

SEGUNDO  
INFORME  
DE AVANCE

# OBSERVATORIO

**DIANA COLORADO ACEVEDO**

Profesora Asociada

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

Directora Observatorio.

Cristian Andrey Urrego Roa

Laura Yetzaira Orduz Mejía

Estudiantes Posgrado

**SOBRE EL  
DERECHO  
FUNDAMENTAL  
A LA  
INFORMACIÓN EN  
LOS  
PROCESOS DE  
SELECCIÓN LABORAL**

**FACULTAD DE  
DE DERECHO  
CIENCIAS POLÍTICAS  
Y SOCIALES**



Edificio 201



Este segundo Boletín de avance de resultados, se ocupa de dar una vista general a la normatividad sobre la selección de personal en Colombia, enfocándose en lo relativo a la protección de la intimidad. También presenta unas cifras iniciales sobre el servicio público de empleo. Otros datos descriptivos interesantes serán presentados en el siguiente Boletín, dada la extensión posible de este documento.

## 1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y CONSTITUCIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LABORAL

La Constitución Política de 1991, establece como fundamento del Estado, la protección de la honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades de las personas. Se consagra el derecho fundamental a la libertad, igualdad y no discriminación. Se garantiza el derecho a la intimidad personal, familiar y al buen nombre, y el derecho a conocer, actualizar y rectificar la información de los bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de culto, a la libertad de expresión y el derecho al trabajo complementan este catálogo de garantías.

De otra parte, se dispone que el Estado debe intervenir a fin de dar pleno empleo a los recursos humanos y promover la productividad y la competitividad.

En el plano de la normatividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha hecho referencia a los procesos de selección en algunas normas internacionales. El convenio sobre el servicio del empleo C-88 de 1948, entró en vigor el 31 de octubre de 1967 para Colombia. Dicho convenio señala que se deberá garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo. Este servicio deberá consistir en un sistema nacional, local y regional de oficinas del empleo, conforme a las necesidades geográficas de cada país. La organización del servicio de empleo deberá garantizar la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores.

El Convenio sobre la discriminación C- 111 de 1958, entró en vigor el 04 de marzo de 1969 en Colombia y dispone que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Señala que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

El Convenio sobre la política del empleo C-122 de 1964, señala que se debe formular una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Los trabajadores tendrán todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que les convenga y de utilizar en el empleo esta formación, sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Por otra parte el Convenio sobre las agencias de empleo privadas C-181 de 1997, dispone que la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, que presta uno o más de los siguientes servicios en relación con el mercado de trabajo:

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una

tercera persona, que se denominará “empresa usuaria”, que determine sus tareas y supervise su ejecución.

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, como brindar información, sin estar destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

Estas agencias deberán velar por que se trate a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación como la edad o la discapacidad.

La Recomendación sobre las agencias de empleo privado R-188 de 1997, establece la prohibición a las agencias de empleo privado para formular o publicar vacantes u ofertas de empleo que tengan como resultado la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores. Se prohíbe que consigan o registren datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que podrían ser tomados en consideración, también deberán: 1) conservar datos personales de un trabajador mientras esté justificado por los fines para los cuales hayan sido recabados, 2) contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de los datos, también a solicitar que se suprima o rectifique los datos inexactos o incompletos. 3) no deberán pedir, conservar ni utilizar datos sobre condiciones de salud de un trabajador, ni utilizar estos datos para determinar la aptitud de un trabajador en el empleo, esta última recomendación tiene una excepción y es cuando guarde relación con los requisitos de una profesión y cuente con el permiso explícito del trabajador afectado. Por último se indica en dicha recomendación que las agencias deberían utilizar o emplear métodos equitativos y eficaces de selección.

## 2. MARCO NORMATIVO NACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LABORAL

### 2.1. Sistema de Empleo Público

Es el encargado de proveer de personal suficiente e idóneo a los organismos y entidades de la administración pública que lo requieran, para realizar las funciones públicas necesarias para la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. Hacen parte de la función pública los empleos públicos de carrera, los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, los empleos de período fijo y los empleos temporales (Ley 909, 2004, Art. 1)

#### 2.1.1 Comisión Nacional del Servicio Civil

Esta entidad es la encargada de administrar y vigilar los procesos de selección de la carrera administrativa y funge como garante de la transparencia del sistema de empleo público, exceptuando las carreras administrativas especiales. La Comisión establece los lineamientos de los procesos de selección de la carrera administrativa; acredita a las entidades idóneas para realizar los procesos de selección; elabora las convocatorias, entre otras. (Ley 909, 2004, Art. 7)

#### 2.1.2. El empleo Público

Por empleo se entiende las funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona y las competencias que debe tener para realizarla, con el fin de lograr el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo



b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo.

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales (Ley 909, 2004, Art. 19)

### 2.1.3. Órganos de Dirección y Gestión del Empleo Público

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces son la estructura básica de la gestión del talento humano en la administración pública. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, entre otras:

a) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública;

b) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes;

c) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

(Ley 909, 2004, Art. 14)

### 2.1.4. Etapas del proceso de selección de personal en el sector público

La entidad encargada de realizar los procesos de selección de personal en el sector público será la Comisión Nacional del Servicio Civil, por medio de “convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin” (Ley 909, 2004, artículo 30).

El proceso de selección de personal en el sector público comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Reclutamiento.
3. Pruebas.
4. Listas de elegibles.
5. Período de prueba.

Una vez finalizado dicho periodo y obteniendo la evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de carrera, que se declararán en la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. Sin embargo, si el empleado no obtiene calificación satisfactoria en el periodo de prueba, el nombramiento se declara insubistente. (Ley 909, 2004, Art. 31)

## 2.2. Sistema de Gestión de Empleo

El Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo (Ley 1636, 2013, Art. 24)

El Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad, comprende las funciones de:

a) La dirección y regulación de la gestión de empleo;

b) La operación y prestación de los servicios de colocación;

c) La inspección, vigilancia y control de los servicios

### 2.2.1. Los servicios de agencia y colocación

El proceso de gestión y colocación de empleo, puede ser desarrollado por personas jurídicas públicas o privadas, nacionales o extranjeros; para ejercer estas actividades se requiere la autorización expedida mediante resolución motivada, expedida por la subdirectiva de promoción y generación de empleo del Ministerio del Trabajo.

El artículo 18° del Decreto 1072 de 2015, consagra las actividades básicas de gestión y colocación como:

- a) Registro de oferentes, demandantes y vacantes;
- b) Orientación ocupacional a oferentes y demandantes;

- c) Preselección, o
- d) Remisión.

### 2.2.2. Servicio Público de Empleo

El Servicio Público de Empleo es una herramienta de búsqueda de empleo. Hace parte del Mecanismo de protección al cesante, enmarcado jurídicamente en el Decreto 1072 de 2015.

Este servicio es obligatorio y tiene por función lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Este servicio público de empleo será prestado por personas jurídicas de derecho privado o público en condición de libre competencia.

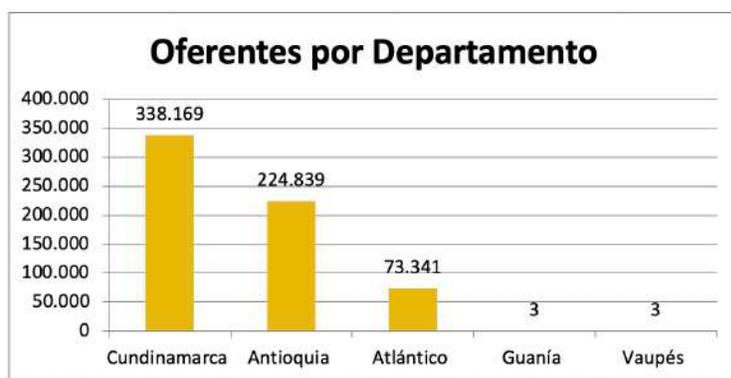
Para diciembre de 2018 un total de 1.105.282 personas ofertaban sus servicios y mano de obra a través del servicio público de empleo en diferentes áreas del conocimiento tales como agronomía, veterinaria, bellas artes, ciencias de la educación, ciencias de la salud, ciencias sociales y humanas, ciencias económicas, ingenierías, matemáticas y ciencias sociales (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2019)

Del total de oferentes de servicios y mano de obra inscritos en el Servicio Público de Empleo, 529.480 eran hombres y 575.802 eran mujeres, siendo estas últimas quienes más usan el servicio con un 52,1% del total de oferentes. (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2019)



Gráfica 2. Elaboración propia

Entre los departamentos que más oferentes registran, en primer lugar se encuentra Cundinamarca con 338.169, seguido por Antioquia con 224.839 y en tercer lugar Atlántico con 73.341. Ahora bien, de los que menos usan el servicio se encuentran los departamentos de Guainía y Vaupés con tan solo 3 personas en el año 2018. Respecto a las ciudades, la que más oferentes inscritos presenta es Bogotá con 246.343, seguida de Medellín con 89.905 y Barranquilla con 46.539 (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2019)



Gráfica 1. Solo se muestran los departamentos de los extremos de las cifras. Elaboración propia

Las personas que en mayor medida usan el servicio de empleo, son los más jóvenes. La cifra de oferentes menores de 28 años inscritos es de 550.591, para las personas entre 29 y 44 años había un total de 387.662, y finalmente para los mayores de 45 años se encontraban 144.572 inscritos. Es importante resaltar que la mayoría de personas que usan el servicio son aquellas que tienen menos de un año de experiencia o sencillamente no la tienen, siendo este grupo el 67% del total (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2019)

El nivel educativo representa una variable importante a la hora de conseguir empleo, la mayoría de personas que tienen un grado más a partir de la educación secundaria tienen mayores posibilidades de inserción que aquellos que deciden quedarse allí o simplemente no completarla. En ese sentido, la mayor parte de las personas que acuden al servicio público de empleo, son aquellas que alcanzaron niveles educativos de



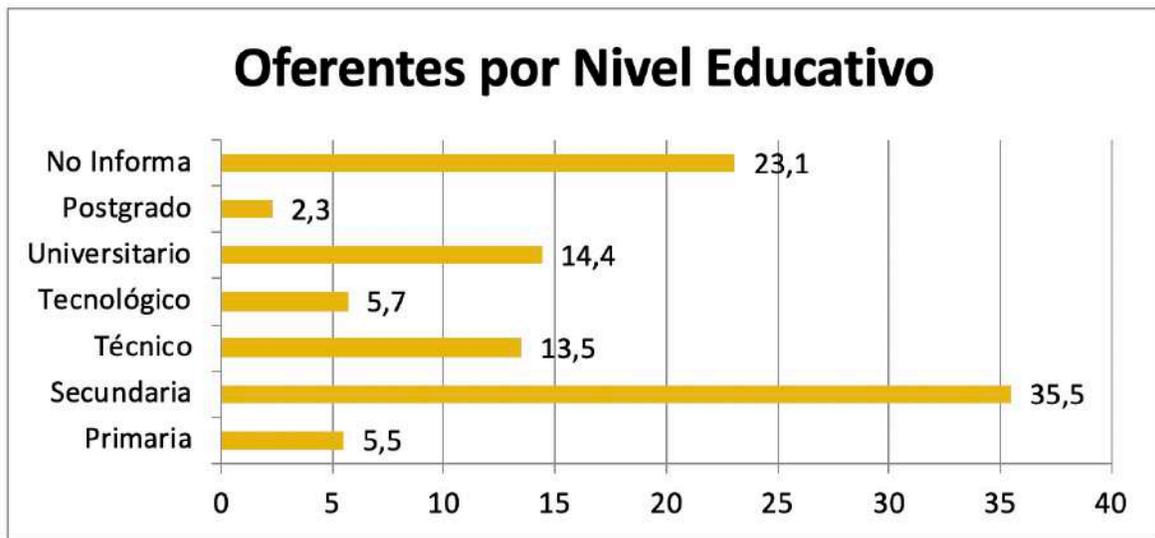
Gráfica 3. Elaboración propia

secundaria con un 35.5% de las personas registradas, luego le siguen los universitarios y los técnicos con un 14.4% y 13.5% respectivamente (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2019)

#### 2.2.2.1. Tipos de Agencias de gestión y colocación de empleo

Las clases de agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo pueden ser:

a) Agencias privadas lucrativas de gestión y



Gráfica 4. Elaboración propia

colocación de empleo: personas jurídicas que prestan servicios de colocación percibiendo una utilidad.

b) Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo. Personas jurídicas que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

c) Agencias públicas de gestión y colocación de empleo: entidades de derecho público que prestan los servicios sin percibir utilidades por dicha actividad.

d) En desarrollo de sus funciones de Agencia Pública de Empleo, el SENA podrá celebrar convenios y alianzas con personas de derecho público y privado sin ánimo de lucro, con el propósito de extender los servicios de gestión y colocación de empleo a localidades y sectores que carezcan de los mismos.

e) Las Cajas de Compensación Familiar prestadoras de servicios de gestión y colocación de empleo.

f) Las bolsas de empleo son personas jurídicas sin ánimo de lucro que prestan servicios de gestión y colocación para grupos específicos de oferentes, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza. La prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo, será gratuita para oferentes y demandantes usuarios de los servicios. Por último, las prohibiciones para las bolsas de empleo son:

1. El cobro de suma alguna por cualquier concepto a los usuarios de los servicios de la bolsa de empleo.

2. Prestar servicios de gestión y colocación a oferentes que no pertenezcan a la población

para la cual les fueron estos servicios.

3. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo (Intermediación) (Artículo 2.2.6.1.2.27., Ley 1072, 2015)

### 2.2.2.2 Red de prestadores del Servicio Público de Empleo

La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo integra y conecta las acciones en materia de gestión y colocación de empleo, realizadas por entidades públicas, privadas y alianzas público –privadas. Las actividades básicas de gestión y colocación son las siguientes:

1. Registro de oferentes, demandantes y vacantes;
2. Orientación ocupacional a oferentes y demandantes;
3. Preselección
4. Remisión.

Cabe destacar que el Servicio Público de Empleo se prestará con respeto a la dignidad de los usuarios y al derecho a la intimidad en el tratamiento de sus datos, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y las leyes y decretos que la desarrollan. (Artículo 2.2.6.1.2.3., Ley 1072, 2015)

Entre las obligaciones de los prestadores del Servicio Público de Empleo, se encuentran:

1. Observar y cumplir los principios del Servicio Público de Empleo en la prestación de los servicios de gestión y colocación a los usuarios del mismo;
2. Tener un Reglamento de Prestación de Servicios y darlo a conocer a los usuarios;
3. Prestar los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los trabajadores;
4. Prestar los servicios con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes y demandantes. El tratamiento de sus datos, se realizará atendiendo lo dispuesto por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás disposiciones sobre la materia;
5. Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil ocupacional, académico y/o profesional requerido;
6. Presentar los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada, en los formatos, términos, periodicidad y por los medios que establezca el Ministerio del Trabajo mediante resolución;

#### 2.2.2.2.1. Prestadores de Servicio Público

Conforme a la página del Servicio Público de Empleo, los prestadores autorizados para el servicio de colocación de empleo en el sector público, son 42 cajas de compensación familiar que operan distribuidas en los 32 departamentos del país, 26 entes territoriales autorizados que cuentan con este servicio y la Agencia Pública de empleo del SENA la cual hace presencia en todos los departamentos. (Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 2019)

La distribución de los prestadores autorizados es muy heterogénea, encontramos a Antioquía en primer lugar con 15 prestadores autorizados, seguido por Cundinamarca con 14 prestadores y Meta con 6. (Servicio Público de Empleo, 2019)



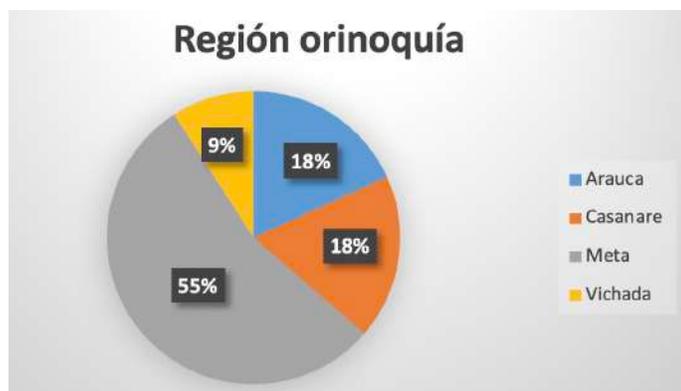


Gráfica 5

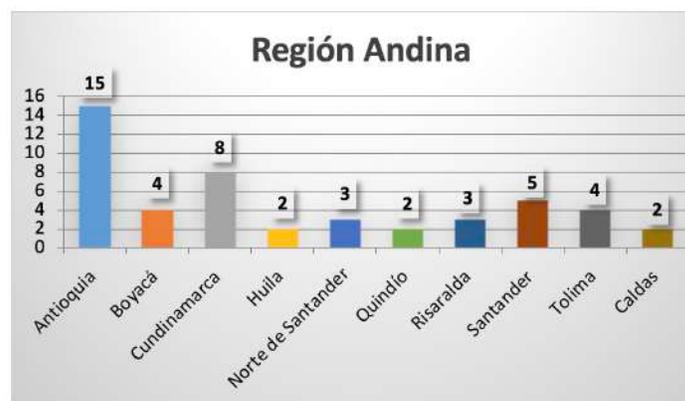
En la región de la Orinoquía encontramos que la mayor parte de prestadores la concentra el departamento de Meta con un 55% del total de la región. (Servicio Público de Empleo, 2019)

En la región Caribe la composición es mucho más homogénea siendo los departamentos con mayor cantidad de prestadores Atlántico y

La región Andina es la que concentra la mayor cantidad de prestadores autorizados del país. Siendo los departamentos con mayor número Antioquía y Cundinamarca con un 28% y 26% respectivamente. Los departamentos restantes presentan una cantidad homogénea que en promedio se encuentra entre el 4% y el 7%. (Servicio Público de Empleo, 2019)



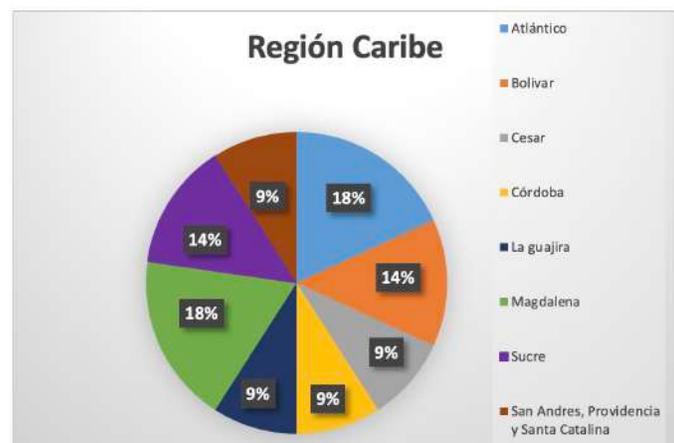
Gráfica 6. Elaboracion propia



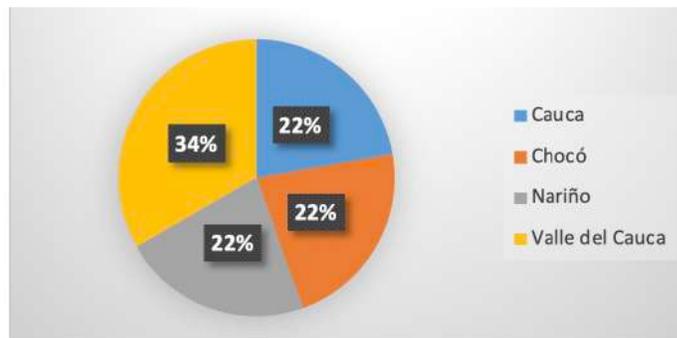
Gráfica 8. Elaboracion propia

Magdalena con 18% cada uno, seguido por Bolívar y Sucre con 14%. (Servicio Público de Empleo, 2019)

La región Pacífico es de las que tiene menor cantidad de prestadores, siendo el Valle del Cauca el de mayor cantidad con un 34%. (Servicio Público de Empleo, 2019)

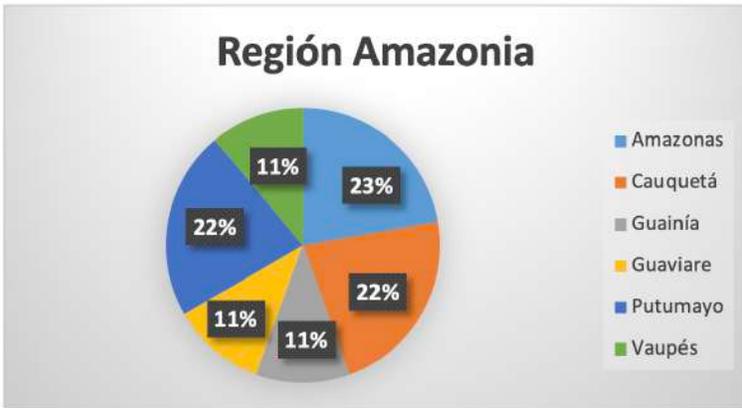


Gráfica 7. Elaboracion propia



Gráfica 9. Elaboracion propia

Y finalmente, la región de la Amazonía también concentra una baja cantidad de prestadores a pesar de reunir a varios departamentos. Se puede evidenciar que los departamentos con mayores prestadores son el Amazonas, Caquetá y Putumayo con un 22% cada uno, seguido de los departamentos del Guanía, Guaviare y Putumayo con un 11% cada uno. (Servicio Público de Empleo , 2019)



Gráfica 10. Elaboración propia

9. Dgnet Colombia

10. Dgnet Colombia

En el próximo Boletín se hará la descripción sobre la participación de las agencias del sector privado en el país.

#### 2.2.2.2.2. Prestadores de servicio privado.

Conforme a la página del Servicio Público de Empleo, los prestadores autorizados para el servicio de colocación de empleo en el sector privado, son 125 empresas en los diversos departamentos de Colombia. También se indica que las siguientes 10 empresas prestan estos servicios a nivel nacional:

1. Aristos Consultores de Gerencia
2. Asociación de egresados de la Universidad de los Andes
3. Career Management Consultants – CMC
4. Centro de desarrollo empresarial y profesional CORCINDEP
5. Corporación de ciencia y desarrollo UNICIENCIA
6. Corporación universitaria iberoamericana
7. Corporación universitaria minuto de dios - UNIMINUTO
8. Cp group latam Colombia Ltda



## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. Bogotá: Nomos.
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de Agosto de 1950). Diario Oficial No 27.622.
- Congreso de Colombia . (28 de Diciembre de 1990). LEY 50 DE 1990. Bogotá.
- Congreso de Colombia. (18 de Junio de 2013). Ley 1636 de 2013. Mecanismo de protección al cesante. Bogotá.
- Congreso de la República . (23 de Septiembre de 2004). Ley 909 de 2004. Bogotá: Diario Oficial No. 45.680.
- Congreso de la República de Colombia . (20 de Julio de 1991). Constitución Política de Colombia . Bogotá .
- Congreso de la República de Colombia . (29 de Diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. Bogotá: Diario Oficial No. 47.937.
- Gomez, M. P. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. Acta Colombiana de Psicología , 87-97.
- Martinez, L. (09 de 04 de 2013). Escuela de organización industrial . Obtenido de Escuela de organización industrial : <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/09/como-hacer-un-proceso-de-reclutamiento-y-de-seleccion-de-personal-efectivo/>
- Ministerio del Trabajo de Colombia . (1 de Julio de 2015). Radicado 87758 Laboral individual- Pruebas de Polígrafo. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Bogotá.
- Observatorio Servicio Público de Empleo. (Enero de 2019). Servicio Público de Empleo . Obtenido de Servicio Público de Empleo : <https://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/oferta-laboral/anexo-estadistico-de-oferta-laboral/anexo-estadistico-de-oferta-laboral-oferta-nacional/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (9 de Julio de 1948). C-88 Convenio relativo a la organización del servicio del empleo. San Francisco.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (25 de Junio de 1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (9 de 07 de 1964). C-122 Convenio sobre la política del empleo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (19 de Junio de 1997). R188 - Recomendación sobre las agencias de empleo privadas. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (19 de 06 de 1997). C 181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Ginebra.
- Sánchez, B. H. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. Semestre Económico, 173-186.
- Servicio Público de Empleo . (13 de Mayo de 2019). Servicio Público de Empleo . Obtenido de Servicio Público de Empleo : <https://www.serviciodeempleo.gov.co/Prestadoreslistados/>
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (06 de Marzo de 2019). Servicio Público de Empleo . Obtenido de Servicio Público de Empleo : <https://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio/2019/04/08/boletin-de-caracterizacion-de-prestadores-marzo-2019/>