Agencia de Empleo

Servicio Público de Empleo

Autorizada mediante Resolución
No. 0054 de 2026 de la Unidad Administrativa
Especial del Servicio Público de Empleo

Comfanorte
Donde queremos estar

REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO COMFANORTE

Artículo 1. OBJETO. El presente reglamento tiene por objeto determinar las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, así como los derechos y deberes de los usuarios del servicio, a través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander – COMFANORTE, conforme con la red de prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
Artículo 2. ÁMBITO. La Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander –COMFANORTE, es una entidad privada sin ánimo de lucro, organizada como corporación que cumple funciones de seguridad social y goza de personería jurídica conferida por medio de la resolución No. 2894 del 18 de octubre de 1957, emitida por el Ministerio de Justicia. Ubicada en la Avenida 1 A. Calle 9 Esquina Barrio Latino de la ciudad de Cúcuta - Norte de Santander, fungirá como Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar.
Artículo 3. SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO. La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander – COMFANORTE, prestará los servicios básicos de gestión y colocación de empleo de forma gratuita en modalidad presencial, a través de los puntos de atención autorizados, apoyados tecnológicamente con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, disponible en la página https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencias.aspx, cumpliendo con los lineamientos dispuestos en el Artículo 2.2.6.1.2.17. del Decreto 1072 de 2015 modificado parcialmente por el Decreto 1823 de 2020; en concordancia con el Artículo 3°, Numeral 1, de la Resolución 0229 de 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo, entendiéndose que estos servicios son los desarrollados por los Prestadores del Servicio Público de Empleo, y comprenden 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.
Servicios Básicos de Gestión y Colocación de Empleo Son aquellos que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral, y comprenden las siguientes actividades:
1. Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes.
2. Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.
3. Preselección.
4. Remisión.
Así mismo, cada una de estas actividades están definidas en la normatividad vigente, de la siguiente manera:
1.1. Registro de Oferentes o Buscadores. Corresponde al registro de la hoja de vida de acuerdo con la normatividad vigente.
1.2. Registro de Potenciales Empleadores. Inscripción presencial y/o virtual del potencial empleador, de manera autónoma o asistida por el prestador, que incluye como mínimo tipo de persona (natural o jurídica); razón social o nombre; número del NIT o documento de identificación; datos del representante legal (nombre y correo electrónico); domicilio (ciudad, departamento y país); datos de la persona de contacto (nombre, teléfono y correo electrónico).
1.3. Registro de Vacantes. 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.
2. Orientación: Acciones dirigidas a oferentes o buscadores y potenciales empleadores, encaminadas a proporcionar competencias laborales e identificar necesidades del mercado de laboral.
2.1. Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores. Acciones encaminadas a identificar las características, competencias laborales y necesidades del oferente o buscador de empleo, así como intereses ocupacionales, motivaciones y necesidades; para analizar y construir el perfil laboral, brindar información del mercado laboral y programas de empleo y asesorar la búsqueda de empleo; y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.
La Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores, incluye actividades como:
- Entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo.
- Pruebas psicométricas asociadas a la orientación.
- Actividades grupales sobre competencias básicas (clave y transversales).
- Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida.
- Actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.
2.2. Orientación a Potenciales Empleadores. Acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral y programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.
La Orientación Ocupacional a Potenciales Empleadores, incluye actividades como:
- Entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo.
- Pruebas psicométricas asociadas a la orientación.
- Actividades grupales sobre competencias básicas (clave y transversales).
- Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida.
- Actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.
2.3. Orientación a Potenciales Empleadores. Acciones que permiten conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro y publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado e inserción laboral y programas de fomento al empleo formal y, según el caso, direccionar a servicios especializados autorizados.
La Orientación Ocupacional a Potenciales Empleadores, incluye actividades como:
- Entrevista individual o grupal de orientación y/o identificación de barreras a buscadores de empleo.
- Pruebas psicométricas asociadas a la orientación.
- Construcción, reconstrucción o actualización de la hoja de vida.
- Actividades individuales o grupales sobre herramientas para el autoempleo y/o búsqueda de empleo y actividades que ayuden al fortalecimiento del perfil laboral.
2.4. Remisión. 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. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador de servicios y deben implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.
4. Remisión. 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. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador de servicios y deben implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, realizará la remisión de hojas de vida en modalidad presencial, a través de los puntos de atención autorizados, apoyados tecnológicamente con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE mediante el enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx, en atención a las necesidades de talento humano establecidas por los Potenciales Empleadores, preservando la plena aplicación del principio de igualdad, identificando entre los Oferentes o Buscadores de Empleo registrados, aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:
a) Los Potenciales Empleadores que requieran talento humano para cubrir sus vacantes, deben registrarse en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.
b) Los Oferentes o Buscadores de Empleo que aspiren postularse a una vacante publicada, deben tener su hoja de vida registrada en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.
c) Las vacantes deben estar registradas y publicadas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, de acuerdo al artículo 2.2.1.6.2.2. del Decreto número 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo modificado parcialmente por el Decreto 1668 de 2016. Para tales efectos la vacante se identificará con un código único el cual será definido por el empleador y remitido a los prestadores con que se realice el registro de la misma.

Nota 6: La publicación de una vacante no podrá limitar exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento.
Nota 7: Cuando el empleador, con anterioridad al vencimiento del término de publicación, informe que la vacante fue provista con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
Nota 8: Cumplir con todas las medidas especiales contenidas en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 1668 de 2016, respecto de los puntos de atención, en mismo, la operación de esta actividad se aprueba con herramientas tecnológicas como Correo Electrónico Corporativo, Plataformas de Reuniones Virtuales / En Línea, entre otros medios digitales corporativos de comunicación.

PRESELECCIÓN HOJAS DE VIDA HIDROCARBUROS
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, cuenta del m requerimiento de formación previo en la cuidad "Nivel Edu
Experiencia laboral	Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, observará el tipo y de experiencia laboral requerida en el anexo técnico de la Resolución No. 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo requerimientos de formación académica previstos en la ca "Experiencia Laboral", que sean inferiores a los previstos cuidad "Nivel Educativo", sólo serán observados por la Agen Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, cuando encuentren diferencias con la formación previa no esta cuadro.

Nota 1: Los cursos, competencias y conocimientos requeridos para cada perfil, serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores.

Nota 2: El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.
La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:
a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
b) En los municipios del departamento donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
c) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
d) En el ámbito nacional.
2. El Intermediador Laboral ingresa al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

3. Cuando el Intermediador Laboral ingresa a gestionar la vacante, debe incorbir los candidatos que preseleccionó, los cuales pueden ser no postulados por la agencia a través del 'matching' automático en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE (área rural y urbana) o autopostulados, utilizando el módulo con herramienta para realizar la búsqueda de candidatos y aplicando filtros como: Palabra Clave, Información Sociodemográfica, Departamento / Ciudad, Educación Formal, Idiomas, Situación Laboral, Grupos Ocupacionales, Cargos, Industria / Sector, Meses de Experiencia, Aspiración Salarial y Otros (Posibilidad de viaje, Posibilidad de trasladarse y Tiempo de actualización de la hoja de vida).
Nota: Los Oferentes o Buscadores de Empleo pueden postularse autónomamente a las vacantes publicadas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx, y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

4. El Orientador Ocupacional revisa la ruta de empleabilidad de los Oferentes o Buscadores de Empleo en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, para verificar que se encuentra completa y brinda información general sobre la vacante y los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante o programas de gobierno vigentes a los que pueda aplicar.
5. El Orientador Ocupacional revisa las hojas de vida remitidas por los Oferentes o Buscadores de Empleo sobre el fortalecimiento del mercado laboral y, en general, sobre la búsqueda de empleo.
6. El Orientador Ocupacional revisa la función de remisión que ha sido asignada al Orientador o Buscador de Empleo en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE de manera virtual. En caso de ser necesario, el Orientador Ocupacional puede ajustar los criterios de búsqueda con su documento de identificación, detallando experiencias los datos que necesita, actualizar. Adicionalmente, el Orientador solicita el estado laboral actual del buscador; si este se encuentra cesante, se analiza el tiempo de desempleo y se defiere las estrategias y programas a que pueda mitigar las barreras que impiden su inserción efectiva al mercado laboral.
7. Una vez terminada la entrevista, el Orientador Ocupacional socializa a los Oferentes o Buscadores de Empleo el resultado de las pruebas asociadas con la orientación para la elaboración de perfil laboral, así mismo, lo otro sobre sus intereses, aptitudes y actitudes, puede determinar entre los candidatos postulados los que más se ajusten para cubrir las vacantes.
8. REMISIÓN. Son las acciones que permiten poner a disposición del potencial empleador, las hojas de vida de los oferentes o buscadores preseleccionados que cumplen con lo requerido en la vacante. Estas acciones deben quedar registradas en el sistema de información autorizado al prestador de servicios y deben implementar estrategias de retroalimentación respecto a los oferentes o buscadores remitidos.
La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, realizará la remisión de hojas de vida en modalidad presencial, a través de los puntos de atención autorizados, apoyados tecnológicamente con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE mediante el enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx, en atención a las necesidades de talento humano establecidas por los Potenciales Empleadores, preservando la plena aplicación del principio de igualdad, identificando entre los Oferentes o Buscadores de Empleo registrados, aquellos que cumplan con el perfil requerido en la vacante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:
a) Los Potenciales Empleadores que requieran talento humano para cubrir sus vacantes, deben registrarse en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.
b) Los Oferentes o Buscadores de Empleo que aspiren postularse a una vacante publicada, deben tener su hoja de vida registrada en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.
c) Las vacantes deben estar registradas y publicadas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, de acuerdo al artículo 2.2.1.6.2.2. del Decreto número 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo modificado parcialmente por el Decreto 1668 de 2016. Para tales efectos la vacante se identificará con un código único el cual será definido por el empleador y remitido a los prestadores con que se realice el registro de la misma.

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA PRESELECCIÓN DE HOJAS DE VIDA
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, cuenta del m requerimiento de formación previo en la cuidad "Nivel Edu
Experiencia laboral	Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, observará el tipo y de experiencia laboral requerida en el anexo técnico de la Resolución No. 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo requerimientos de formación académica previstos en la ca "Experiencia Laboral", que sean inferiores a los previstos cuidad "Nivel Educativo", sólo serán observados por la Agen Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, cuando encuentren diferencias con la formación previa no esta cuadro.

Nota 1: Los cursos, competencias y conocimientos requeridos para cada perfil, serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores.

Nota 2: El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.
La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:
a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
b) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
c) En el ámbito nacional.
2. El Intermediador Laboral ingresa al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

3. Cuando el Intermediador Laboral ingresa a gestionar la vacante, debe incorbir los candidatos que preseleccionó, los cuales pueden ser no postulados por la agencia a través del 'matching' automático en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE (área rural y urbana) o autopostulados, utilizando el módulo con herramienta para realizar la búsqueda de candidatos y aplicando filtros como: Palabra Clave, Información Sociodemográfica, Departamento / Ciudad, Educación Formal, Idiomas, Situación Laboral, Grupos Ocupacionales, Cargos, Industria / Sector, Meses de Experiencia, Aspiración Salarial y Otros (Posibilidad de viaje, Posibilidad de trasladarse y Tiempo de actualización de la hoja de vida).
Nota: Los Oferentes o Buscadores de Empleo pueden postularse autónomamente a las vacantes publicadas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx, y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

4. El Intermediador Laboral realizará seguimiento solicitando mediante correo electrónico corporativo a los Potenciales Empleadores, la retroalimentación de los Oferentes o Buscadores de Empleo convocados y/o remitidos que continúan en proceso, los cuales deben ser contactados por los empleadores mediante llamada telefónica para confirmar que hoy sido seleccionados y siguen aplicando el proceso.
Nota 1: Si los Potenciales Empleadores manifiestan que es necesario remitir otros candidatos, estos deberán informar por escrito mediante correo electrónico corporativo, los motivos por los cuales no fueron seleccionados los candidatos remitidos anteriormente para aplicar a la vacante.
Nota 2: Cuando los Potenciales Empleadores requieran apoyo para definir los perfiles que más se ajusten a sus necesidades, puden solicitar el servicio de entrevista de intermediación laboral con el Orientador Ocupacional de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, el cual, mediante un análisis de habilidades, competencias, experiencias, aptitudes y actitudes, puede determinar entre los candidatos postulados los que más se ajusten para cubrir las vacantes.
Nota 3: En caso de no encontrar los Oferentes o Buscadores de Empleo que aplaquen a los perfiles de las vacantes, el Intermediador Laboral gestionará la búsqueda de candidatos a través de otras fuentes y ofertará una nueva oportunidad a potencial empleador sobre el talento humano solicitado, teniendo en cuenta que: 1. Ampliar los rangos de edad para la población de mujeres y hombres mayores de 18 años. 2. Ampliar la Compensación Familiar de Norte de Santander – COMFANORTE.
5. Cuando la vacante corresponda a un perfil ocupacional estandarizado por el Ministerio del Trabajo, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia publicados deberán corresponder a los estandarizados.
Nota 3: En la publicación de la vacante se incluirá el municipio o municipios de residencia requerido por el empleador, los cuales, en todo caso deberán corresponder al área de influencia del proyecto. A través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, se permitirá la modificación del ámbito de la oferta territorial de la vacante.
Nota 4: El término de publicación de la vacante establecido por el empleador en todo caso no podrá ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses. Para tales efectos los términos serán contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que se realice el registro de forma correcta.
Nota 5: Con la publicación se advertirá que la vacante es gestionada por varios prestadores de conformidad con lo previsto en parágrafo del artículo 2.2.6.2.6. del Decreto número 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo modificado parcialmente por el Decreto 1668 de 2016. Para tales efectos la vacante se identificará con un código único el cual será definido por el empleador y remitido a los prestadores con que se realice el registro de la misma.

Nota 6: La publicación de una vacante no podrá limitar exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento.
Nota 7: Cuando el empleador, con anterioridad al vencimiento del término de publicación, informe que la vacante fue provista con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
Nota 8: Cumplir con todas las medidas especiales contenidas en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 1668 de 2016, respecto de los puntos de atención, en mismo, la operación de esta actividad se aprueba con herramientas tecnológicas como Correo Electrónico Corporativo, Plataformas de Reuniones Virtuales / En Línea, entre otros medios digitales corporativos de comunicación.

PRESELECCIÓN HOJAS DE VIDA HIDROCARBUROS
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, cuenta del m requerimiento de formación previo en la cuidad "Nivel Edu
Experiencia laboral	Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, observará el tipo y de experiencia laboral requerida en el anexo técnico de la Resolución No. 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo requerimientos de formación académica previstos en la ca "Experiencia Laboral", que sean inferiores a los previstos cuidad "Nivel Educativo", sólo serán observados por la Agen Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, cuando encuentren diferencias con la formación previa no esta cuadro.

Nota 1: Los cursos, competencias y conocimientos requeridos para cada perfil, serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores.

Nota 2: El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.
La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:
a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
b) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
c) En el ámbito nacional.
2. El Intermediador Laboral ingresa al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

3. Cuando el Intermediador Laboral ingresa a gestionar la vacante, debe incorbir los candidatos que preseleccionó, los cuales pueden ser no postulados por la agencia a través del 'matching' automático en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE (área rural y urbana) o autopostulados, verifica la equivalencia entre ambos, con el fin de proponer por la mejor opción que haya una remisión justa y equitativa de acuerdo con lo que determina la normatividad vigente.
3. El Intermediador Laboral luego de realizar la preselección de candidatos, remitirá a los Potenciales Empleadores, las vacantes que se tienen candidatos seleccionados para que ellos realicen la revisión de hoja de vida de los Oferentes o Buscadores de Empleo remitidos y/o convocados, y ellos puedan realizar el proceso de entrevista de interés de la vacante, y cuenta del término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
Nota 8: Cumplir con todas las medidas especiales contenidas en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 1668 de 2016, respecto de los puntos de atención, en mismo, la operación de esta actividad se aprueba con herramientas tecnológicas como Correo Electrónico Corporativo, Plataformas de Reuniones Virtuales / En Línea, entre otros medios digitales corporativos de comunicación.

PRESELECCIÓN HOJAS DE VIDA HIDROCARBUROS
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, cuenta del m requerimiento de formación previo en la cuidad "Nivel Edu
Experiencia laboral	Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, observará el tipo y de experiencia laboral requerida en el anexo técnico de la Resolución No. 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo requerimientos de formación académica previstos en la ca "Experiencia Laboral", que sean inferiores a los previstos cuidad "Nivel Educativo", sólo serán observados por la Agen Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, cuando encuentren diferencias con la formación previa no esta cuadro.

Nota 1: Los cursos, competencias y conocimientos requeridos para cada perfil, serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores.

Nota 2: El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.
La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:
a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
b) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
c) En el ámbito nacional.
2. El Intermediador Laboral ingresa al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

3. Cuando el Intermediador Laboral ingresa a gestionar la vacante, debe incorbir los candidatos que preseleccionó, los cuales pueden ser no postulados por la agencia a través del 'matching' automático en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE (área rural y urbana) o autopostulados, verifica la equivalencia entre ambos, con el fin de proponer por la mejor opción que haya una remisión justa y equitativa de acuerdo con lo que determina la normatividad vigente.
3. El Intermediador Laboral luego de realizar la preselección de candidatos, remitirá a los Potenciales Empleadores, las vacantes que se tienen candidatos seleccionados para que ellos realicen la revisión de hoja de vida de los Oferentes o Buscadores de Empleo remitidos y/o convocados, y ellos puedan realizar el proceso de entrevista de interés de la vacante, y cuenta del término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
4. Cuando la vacante corresponda a un perfil ocupacional estandarizado por el Ministerio del Trabajo, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia publicados deberán corresponder a los estandarizados.
Nota 3: En la publicación de la vacante se incluirá el municipio o municipios de residencia requerido por el empleador, los cuales, en todo caso deberán corresponder al área de influencia del proyecto. A través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, se permitirá la modificación del ámbito de la oferta territorial de la vacante.
Nota 4: El término de publicación de la vacante establecido por el empleador en todo caso no podrá ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses. Para tales efectos los términos serán contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que se realice el registro de forma correcta.
Nota 5: Con la publicación se advertirá que la vacante es gestionada por varios prestadores de conformidad con lo previsto en parágrafo del artículo 2.2.6.2.6. del Decreto número 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo modificado parcialmente por el Decreto 1668 de 2016. Para tales efectos la vacante se identificará con un código único el cual será definido por el empleador y remitido a los prestadores con que se realice el registro de la misma.

Nota 6: La publicación de una vacante no podrá limitar exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento.
Nota 7: Cuando el empleador, con anterioridad al vencimiento del término de publicación, informe que la vacante fue provista con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
Nota 8: Cumplir con todas las medidas especiales contenidas en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 1668 de 2016, respecto de los puntos de atención, en mismo, la operación de esta actividad se aprueba con herramientas tecnológicas como Correo Electrónico Corporativo, Plataformas de Reuniones Virtuales / En Línea, entre otros medios digitales corporativos de comunicación.

PRESELECCIÓN HOJAS DE VIDA HIDROCARBUROS
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, cuenta del m requerimiento de formación previo en la cuidad "Nivel Edu
Experiencia laboral	Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de Gest Colocación de Empleo COMFANORTE, observará el tipo y de experiencia laboral requerida en el anexo técnico de la Resolución No. 2616 de 2016 del Ministerio del Trabajo requerimientos de formación académica previstos en la ca "Experiencia Laboral", que sean inferiores a los previstos cuidad "Nivel Educativo", sólo serán observados por la Agen Gestión y Colocación de Empleo COMFANORTE, cuando encuentren diferencias con la formación previa no esta cuadro.

Nota 1: Los cursos, competencias y conocimientos requeridos para cada perfil, serán considerados para realizar la preselección, en especial, cuando haya varios oferentes que cumplan las condiciones anteriores.

Nota 2: El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.
La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:
a) En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
b) En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
c) En el ámbito nacional.
2. El Intermediador Laboral ingresa al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE a través del enlace https://prestadores.serviciodeempleo.gov.co/HomeAgencia.aspx y se dirige al módulo de gestión de procesos, donde aplica los criterios de búsqueda para gestionar la vacante, los cuales son:

Gestión de Procesos	Proceso Empresa Fecha de creación Fecha límite de envío de HV Estado del Proceso

3. Cuando el Intermediador Laboral ingresa a gestionar la vacante, debe incorbir los candidatos que preseleccionó, los cuales pueden ser no postulados por la agencia a través del 'matching' automático en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE (área rural y urbana) o autopostulados, verifica la equivalencia entre ambos, con el fin de proponer por la mejor opción que haya una remisión justa y equitativa de acuerdo con lo que determina la normatividad vigente.
3. El Intermediador Laboral luego de realizar la preselección de candidatos, remitirá a los Potenciales Empleadores, las vacantes que se tienen candidatos seleccionados para que ellos realicen la revisión de hoja de vida de los Oferentes o Buscadores de Empleo remitidos y/o convocados, y ellos puedan realizar el proceso de entrevista de interés de la vacante, y cuenta del término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
4. Cuando la vacante corresponda a un perfil ocupacional estandarizado por el Ministerio del Trabajo, los requisitos de formación académica y tiempo de experiencia publicados deberán corresponder a los estandarizados.
Nota 3: En la publicación de la vacante se incluirá el municipio o municipios de residencia requerido por el empleador, los cuales, en todo caso deberán corresponder al área de influencia del proyecto. A través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, se permitirá la modificación del ámbito de la oferta territorial de la vacante.
Nota 4: El término de publicación de la vacante establecido por el empleador en todo caso no podrá ser inferior a tres (3) días, ni superior a seis (6) meses. Para tales efectos los términos serán contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que se realice el registro de forma correcta.
Nota 5: Con la publicación se advertirá que la vacante es gestionada por varios prestadores de conformidad con lo previsto en parágrafo del artículo 2.2.6.2.6. del Decreto número 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo modificado parcialmente por el Decreto 1668 de 2016. Para tales efectos la vacante se identificará con un código único el cual será definido por el empleador y remitido a los prestadores con que se realice el registro de la misma.

Nota 6: La publicación de una vacante no podrá limitar exclusivamente para residentes de una vereda o corregimiento.
Nota 7: Cuando el empleador, con anterioridad al vencimiento del término de publicación, informe que la vacante fue provista con uno de los oferentes remitidos por el prestador, esta será cerrada. Lo anterior, siempre y cuando el término en que la vacante permanezca publicada no sea inferior a tres (3) días.
Nota 8: Cumplir con todas las medidas especiales contenidas en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 1668 de 2016, respecto de los puntos de atención, en mismo, la operación de esta actividad se aprueba con herramientas tecnológicas como Correo Electrónico Corporativo, Plataformas de Reuniones Virtuales / En Línea, entre otros medios digitales corporativos de comunicación.

PRESELECCIÓN HOJAS DE VIDA HIDROCARBUROS
1. El Intermediador Laboral revisa las solicitudes de vacantes remitidas por el Gestor Empresarial a través de correo electrónico corporativo, y tramita las que se encuentren publicadas el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, con el fin de generar la búsqueda de candidatos para la preselección de hojas de vida, verificando los siguientes criterios:

Lugar de residencia	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun
Formación académica	Para todos los casos corresponderá al municipio o mun Para el caso de perfiles estandarizados, la Agencia de