

Caja de *Resonancia*

BOLETÍN



EMPLEO

ANÁLISIS E INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

**10 AÑOS DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.
UN PROYECTO POR EL CUIDADO Y EL EMPLEO**



Asociación Nacional de Cajas
de Compensación Familiar

**CONTENIDO**

Presentación	2
1. Promoviendo el ingreso al mercado laboral	3
1.1 Las políticas activas en el MPC	4
1.2 El Servicio Público de Empleo y las agencias de gestión y colocación	6
1.2.1 Atención a buscadores de empleo	7
1.2.2 Registro de la hoja de vida	7
1.2.3 Gestión de vacantes	8
1.2.4 Intermediación laboral	8
1.2.5 Capacitación: estrategia para actualizar las competencias laborales. Un impacto directo a la productividad.....	9
2. Dinámica del sistema de compensación familiar en el año 2022.....	10
2.1 Afiliados	11
2.2 Aportantes	13
2.3 Aportes	14
Conclusiones	16
Referencias	18
Créditos.....	19



PRESENTACIÓN

¿Cómo debería ser un esquema de protección para quienes pierden su empleo?, ¿deben existir subsidios al desempleo y como financiarlos?, ¿Cómo se puede generar una institucionalidad que ayude al encuentro entre la oferta y la demanda laboral?, ¿Cómo promover esquemas de capacitación para actualizar las competencias económicas? ¿Por qué pensar en una formación para el futuro es impulsar el empleo y construir ventanas al rescate económico y social? Estas y otras preguntas impulsaron el proyecto del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), hace 10 años, y aunque hemos avanzado en encontrar respuestas, la pertinencia de los interrogantes sigue aún vigentes.

En 2013, el Gobierno Nacional nos invitó a ser parte de un proyecto de alto impacto social: ser los principales operadores de este mecanismo, el cual se definió como esquema de articulación entre el subsidio al desempleo y las actividades enfocadas a facilitar la inserción al mercado laboral. Acompañar a quienes pierden su empleo, promover la formación de competencias laborales, ayudar a un encuentro eficiente entre buscadores y empresarios, e impulsar la productividad de la pequeña y mediana empresa, conforman un eje central en nuestro objetivo de brindar bienestar, aportar a la consolidación de la clase media y trabajar con nuestras empresas afiliadas para entender sus necesidades de talento humano en función de sostenibilidad y eficiencia.

Desde el momento de la invitación fue necesario pensar un esquema de articulación entre las necesidades de las empresas, las características de los cesantes y la formación de competencias laborales. Rápidamente nos dimos cuenta de la capacidad del Sistema de Subsidio Familiar para la implementación de estos programas y así seguir impactando positivamente en la vida de los cesantes y los empresarios. **Es así como durante estos diez años nos consolidamos como la principal red de prestadores del Servicio Público de Empleo**, y a través de nuestras agencias acompañamos a los cesantes y sus familias en ese momento de dificultad económica. Así mismo, brindar los servicios de gestión y colocación nos permite promover la productividad del talento humano, generando esquemas de capacitación a la medida y acompañando a la consolidación de las pequeñas y medianas empresas.

En este boletín realizamos un alto para analizar el camino recorrido hasta hoy y realizar un ejercicio de prospectiva, con el propósito de fortalecer la única política pública que aborda el desempleo de manera integral. Además, evidenciamos las cifras del Sistema de Compensación Familiar y la relación con el mercado laboral a nivel departamental, acudiendo a encuestas de hogares y otros instrumentos.



En línea con este análisis, estamos convencidos de que **el diálogo es una herramienta de reflexión y construcción de caminos que impulsen las acciones de las Cajas de Compensación Familiar**. Por esto promoveremos conversaciones en el transcurso del año con actores del Gobierno Nacional, empresarios, representantes de los trabajadores, académicos y entidades internacionales, para discutir sobre los retos que demanda el nuevo contexto del empleo en el mundo, en donde temas como la productividad laboral, los cambios en el mercado de trabajo, el Sistema Nacional de Cualificaciones y los modelos de formación dual, entre otros, hacen parte de nuestra agenda de trabajo.

1

PROMOVIENDO EL INGRESO AL MERCADO LABORAL



Hace una década, la invitación del Gobierno Nacional de ser parte de un proyecto de alta envergadura en la política de empleo se materializó con la Ley 1636 del 2013, y desde ese momento las Cajas de Compensación Familiar por su conocimiento del mercado laboral, entendimiento de las necesidades en las regiones y su rol como articulador de empresas y trabajadores, **han trabajado en crear, financiar y consolidar el Mecanismo de Protección al Cesante** que en la actualidad cuenta con la red de agencias de empleo más grande del país, con 267 centros de atención en todo el territorio nacional, a través de los cuales brinda servicios de gestión y colocación de empleo, capacitación para cesantes y hace entrega del subsidio al desempleo.

En términos de oportunidades laborales, las Cajas han sido aliadas de importantes programas impulsados por el Gobierno Nacional. Por ejemplo, los programas Estado Joven y 40.000 primeros empleos se realizaron con recursos del FOSFEC para promover la empleabilidad de jóvenes sin experiencia laboral. Y en este mismo propósito las Cajas de Compensación Familiar (CCF), se han consolidado como aliadas estratégicas de instituciones como el PNUD, Acdi Voca, Cuso, el DPS, y los gobiernos locales para aportar a la inserción en el mercado laboral de grupos de difícil acceso al mercado laboral.



Uno de los componentes del MPC es el subsidio al desempleo, en este punto es pertinente destacar la contribución de las Cajas durante la crisis de empleo generada por la pandemia. Entre marzo de 2020 y junio de 2022, 193.000 personas se beneficiaron con la continuidad de sus aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y una transferencia de 2 smmlv.

De acuerdo con la información de la Superintendencia Familiar, entre enero y septiembre de 2022, se habían entregado 127.542 subsidios, aportando más de \$382 mil millones para la protección de los ingresos de los cesantes. Durante este periodo, el Mecanismo también capacitó a 268.718 personas para actualizar sus competencias laborales y registró 599.552 hojas de vida a través de las agencias, de las cuales 49,4% fueron colocadas.

Adicional, para continuar fortaleciendo al Mecanismo, a partir de la Ley 2069 de 2020, y con el fin de impulsar la demanda laboral, se adicionó el componente de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, y la capacitación de los trabajadores activos. El cual permite trabajar en la productividad del talento humano y la consolidación de la pequeña y mediana empresa.

De esta forma, el MPC se ha fortalecido como un ecosistema de gestión del talento en los territorios. En este documento, se resalta el componente de agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar en estos primeros 10 años de funcionamiento.

1.1 EDUCACIÓN FORMAL PREESCOLAR, BÁSICA, MEDIA

Las políticas activas son herramientas esenciales para **mejorar el funcionamiento del mercado laboral y minimizar el impacto negativo en los ingresos de quienes pierden su empleo**. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCED), las políticas activas tienen como objetivo general promover el acceso al mercado laboral y a mejores empleos (movilidad social), y por lo tanto están enfocadas en mejorar la interacción entre la oferta y demanda laboral, así como desarrollar acciones puntuales en cada uno de estos componentes¹. (OECD, 2021)

Bajo esta línea, existen tres líneas de trabajo.

- 1 Acciones enfocadas a la oferta que brindan a los buscadores de empleo elementos pertinentes para ingresar o movilizarse en el mercado laboral. Hacen parte de este grupo los esquemas de capacitación y actualización de competencias laborales, procesos de orientación laboral y ajustes específicos para grupos poblacionales determinados, entre otros.

1. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/building-inclusive-labour-markets-active-labour-market-policies-for-the-most-vulnerable-groups_607662d9-en



EMPLEO

- 2 Acciones enfocadas a la demanda laboral, que se relacionan con el empleador, el fomento empresarial, la gestión de talento humano por competencias, la gestión de vacantes y los programas enfocados a subsidiar la nómina, entre otros.
- 3 Los servicios que abordan la intermediación laboral y las herramientas que facilitan el encuentro entre la oferta y la demanda.

Estos tres ejes se articulan a través de las agencias del servicio público de empleo, las entidades de formación y las instituciones referentes al desarrollo empresarial. **En el diseño institucional del Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, las Cajas de Compensación Familiar son los actores principales, pues son los operadores y administradores de los recursos que financian este esquema,** generando un ecosistema único y de gran potencial en la gestión del talento humano para la productividad en el país.

ILUSTRACIÓN 1

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE



Fuente: Asocajas.



1.2 EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y LAS AGENCIAS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN:

De acuerdo con la Ley 1636, el Servicio Público de Empleo, SPE, es el componente del Mecanismo de Protección al Cesante que tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre la oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local. **Estas acciones son canalizadas a través de la Red de Prestadores del SPE** de las cuales hacen parte las agencias de las Cajas de Compensación Familiar, la agencia pública de empleo del SENA (APE), las agencias públicas y privadas de empleo y las bolsas de empleo.

Actualmente, la Red de Prestadores **tiene 178 prestadores autorizados** que agrupan a 690 puntos de atención, de los cuales las Cajas de Compensación Familiar cuentan con la más grande con 267 (38%) centros de atención, 160 (23%) son de la Agencia Pública de Empleo del SENA, 123 (17%) son bolsas de empleo, 61 (9%) son entes territoriales, 59 (8%) son agencias privadas con ánimo de lucro y 20 (5%) son agencias privadas no lucrativas.

Con base en el marco normativo actual, los servicios que brindan las agencias de gestión y colocación deben facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral y promover la mitigación de barreras para el acceso y permanencia en el empleo. Para esto, **las agencias han construido una ruta de atención a los buscadores de empleo**, una para los empleadores y las acciones realizadas para lograr la intermediación laboral.

Además, las agencias superando su objetivo principal de promover la colocación del empleo, han creado y consolidado un conjunto de metodologías que permite desde la recolección de información identificar las necesidades del recurso humano y crear un sistema basado en competencias, donde se promueva una capacitación pertinente para el desarrollo productivo.

Consolidar la red de las agencias también **ha impulsado cambios importantes en los ecosistemas de empleo regionales**, generando redes de trabajo entre los diferentes actores públicos, privados y de cooperación internacional; así como la interacción con los gobiernos territoriales y el Sena, las agencias de gestión y colocación de las CCF con entidades privadas como las Cámaras de Comercio, gremios, universidades, fundaciones de carácter nacional como Fundación Corona, Fundación Luker, y alianzas con entidades internacionales como el BID, PNUD, CUSO, la OIM, entre otros.



1.2.1. ATENCIÓN A BUSCADORES DE EMPLEO

El objetivo principal de este componente es **mejorar la empleabilidad de quienes buscan empleo** y por lo tanto todas las acciones se encuentran enfocadas a que las personas cuenten con las características requeridas por los empleadores. Bajo este componente se encuentran las actividades enfocadas a quienes buscan empleo, e incluye el registro de la hoja de vida, la orientación laboral, el diseño y seguimiento a la ruta de empleabilidad.

1.2.2. REGISTRO DE LA HOJA DE VIDA

Este proceso constituye la puerta de entrada a los servicios de las agencias de gestión y colocación. **Desde su creación se han registrado 7.007.658 hojas de vida**, de las cuales el 53% son de mujeres y 47% hombres. En cuanto a la edad promedio de registro de hoja de vida es de 34 años. La Gráfica 1 presenta esta información discriminada por género y año.

GRÁFICA 1

HOJAS DE VIDA REGISTRADAS POR AÑO Y POR GÉNERO



Fuente: Cálculos Asocajas con información del UAESPE – Corte abril 2022

Contexto estadístico: el descenso en el registro de las hojas de vida que se observa desde el 2019 responde a la Sentencia de la Corte Constitucional – C473 de 2019, que declara que los recursos de las Cajas de compensación Familiar son parafiscales atípicos que responden a la relación laboral y por lo tanto deben ser utilizados por personas que han cotizado al Sistema de Subsidio Familiar.



Con la Ley 2225, se da una mayor claridad sobre los servicios que pueden prestar las CCF en términos de gestión y colocación, lo cual se empieza a ver reflejado en el aumento del registro de hojas de vida.

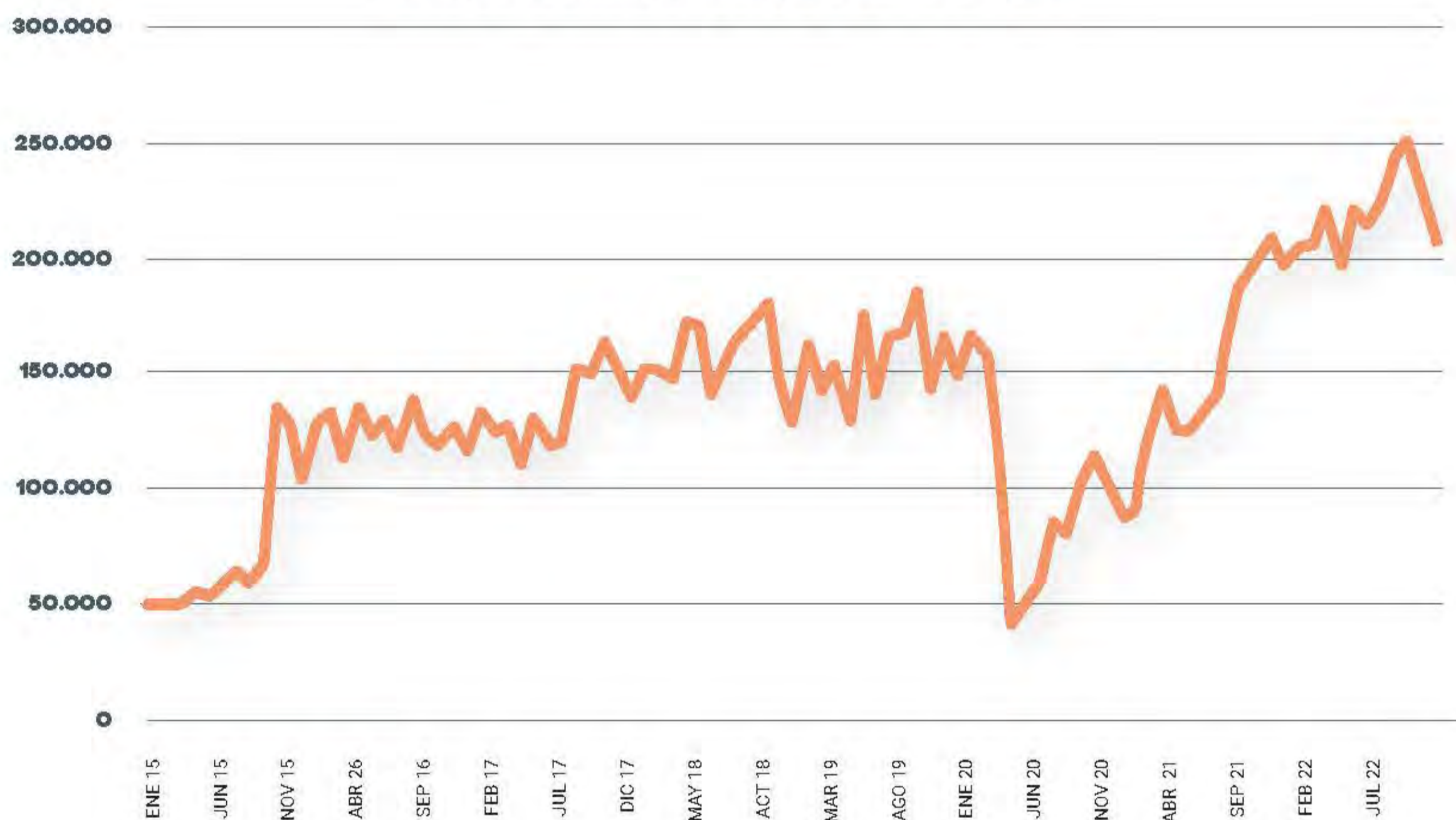
1.2.3. GESTIÓN DE VACANTES

El registro de las vacantes, además de trabajar con el empresario para mejorar su productividad, es fundamental para conocer el funcionamiento del mercado laboral.

Desde el 2015, se han registrado en el Servicio Público de Empleo 12.323.383 vacantes. Las ofertas mensuales presentaban una tendencia creciente hasta abril del 2020, en donde alcanzó un mínimo de 40.975, momento en cual dio inicio la crisis derivada del Covid-19. Esta caída se recuperó en febrero de 2021, y para noviembre de 2022 se había cerrado con un total de 207.820 posibilidades para encontrar empleo.

GRÁFICA 2

OFERTAS MENSUALES 2015-2022



Fuente: Cálculos Asocajas con información del UAESPE – Corte abril 2022

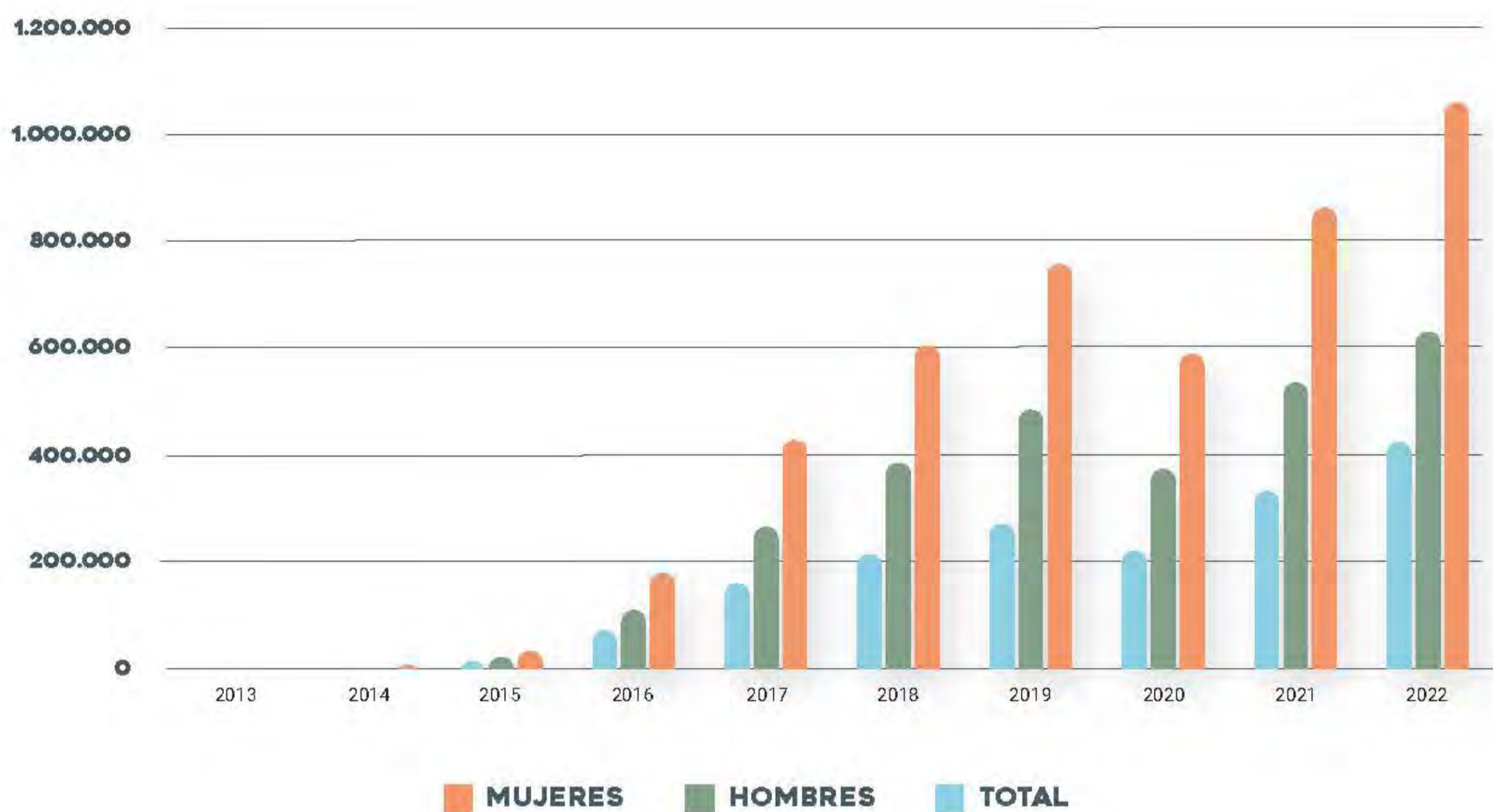
1.2.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

A través de la intermediación facilitamos el encuentro entre la oferta y la demanda laboral. Desde su creación, las agencias de gestión y colocación **han logrado un total de 4.528.624 colocaciones**, de las cuales el 62% corresponden a hombres y el 38% a mujeres, lo que evidencia la dificultad de lograr una vinculación laboral para este grupo poblacional.



GRÁFICA 3

COLOCACIONES POR AÑO Y GÉNERO



Fuente: Cálculos Asocajas con información del UAESPE – Corte abril 2022

1.2.5. CAPACITACIÓN: ESTRATEGIA PARA ACTUALIZAR LAS COMPETENCIAS LABORALES. UN IMPACTO DIRECTO A LA PRODUCTIVIDAD.

El concepto de capital humano aparece en **la estructura del análisis económico en la década de los 60 con el trabajo de Gary Becker (1964)** y tiene como eje central el desarrollo de las capacidades humanas como mecanismo para generar oportunidades económicas, que permitan la inclusión al mercado laboral o la generación de ingresos a través de negocios propios. Lo anterior requiere identificar los aspectos referentes a las habilidades, los conocimientos y las competencias, entendiendo las primeras como las destrezas con las que cuenta un individuo para realizar una tarea determinada; los segundos se asocian al entendimiento de conceptos, técnicas y metodologías; y finalmente las competencias mezclan los conceptos anteriores en términos de realizar una tarea específica, particularmente relacionada con los requerimientos del sector productivo.

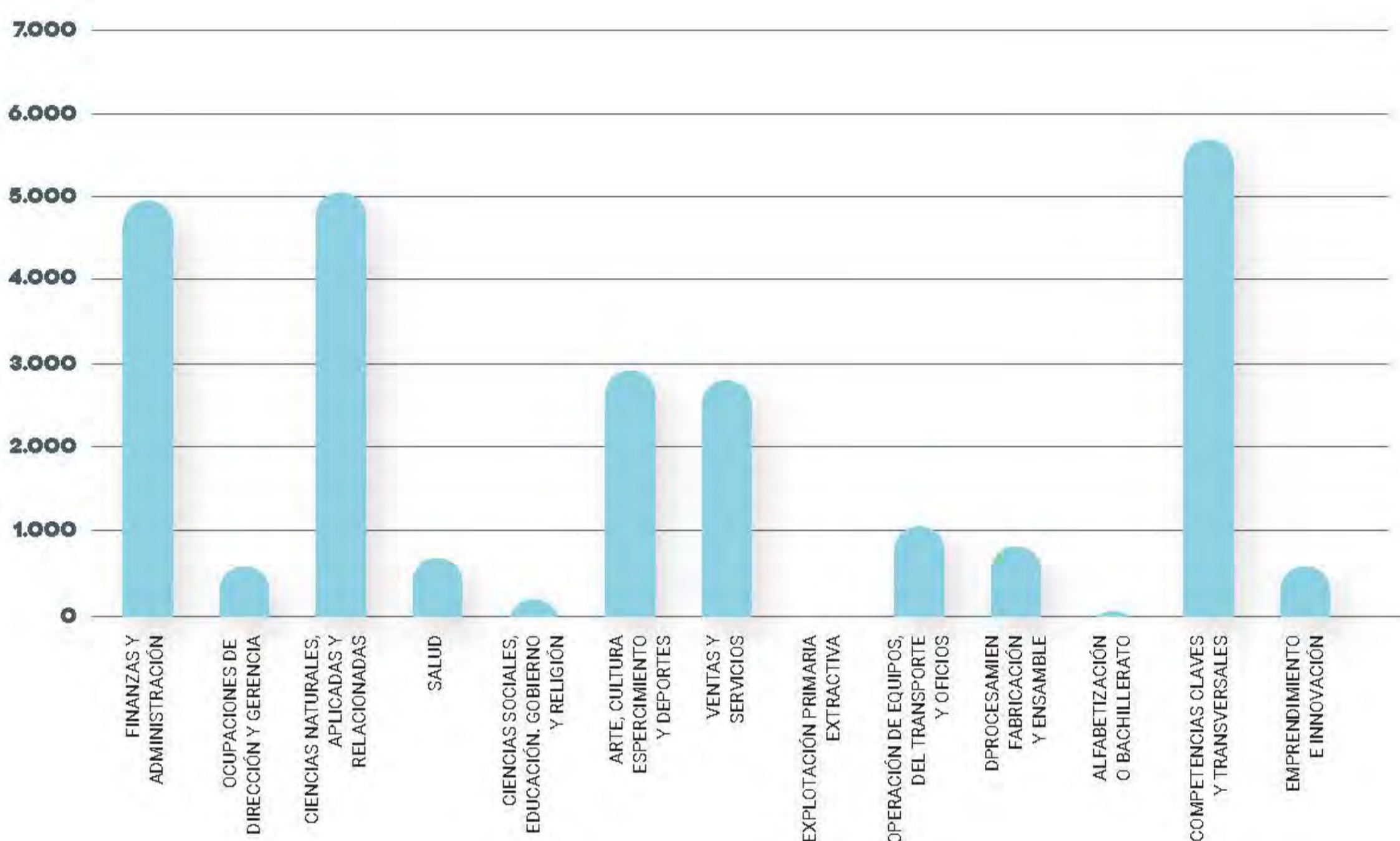
Partiendo entonces de que las competencias incluyen el desarrollo de habilidades y conocimientos para implementar una tarea determinada, los mecanismos para adquirirlas y desarrollarlas requieren de diferentes caminos a lo largo de la vida de una persona, siendo la educación y la formación uno de principales medios para su desarrollo. Las Cajas a través de su componente de formación y capacitación en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante tienen el objetivo de **desarrollar las competencias específicas** para que los buscadores puedan acceder rápidamente a un empleo y los empresarios puedan encontrar un talento humano productivo



y pertinente, y puede darse en las áreas de competencias socioemocionales, competencias técnicas y validación del bachillerato. La información, para el 2022, de cursos ofrecidos en las diferentes áreas de desempeño se encuentra en la **Gráfica 4**.

GRÁFICA 4

FORMACIÓN DEL MPC POR ÁREA DE DESEMPEÑO



Fuente: Cálculos Asocajas con información del UAESPE – Corte abril 2022

2

DINÁMICA DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN EL AÑO 2022



En esta sección **se desarrolla una revisión de los indicadores de afiliación, empresas y aportes en 2022**. Además, se aborda el comportamiento del Sistema en los últimos 4 años, los cuales tienen en cuenta el periodo previo a la pandemia (2019), el periodo de pandemia (2020 y 2021) y la postpandemia (2022).

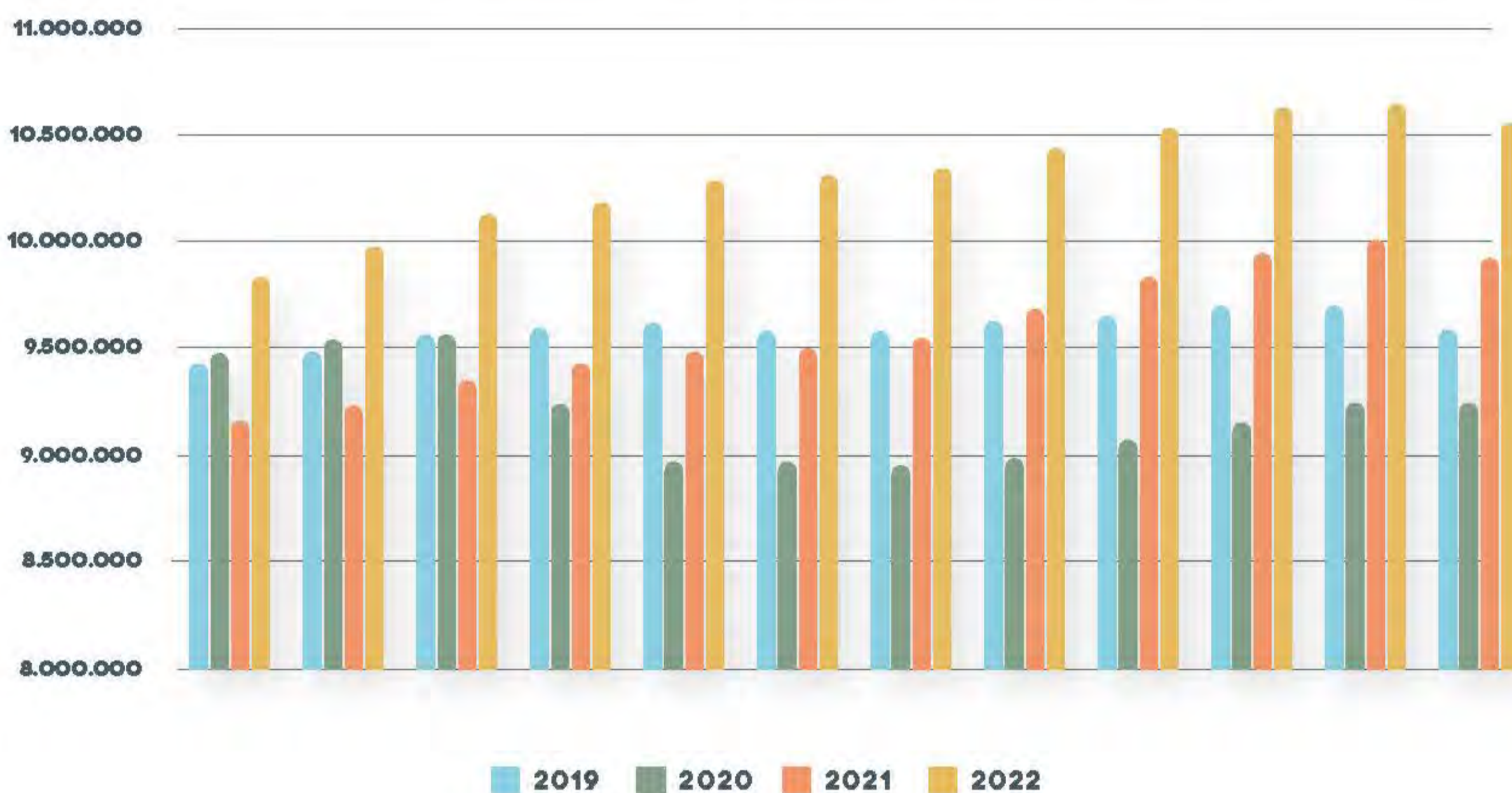


2.1 AFILIADOS

Una buena noticia que evidencia las mejoras en el mercado laboral, es que en el año 2022 **se completó la recuperación de las afiliaciones del Sistema** que habían sido afectadas por las medidas para la contención de la pandemia producida por el Covid-19. Incluso, las afiliaciones estuvieron en todos los meses muy por encima de los registros de 2019, alcanzando un máximo histórico de 10,64 millones en noviembre de 2022 (**Gráfica 5**). En diciembre se observa una desaceleración que obedece a las estacionalidades del mercado laboral.

GRÁFICA 5

AFILIADOS MENSUALES AL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (2019-2022*)



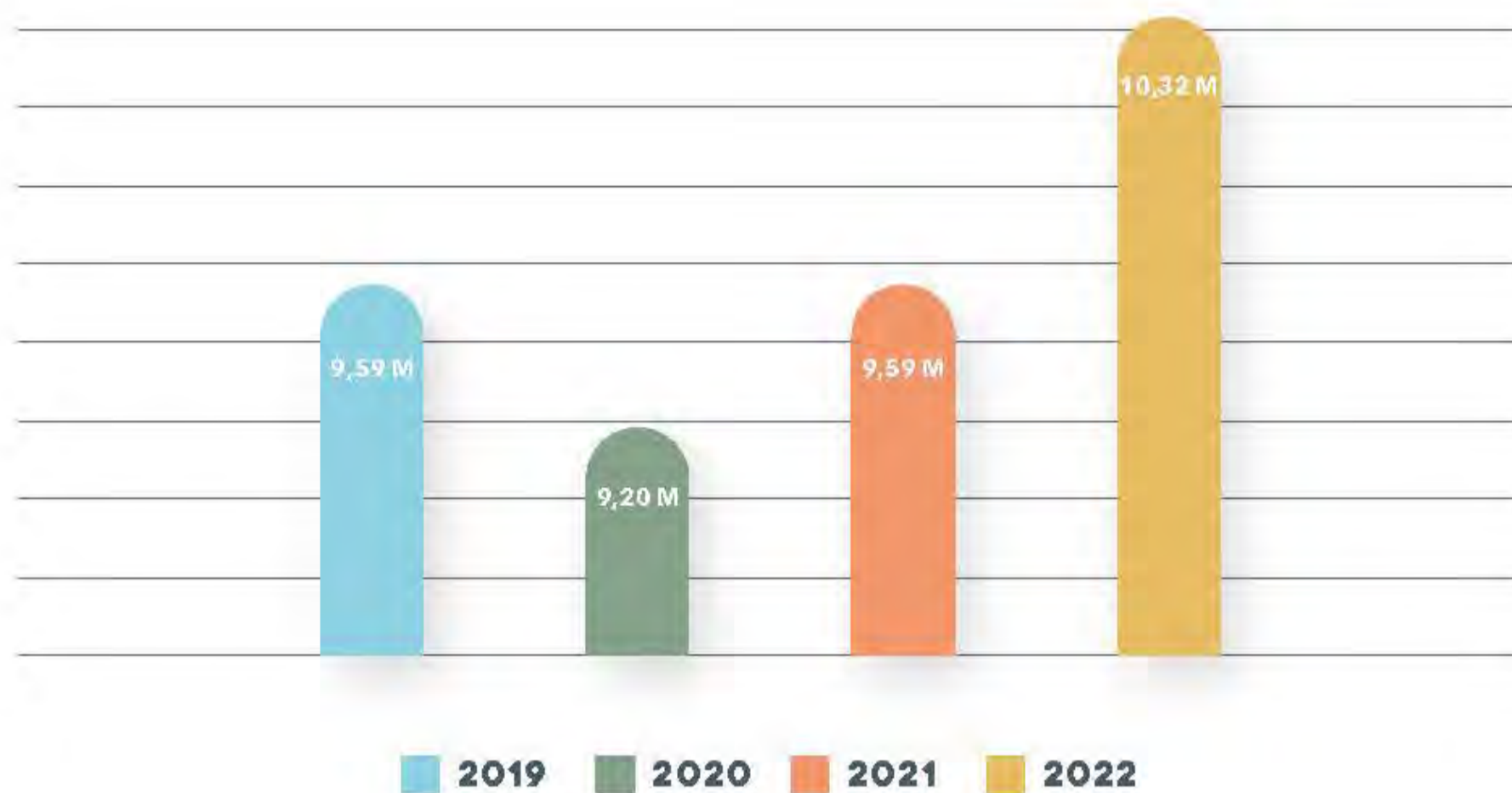
Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023. *Información preliminar.

De manera consolidada, **el promedio anual de afiliados al Sistema en el 2022 fue de 10,32 millones**, una cifra 7,6% superior al consolidado del 2021 y una adición de 1,1 millones de afiliaciones frente a las reportadas en 2020 (**Gráfica 6**).



GRÁFICA 6

AFILIADOS MENSUALES PROMEDIO AL SISTEMA 2019-2022

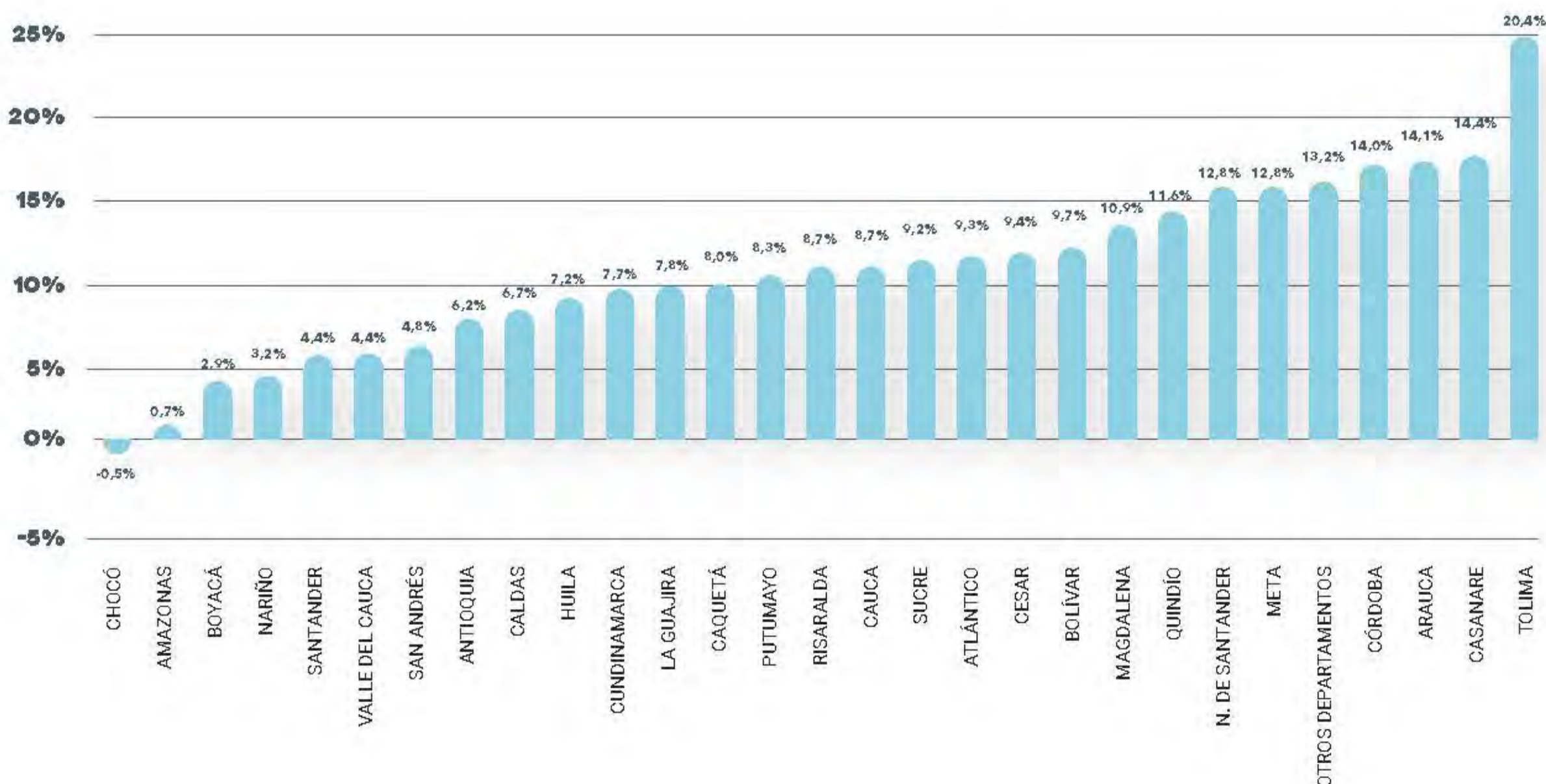


Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023. *Información preliminar.

La ampliación de las afiliaciones ha tenido un carácter heterogéneo, variando en un rango de -0.5% en Chocó hasta un 20.4% en Tolima, muy por encima del promedio nacional. Por otra parte, departamentos con un gran peso en la composición de las afiliaciones como Antioquia y Cundinamarca exhibieron crecimientos similares al nacional (6,2% y 7,7% respectivamente). **Estas regiones representan el 50% de las afiliaciones del Sistema. (Gráfica 7).**

GRÁFICA 7

VARIACIÓN DE LOS AFILIADOS AL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR POR DEPARTAMENTO. PROMEDIO MENSUAL 2021-2022*



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023. *Información preliminar.

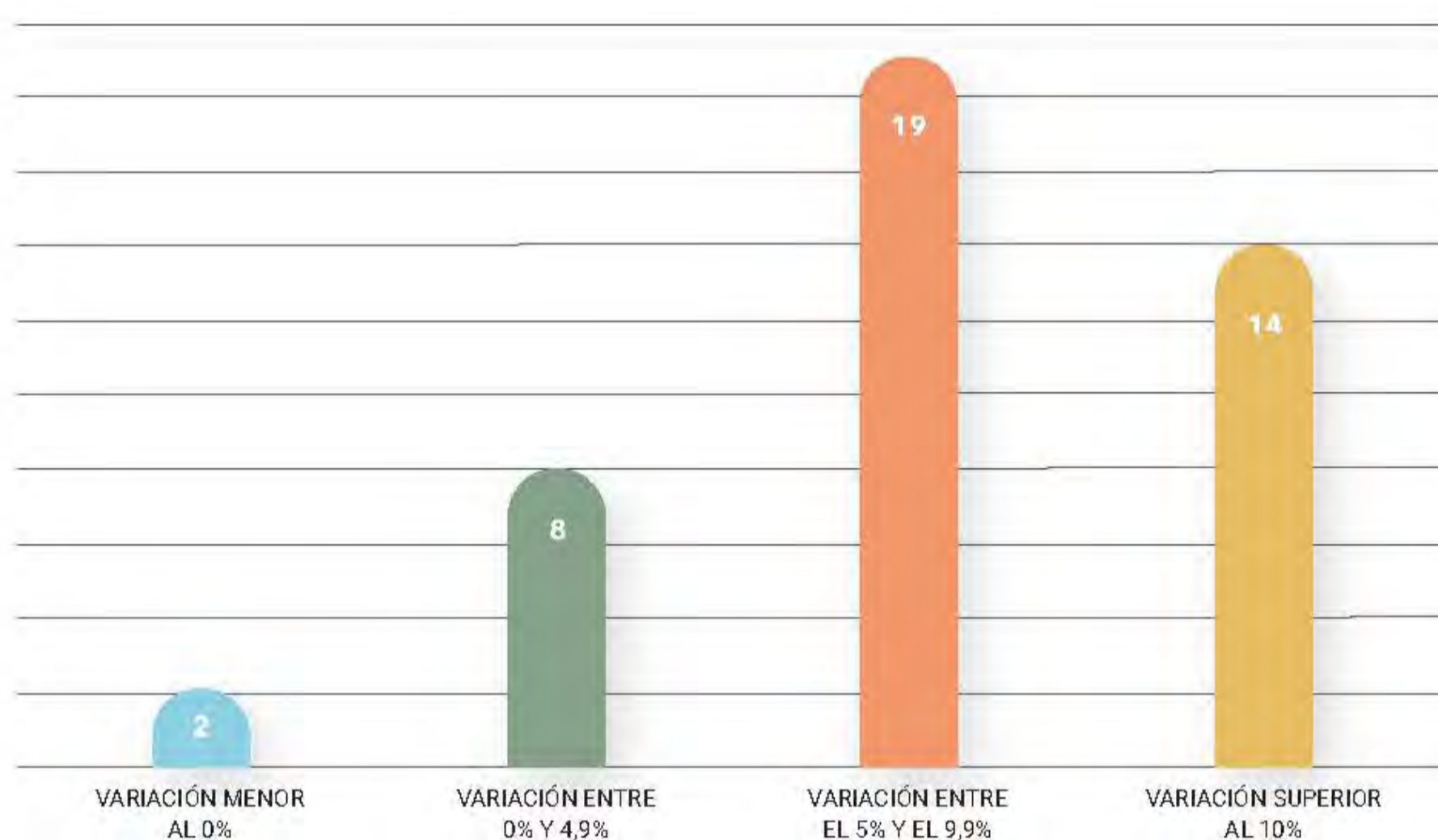


En cuanto al análisis por Corporación, 33 de las 43 Cajas tuvieron una expansión de las afiliaciones superiores al 5%, y 14 lograron estar arriba del 10%.

Así los datos reafirman el positivo año que para efectos del mercado laboral se presentaron en el 2022 (**Gráfica 8**).

GRÁFICA 8

NÚMERO DE CAJAS POR CATEGORÍA DE VARIACIONES DE AFILIADOS AL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ENTRE 2021-2022* INFORMACIÓN PRELIMINAR



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023.

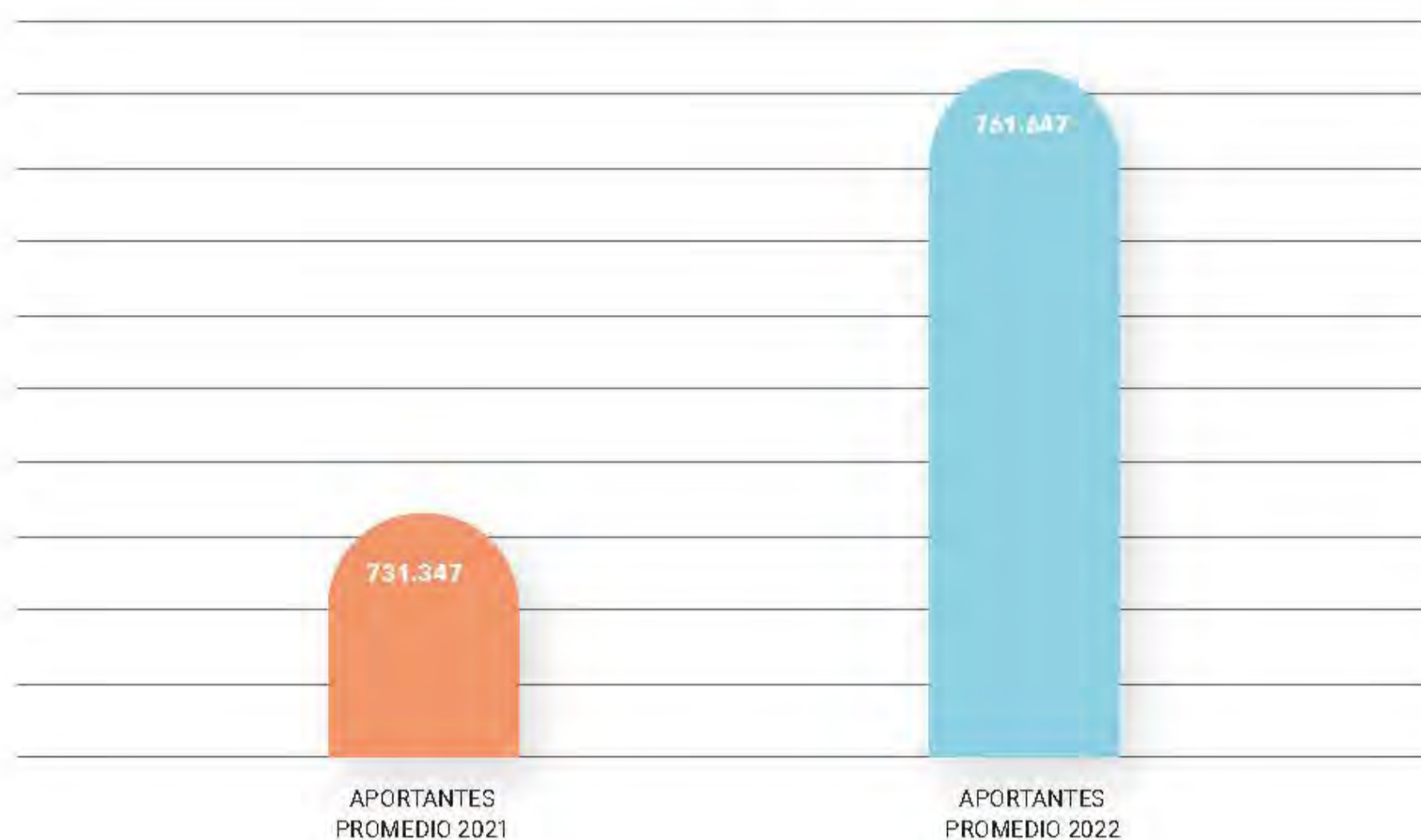
2.2 APORTANTES

La información reportada en el Sistema de Información Gerencial (SIGER), muestra que los aportantes se incrementaron en 4,1% entre el 2021 y el 2022 al tomar el promedio mensual de cada año (**Grafica 9**).



GRÁFICA 9

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS APORTANTES. PROMEDIO 2021 Y 2022*



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023.

*Información Preliminar. ** La consulta tiene las siguientes características: Afiliada: Aquellas empresas que se encuentran vigentes a la fecha de corte, incluyendo empresas en mora; tipo de empresa: empleador; sector: mixto - oficial/público - privado.

2.3 APORTES

Los aportes anuales recaudados fijan la pauta para la distribución de los recursos del Sistema entre los diferentes rubros y fondos establecidos por la Ley. De igual manera, junto con las afiliaciones, constituyen un indicador relevante que permite aproximarse al estado de la economía y el empleo formal en el ámbito nacional y regional. **Los aportes al Sistema en 2022 llegaron a \$9,8 billones, lo que significa un crecimiento del 16.9% frente a 2021.** Aunque parece un aumento importante, se debe tener en cuenta que la inflación en 2022 cerró en 13.1% y el salario mínimo se incrementó en 10% para el respectivo año.

Los recursos aportados por las empresas, **pertenecen colectivamente a los trabajadores** y son distribuidos para cubrir los subsidios monetarios, los subsidios en servicios para los afiliados, así como el financiamiento del acceso a programas sociales establecidos por la Ley para población no afiliada, como es el caso de las jornadas escolares complementarias, atención a primera infancia y régimen subsidiado de salud. Esta distribución es estrictamente regulada.

Por departamentos, se observan diferencias en la dinámica de los aportes. Es de destacar el rezago del Valle del Cauca, región que tiene una importante participación en afiliaciones y aportes para el conjunto del Sistema. También, se refuerza la conclusión de boletines anteriores en el sentido de que Antioquia y Cundinamarca se recuperaron de la crisis Covid-19 asincrónicamente. Mientras Antioquia tuvo una recuperación vertiginosa en 2021, Cundinamarca avanzó significativamente en 2022.



Con las cifras consolidadas de aportes y afiliados, el aporte per cápita promedio al Sistema fue de \$79 mil mensuales. **Cifra que demuestra que la gran mayoría (75,2%) de los afiliados tienen como base de aporte salarios inferiores a 2 smmlv.** Algunos departamentos como Arauca, llegan a aportes per cápita de \$108 mil mensuales, mientras que Tolima no alcanza a los \$60 mil por trabajador.

TABLA 1**VARIACIÓN DE LOS APORTES DEL 4%
POR DEPARTAMENTO ENTRE 2021 Y 2022***

DEPARTAMENTO	VARIACIÓN 2021 - 2022
AMAZONAS	13,5%
ANTIOQUIA	14,9%
ARAUCA	22,7%
ATLÁNTICO	18,7%
BOLÍVAR	21,3%
BOYACÁ	18,6%
CALDAS	15,3%
CAQUETÁ	18,0%
CASANARE	19,2%
CAUCA	14,3%
CESAR	15,3%
CÓRDOBA	22,3%
CUNDINAMARCA	17,4%
HUILA	17,3%
LA GUAJIRA	17,0%
MAGDALENA	18,6%
META	22,3%
N. DE SANTANDER	18,1%
NARIÑO	13,9%
OTROS DEPARTAMENTOS	22,2%
PUTUMAYO	23,2%
QUINDÍO	19,0%
RISARALDA	18,4%
SAN ANDRÉS	11,5%
SANTANDER	16,3%
SUCRE	16,0%
TOLIMA	14,4%
VALLE DEL CAUCA	12,9%
TOTAL	16,9%

Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada en marzo de 2023. *Información preliminar.

**CONCLUSIONES**

Desde la publicación de la Ley 1636, las Cajas de Compensación Familiar han recorrido un camino importante en la consolidación de un mecanismo de articulación de las políticas pasivas y activas de mercado laboral. Este camino se ha visto reflejado en logros como la consolidación de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, en la cual las Cajas participan con la red más extensa, 267 prestadores autorizados en el territorio nacional.

Las agencias son fundamentales para avanzar en el diseño e implementación de políticas activas, y promover la empleabilidad de grupos poblacionales de difícil acceso. De allí que implementar rutas diferenciadas para mujeres, jóvenes, población víctima, migrantes, discapacitados, sea una prioridad para las Cajas, porque así se brinda un acompañamiento especializado y se generan espacios de articulación institucional en los territorios.

Así mismo, por medio de las agencias se ha logrado recopilar información sobre el comportamiento del mercado laboral. Esta información es fundamental para avanzar en el diseño de programas y políticas enfocadas a mejorar la empleabilidad y la productividad del talento humano en las empresas.

Si bien el ejercicio de estos primeros años ha estado enfocado a la consolidación de esfuerzos, de metodologías y de una red de prestadores, actuando en el territorio nacional. Es necesario continuar avanzando y responder a las necesidades del mercado laboral y los cambios a los que se enfrenta por dinámicas como la digitalización y los cambios en los paradigmas productivos, entre otros. De esta forma se destacan retos como:

1 **Fortalecimiento del Sistema de información:** desde su creación y como se resalta en los estudios sobre el MPC y los sistemas de políticas activas y pasivas (Gonzales, 2021 y Núñez, 2018) es necesario avanzar en la consolidación de un sistema de información que permita una integración del mercado laboral y brinde eficiencia a la búsqueda de empleo y a la articulación de las políticas pasivas y activas de mercado laboral. Así mismo, este sistema debe involucrar herramientas digitales como algoritmos de inteligencia artificial que permitan facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda.

2 **Fortalecimiento institucional y estructuración de ecosistemas de empleo:** si bien las Cajas se han venido consolidando en los territorios como actores importantes en los programas de empleo, es necesario seguir avanzando en esta vía para mejorar el impacto en la población y en el tejido empresarial, y así consolidar ecosistemas para la gestión del talento humano que articulen las agencias con los esquemas de formación, los de certificación de competencias y el sector productivo.



- 3 **Gestión empresarial:** herramientas para la pequeña y mediana empresa. Durante estos primeros diez años las agencias han realizado un avance importante en consolidar herramientas enfocadas a los buscadores de empleo para estas empresas, así como fortalecer el enfoque hacia la productividad del talento humano.
- 4 **Perfiles y herramientas de análisis:** es necesario seguir conociendo el funcionamiento del mercado laboral, lo que requieren los empresarios y las competencias y habilidades de los buscadores; así como avanzar en un trabajo articulado con universidades, centros de pensamiento, gremios, cooperación internacional, entre otros, en el desarrollo de estudios de mercado laboral.
- 5 **Transformación digital:** el mundo está avanzando vertiginosamente a una transformación digital y los servicios públicos de empleo no son la excepción. Adicional a la necesidad de fortalecer el sistema de información se deben fortalecer los equipos humanos para el desarrollo de competencias digitales.
- 6 **El humanismo en los servicios públicos de empleo:** acompañado de los avances tecnológicos y de la productividad empresarial, es necesario profundizar en las herramientas de acompañamiento a la población. El empleo es una parte fundamental de la vida de las personas, pues su desarrollo profesional, la generación de ingresos, la autoestima, su proyecto de vida y crecimiento está relacionado con el crecimiento en el mercado laboral. Por lo tanto, se debe seguir profundizando en el enfoque humanista, en acompañar a que una persona pueda desarrollar su potencial productivo y tener los ingresos que requiera para mejorar su calidad de vida.
- 7 **Desarrollo de competencias para la productividad:** los modelos de formación para el trabajo y la educación están en cambio continuo (OECD, 2021). En este nuevo contexto, la formación para toda la vida y el desarrollo de nuevos ambientes de aprendizaje es fundamental para ingresar y mantenerse en el mercado laboral. Nuestras agencias deben seguir consolidando los procesos de formación para cesantes y trabajadores activos y así dar una respuesta pertinente. Sin un talento humano adecuado, una empresa no puede impulsar su productividad.
- 8 **En cuanto a la dinámica del Sistema de Compensación Familiar,** el balance del 2022 es positivo en términos de afiliaciones, aportes y aportantes. El crecimiento de las afiliaciones de 7.6% permitió que los afiliados se mantuvieran por encima de los 10 millones durante todo el año, por primera vez en la trayectoria del Sistema. Los aportes evolucionaron también satisfactoriamente, aunque se vieron opacados por el incremento en el nivel general de precios que afectaron la economía nacional.

**REFERENCIAS**

OECD (2021), "Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups", OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), OECD Publishing, Paris,

Consejo de Europa (2008) Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados. Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente, Diario Oficial de la Unión Europea, Bruselas.

Gonzalez Velosa, Carolina (2021) "Se buscan empleos de calidad: políticas activas y pasivas de empleo en Colombia. Informe para la Misión de Empleo" Nota Técnica IBD-TN- 02358. Washington

Gary S. Becker (1964). Human Capital. A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third Edition (1993). The University of Chicago Press.

Nuñez, J et al (2018). Evaluación del mecanismo de protección al Cesante. Fedesarrollo – DNP



CRÉDITOS

Presidenta Ejecutiva

Adriana María Guillen Arango

Presidente Junta Directiva

Ernesto Herrera Díaz Granados

Gerente de Análisis e Investigaciones Económicas

Germán Augusto Cano Torres

Coordinador del Boletín

Germán Augusto Cano Torres

Equipo investigador

Nicolás Sacristán Castañeda

Renata Samacá Sáenz