientación a potenciales empleadores, Preselección (básico y adicional con la aplicación de pruebas psicotécnicas) y remisión, se prestarán en forma gratuita.
- **Los servicios especializados:** (Capacitación para candidatos preseleccionados) y adicionales (Pruebas psicotécnicas y Preselección conjunta), se prestarán de forma gratuita.
- **Servicios transnacionales:** La Agencia de Gestión y Colocación de empleo Confa Caldas, NO realizará ningún cobro a potencial empleador extranjero, oferente y buscadores migrantes por la prestación de servicios transnacionales, no obstante, se puede generar algunos costos pero estos solo podrán ser asumidos por el demandante de mano de obra, cuando haya firmado contrato laboral, tales como: visado, pasaporte, impuesto de aeropuertos entre otros.



Atención de las peticiones, quejas, reclamos- PQRSF

Los usuarios de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo podrán presentar sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones de acuerdo con lo estipulado en el Manual de PQRSF y Denuncias de la Caja de Compensación Familiar de Caldas:

Objetivo

Garantizar a los clientes y usuarios de Confa la existencia de canales de comunicación que faciliten la recepción, trámite y generación de respuestas a sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones y denuncias, que permitan una atención al cliente eficiente, eficaz y oportuna, dentro del marco de la estrategia de servicio establecida por la Caja.

En lo que compete a la gestión de quejas, reclamos y sugerencias, se determina además, el procedimiento que permita la verificación de la satisfacción o insatisfacción con la respuesta dada.

Alcance

Aplica para la recepción y trámite de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones y denuncias de los clientes internos y externos y de los usuarios finales de los servicios de Confa así como los provenientes de cualquier grupo de interés.

No aplica para:

A- Atender peticiones o solicitudes de un usuario y/o cliente para exoneración de pagos por citas incumplidas o morosidades, o devoluciones de dinero por servicios no tomados.

B - Cuando se trata de tutelas o requerimientos de autoridades administrativas o judiciales los cuales serán gestionados a través de la Secretaría general o el área que sea competente para resolver el mismo.

Términos y definiciones

En Confa se entiende por:

- **Felicitación:** Aspectos que impactan positivamente la experiencia de nuestros grupos de interés.
- **Sugerencia:** Ideas o propuestas para mejorar nuestros servicios y la forma en que los préstamos.
- **Solicitud/Petición:** Solicitudes respetuosas orientadas a satisfacer las necesidades de información o atención asociadas a la prestación de nuestros servicios.
- **Queja:** Inconformidad o descontento ocasionados por un momento de contacto no satisfactorio.
- **Reclamo:** insatisfacción por incumplimiento en la prestación de nuestros servicios o fallas en la atención de solicitudes.
- **Denuncia:** Comunicación de una conducta presuntamente ilegal en nuestra organización, la cual se recepciona preferiblemente a través del siguiente correo: linea.etica@-confa.co
- **Acción de Mejora:** Acción tomada para mejorar la eficacia, eficiencia o efectividad de los procesos, se deben identificar y analizar las causas y generar acciones articuladas entre las dependencias de la Corporación, para disminuir su incidencia en un corto, mediano y largo plazo.
- **Comunicación:** Medio por el cual se informa legalmente al afiliado, o usuario una decisión tomada por la Caja de Compensación Familiar.

Acción correctiva:

Canales de Atención: Son los medios de comunicación que debe habilitar la Caja de Compensación Familiar a través de las cuales el afiliado puede formular peticiones, quejas, solicitudes, reclamos, sugerencias, felicitaciones o interrelacionarse con la Caja de Compensación Familiar. Estos pueden ser. Presencial, telefónico (línea gratuita nacional), escrito, virtual.

Documentos privados: Aquellos en los que en ninguna parte del proceso de elaboración ha intervenido un funcionario público.



Documentos Reservados:

Información clasificada: Es aquella información que pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una Confa por lo que su acceso podrá ser negado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias y los derechos particulares o privados.

Información reservada: Es aquella información exceptuada de acceso a la ciudadanía por daño a intereses públicos conforme a lo dispuesto en la ley 1712 de 2014 y demás normas que lo adicionen o modifiquen.