



NOTAS SOBRE PERSPECTIVAS **DEL MERCADO LABORAL**

Nota 6: Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la **región Amazonia**

DICIEMBRE 2023



PÁG.

CONTENIDO

1. Introducción	03
2. Avances del Servicio Público de Empleo	05
3. Principales indicadores del mercado laboral en la región Amazonia	07
4. Empresas registradas en Registro Único Empresarial y Social y el Sistema de Información del Servicio de Empleo en la región Amazonia	09
5. Ofertas de empleo en la región Amazonia	11
6. Personas registradas que fueron colocadas laboralmente en la región Amazonia	19
7. Principales conocimientos y destrezas demandados en la región Amazonia	22
8. Principales destinos de las personas colocadas laboralmente en la región Amazonia	25
Apéndice: Nota metodológica	27



1. INTRODUCCIÓN

En este documento se presentan diversos análisis con base en la información que se genera diariamente a través del Servicio Público de Empleo (SPE). Estos análisis no solo permiten mejorar los servicios ofrecidos a través de la Red de Prestadores del SPE, sino que también contribuyen a que las personas alcancen sus objetivos ocupacionales y a aumentar la productividad de las empresas. Este enfoque no solo promueve el crecimiento del país, sino que lo hace de manera equitativa para todos los actores.

La Unidad del Servicio Público de Empleo posee valiosas bases de datos generadas a partir de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo. Por un lado, se dispone de información detallada sobre los buscadores de empleo y sus características individuales. Por otro lado, se cuenta con los registros de potenciales empleadores y las

ofertas de empleo que disponen a través de la Red de Prestadores del SPE.

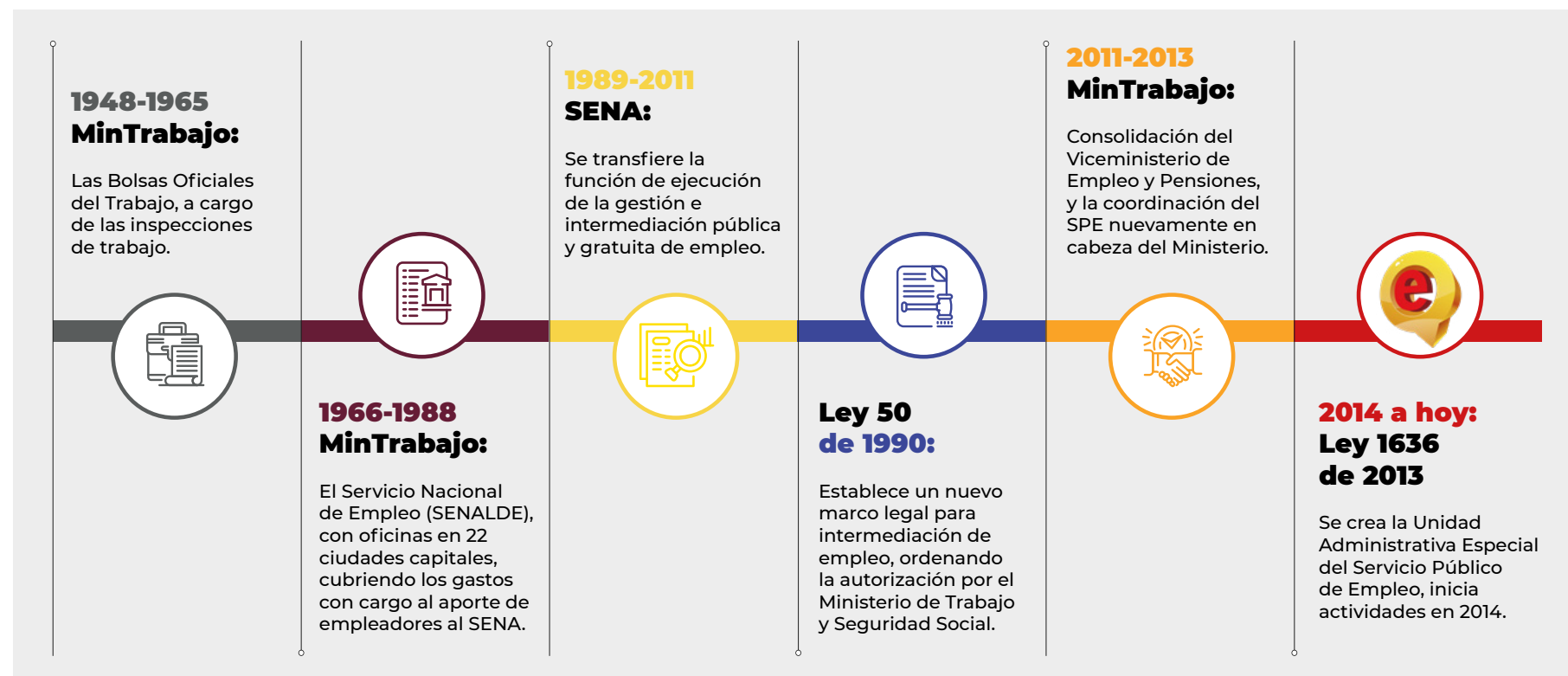
Como integrantes del Sistema Estadístico Nacional, conscientes del potencial estadístico de los registros administrativos que están bajo nuestro resorte, avanzamos en la consolidación de operaciones estadísticas robustas y confiables con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la academia, que complementan la información oficial del mercado laboral, con el único fin de mejorar la capacidad de decisión y acción, en función de mejorar las condiciones de empleo del país.

Esta nota presenta algunas características de la demanda laboral, algunos aspectos de las colocaciones y algunos análisis de brechas de género de la región Amazonia.

CUADRO 1: HISTORIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Los esfuerzos por conectar la demanda laboral, representada por medio de las vacantes, con la oferta laboral, es decir, con las personas que están buscando trabajo, es una tarea que en Colombia data de mediados del siglo pasado. El SPE, como se conoce en la actualidad, solamente lleva diez años.

En este periodo se han conseguido logros importantes, por ejemplo, el país cuenta con una política clara y una infraestructura consolidada de una Red de Prestadores del SPE con actores públicos y privados dedicados a la gestión y colocación de empleo.



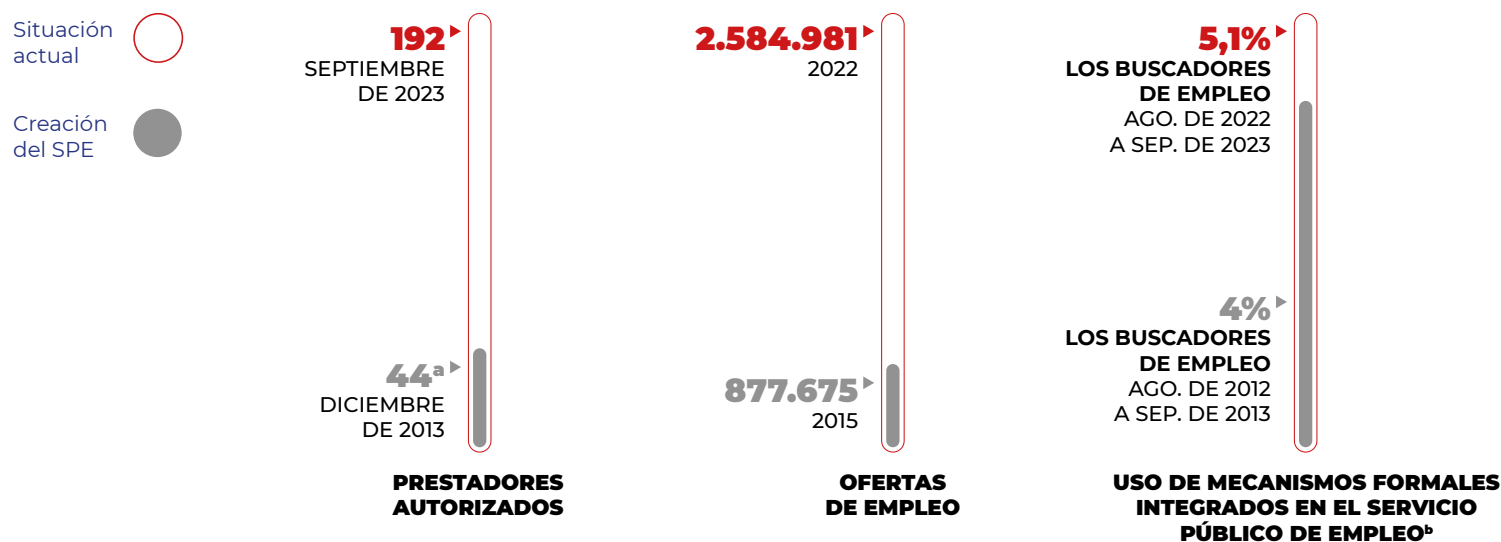


2. AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

Cuando se creó la política del Servicio Público de Empleo, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante por medio de la Ley 1636 del 2013 para unir las políticas activas de capacitación y gestión de empleo con la política pasiva, se buscó fortalecer lo que ya existía, como la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y otros actores relevantes en el sector trabajo como son las 43 cajas de compensación familiar (CCF) ya existentes. Por eso, esta política inició con **44 prestadores habilitados**¹. Hoy, 10

años después, la Red de Prestadores del SPE se ha multiplicado por cuatro aproximadamente, fortaleciendo la cobertura en el territorio nacional. No obstante, el Servicio Público de Empleo no es aún la opción principal de búsqueda de empleo para las personas que buscan empleo, ya que solo el 5,1% reportó haberlo utilizado en el año 2022, según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Es relevante destacar que este porcentaje apenas ha experimentado un leve aumento en la última década.

GRÁFICO 1. AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL



Notas:

a. La Ley 1636 de 2013 habilitó las cajas de compensación familiar y al Servicio Nacional de Aprendizaje.

b. DANE (2022). Mercado laboral, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

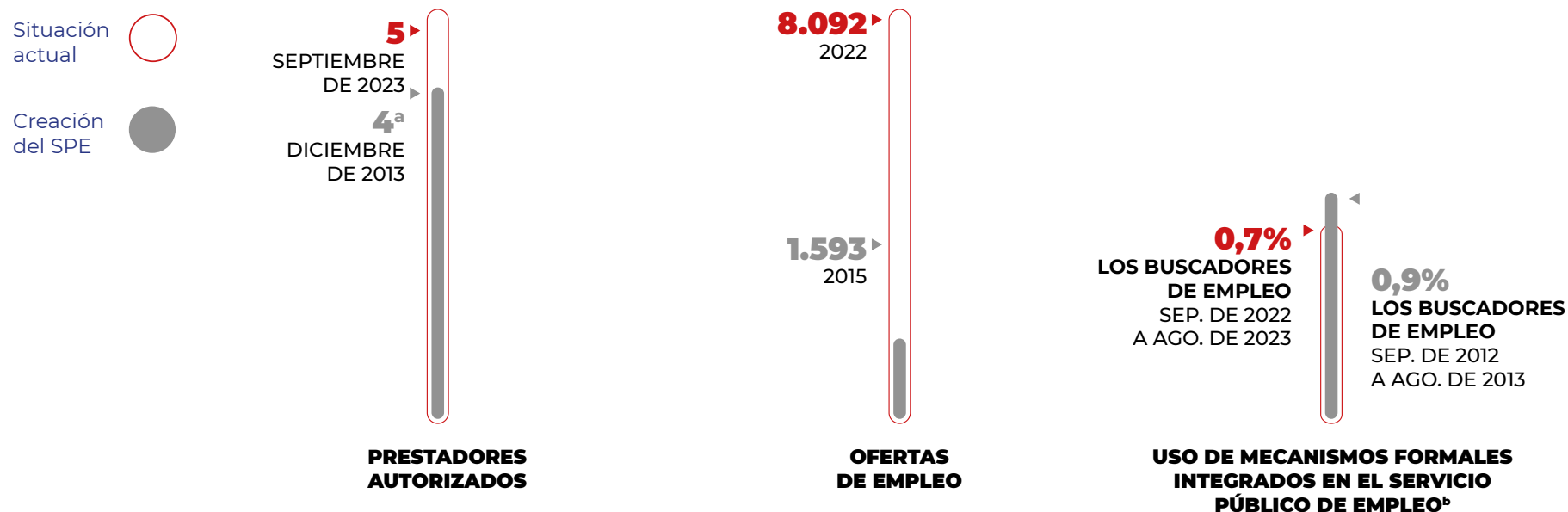
1. La Ley 1636 de 2013 habilitó a las 43 CCF para conformar agencia de gestión y colocación del SPE. En el año 2013, 25 CCF iniciaron con el proceso de autorización.



En la región Amazonia², se observa un panorama similar al del conjunto nacional en cuanto al aumento de los prestadores autorizados dentro de la Red de Prestadores del SPE, en estos últimos 10 años. También se observa un aumento significativo en el número de ofertas de empleo en la región entre 2015 y 2022. Sin embargo, es ligero el aumento del uso

de mecanismos formales, como los servicios de gestión y colocación de empleo, por parte de los buscadores de empleo en esta región. Es fundamental abordar esta cuestión de manera proactiva, dado el papel fundamental que desempeña esta región en el mercado laboral del país.

GRÁFICO 2: AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA REGIÓN AMAZONIA



Notas:

- a. La Ley 1636 de 2013 habilitó las cajas de compensación familiar y al Servicio Nacional de Aprendizaje.
- b. DANE (2022). Mercado laboral, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

2. Para efectos de la presente nota se considera información de Amazonas, Caquetá, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés



3. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN AMAZONIA

La tabla 1 presenta el panorama del mercado laboral para los departamentos de la región según los datos del DANE para el año 2022. Los departamentos de esta región representan el 0,9% de la población en edad de trabajar (PET) en el país. Los indicadores laborales de la región en conjunto muestran una situación laboral ligeramente mejor que la del total nacional, con mayores tasas de participación y de ocupación y menor tasa de desempleo del país.

En la región se observa dos situaciones significativas, Por un lado, Caquetá alberga la mayor parte de la población en edad de trabajar, pues concreta el 87,5% del total de la PET de la región, y registra una tasa de desempleo alta, de otra parte, Putumayo, aunque, es un departamento con menor PET, también enfrenta desafíos en desempleo registrando la tasa de desempleo más alta de la región.

TABLA 1: PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN AMAZONIA
DATOS POR DEPARTAMENTO A 2022

DEPARTAMENTO	TGP (%)	TO (%)	TD (%)
Amazonas (Leticia)	59,2	54,0	8,8
Caquetá	62,5	55,5	11,2
Guainía (Inírida)	60,2	53,2	11,7
Guaviare (San José del Guaviare)	82,6	75,2	9,0
Putumayo (Mocoa)	60,0	45,7	23,8
Vaupés (Mitú)	60,7	54,7	9,9
Total región	69,4	58,9	15,2
Total nacional	63,6	56,5	11,2

Fuente: DANE (2022). Mercado laboral por departamentos, Gran Encuesta Integrada de
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/informacion-regional/mercado-laboral-por-departamentos>

**CUADRO 2: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR
EN LA REGIÓN AMAZONIA**

En 2022



La Población
en Edad de Trabajar en
Colombia era de:

38.996.571
personas

0,9%
(340.012
personas)

**REGIÓN
AMAZONIA**

Fuente:

DANE (2022). Mercado laboral por departamentos, Gran Encuesta Integrada de Hogares.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/información-regional/mercado-laboral-por-departamentos>



4. EMPRESAS REGISTRADAS EN REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL Y EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 2 muestra que en la región Amazonia se encuentran registrados 8.911 potenciales empleadores en el del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), que equivale al 1,8% del total de registrados a nivel nacional. Más del 2% de empresas registradas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Confecámaras de la región de la Amazonia se encuentran registrados con algún prestador autorizado del SPE usa el sistema de información SISE, jalonado por Caquetá y Amazonas. De estos potenciales empleadores con. Caquetá concentra la mayor cantidad, con cerca del 40% de los registrados de la región, mientras que Vaupés, registra la menor proporción. Caquetá registra la mayor proporción de potenciales empleadores inscritos en el SISE frente al

universo de su departamento, con el 59,7%, 26,3 pp por encima de Putumayo 33,4%.

Por su parte, Guaviare tienen un menor registro, alrededor del 2%, En el caso de Guainía y Vaupés no tiene registros. al comparar la tasa de desempleo con la proporción de potenciales empleadores registrados, se podría pensar que el SPE, es una herramienta que, al facilitar el encuentro de oferta y demanda, podría aportar en la disminución de la tasa de desempleo y, por tanto, los prestadores que operan en Guaviare, Guainía y Vaupés, tienen un gran potencial por explotar. Llama la atención que el número de empresas registradas en el SISE corresponde al 1,8% de lo que se contabiliza de acuerdo con el RUES.



TABLA 2: EMPRESAS REGISTRADAS EN REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL Y SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	RUES	RUES %	SISE	SISE %	PROP SISE/RUES
Amazonas	2.350	6,4%	532	6,0%	22,6%
Caquetá	13.357	36,6%	5.320	59,7%	39,8%
Guainía	1.328	3,6%	-	0,0%	0,0%
Guaviare	4.440	12,2%	82	0,9%	1,8%
Putumayo	14.419	39,5%	2.977	33,4%	20,6%
Vaupés	572	1,6%	-	0,0%	0,0%
Total región	36.466	100%	8.911	100%	24,4%
Total nacional	1.837.690	2,0%	486.164	1,8%	26,5%

Fuentes:

Registro Único Empresarial y Social de Confecámaras. Datos a 2022.

Sistema de Información del Servicio de Empleo. Unidad del Servicio Público de Empleo. Datos de agosto de 2022 a agosto de 2023.

5. OFERTAS DE EMPLEO EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 3 presenta las ofertas de empleo. Para la región Amazonia se registraron a través de la Red de Prestadores del SPE, 16.281 ofertas de empleo, lo que representa el 0,6% del total nacional. El 44,5% de las ofertas se concentró en Putumayo. Llama la atención que en Guainía y Vaupés la gestión de ofertas de empleo no está relacionada con los porcentajes de potenciales empleadores registrados en el

SISE, es necesario buscar información adicional si esta situación se da por dinámicas propias del mercado laboral, como baja o nula generación de empleo, informalidad o baja rotación de personal, entre otros fenómenos, para fortalecer la relación entre los potenciales empleadores y los prestadores autorizados en este departamento, entre otros factores.

TABLA 3: OFERTAS DE EMPLEO DE LA REGIÓN CENTRAL
DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

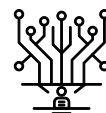
DEPARTAMENTO	OFERTAS DE EMPLEO ^a	%
Amazonas	2.456	15,1%
Caqueta	4.869	29,9%
Guainia	439	2,7%
Guaviare	1.049	6,4%
Putumayo	7.237	44,5%
Vaupés	231	1,4%
Total región	16.281	0,6%
Total nacional	2.674.321	100%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.

Nota:

a. Es importante distinguir los términos de vacante y ofertas de empleo. El concepto de vacante es definido por la Resolución 2605 de 2014, del Ministerio del Trabajo, como "el puesto de trabajo no ocupado para el cual el empleador está tomando medidas activas con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo". Mientras que se entiende como oferta de empleo el anuncio con solicitud de personal, en el que se especifican las características de la vacante o vacantes que se desean suplir.

CUADRO 3: OFERTAS DE EMPLEO DE LA REGIÓN AMAZONIA



La región Amazonia reportó, a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, el registro de

16.281
ofertas de empleo

0,6%
del total a nivel nacional en el mismo período (**2.674.321** ofertas en total).

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015



5.1 OFERTAS DE EMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO EN LA REGIÓN AMAZONIA

La distribución de la demanda laboral por nivel de escolaridad en la región Amazonia se encuentra en la Tabla 4. Lo primero que se debe anotar y que llama la atención, es la alta proporción de ofertas de empleo que no especifican nivel de escolaridad, superando en 29,3 pp al porcentaje del total nacional: el 40,4% de las ofertas no registra escolaridad requerida, lo que podría indicar una alta demanda de mano de obra no calificada; esto contrasta con el nivel nacional en el

que, solo el 11% de las ofertas no especifican escolaridad. Así las cosas, la diferencia en los niveles educativos requeridos por los empresarios, será notable respecto al país. Se observa que, para la región, el 16,2% de los empleos requieren personas con bachillerato, siendo tal vez el comportamiento más atípico respecto al total nacional; educación técnica (15,4%), tecnológica (6,1%) y universitaria (16,9%).

TABLA 4: OFERTAS DE EMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

ESCOLARIDAD	AMAZONAS	CAQUETA	GUAINIA	GUAVIARE	PUTUMAYO	VAUPES	TOTAL REGION	TOTAL NACIONAL
Primaria	0,3%	0,8%	0,2%	1,0%	0,4%	1,7%	0,6%	1,8%
Secundaria	1,1%	3,1%	1,6%	1,1%	3,2%	1,3%	2,6%	5,2%
Bachillerato	7,8%	25,2%	7,1%	25,1%	12,4%	13,4%	16,2%	30,5%
Técnica	13,8%	16,8%	16,4%	12,8%	14,8%	33,8%	15,4%	19,9%
Tecnológica	8,7%	6,4%	8,9%	7,6%	4,7%	4,8%	6,1%	8,4%
Universitario	44,1%	12,6%	23,0%	13,4%	10,1%	35,5%	16,9%	20,8%
Especialización	2,6%	2,0%	1,1%	1,4%	0,8%	3,0%	1,5%	2,0%
Maestría	0,4%	0,1%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%
Doctorado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No especificada	21,3%	33,0%	41,2%	37,5%	53,3%	6,5%	40,4%	11,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: : Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.

5.2 OFERTAS DE EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 5 muestra la distribución por ramas de actividad económica donde se observa similitudes entre el comportamiento de la región Amazonia con el patrón nacional. En ambos casos, las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, así como Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, son las que concentran un mayor número de ofertas de empleo. Esto se explica debido a que las ofertas que se gestionan a través de la Red de Prestadores del SPE son formales. Al igual que en el caso del nivel educativo los potenciales empleadores no especifican la rama de actividad económica.

A nivel de departamento, se encuentra que para Vaupés la segunda rama de actividad con más concentración es el de Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, lo que se puede interpretar como reflejo

del no registro de empresas en el SISE. Mientras en el RUES tiene el (1,6%) y la baja gestión de ofertas de empleo (0,61% de las ofertas de empleo gestionadas en la región).

La preponderancia de la rama (Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos) se explica principalmente por las actividades 78 (actividades de empleo) y 82 (actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas) que agrupan cerca del 35% las ofertas de empleo y corresponden con los registros de empresas temporales que no informan la rama de actividad que genera el empleo sino el de la empresa contratante, que en este caso es la temporal, ocultando así la distribución real de la generación de la demanda laboral en términos de rama de actividad

TABLA 5: OFERTAS LABORALES POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos 	No Informa 	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana 	Comercio y reparación de vehículos 	Construcción 	Información y comunicaciones 	Explotación de minas y canteras 	Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios 	Transporte y almacenamiento 	Industrias manufactureras 	Alojamiento y servicios de comida 	Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos 	Actividades financieras y de seguros 	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca 	Actividades inmobiliarias
AMAZONAS	11,1%	16,0%	6,5%	7,5%	1,3%	43,7%	0,0%	2,4%	1,8%	2,0%	3,7%	1,2%	2,3%	0,0%	0,4%
CAQUETÁ	24,0%	12,7%	16,8%	14,9%	6,2%	3,4%	0,2%	7,5%	1,8%	4,6%	1,0%	2,3%	3,0%	0,2%	1,3%
GUAINÍA	16,4%	27,8%	26,4%	3,0%	8,7%	0,7%	0,0%	9,1%	0,0%	3,0%	0,2%	0,7%	4,1%	0,0%	0,0%
GUAVIARE	21,9%	19,6%	12,6%	13,9%	6,7%	1,0%	0,0%	8,2%	1,7%	2,0%	4,2%	5,9%	1,1%	1,0%	0,2%
PUTUMAYO	21,2%	10,9%	8,9%	7,2%	15,0%	1,4%	11,8%	2,0%	7,1%	4,2%	4,5%	2,7%	2,1%	0,9%	0,1%
VAUPÉS	24,7%	18,6%	30,3%	0,9%	1,3%	0,9%	0,0%	8,2%	6,1%	0,9%	4,3%	0,9%	1,7%	1,3%	0,0%
TOTAL REGION	20,5%	13,3%	11,9%	9,8%	9,4%	8,3%	5,3%	4,4%	4,2%	3,8%	3,2%	2,5%	2,4%	0,5%	0,5%
TOTAL NACIONAL	44,5%	9,3%	7,8%	9,2%	3,9%	4,1%	1,4%	3,9%	3,2%	7,0%	1,9%	0,5%	1,9%	0,7%	0,8%

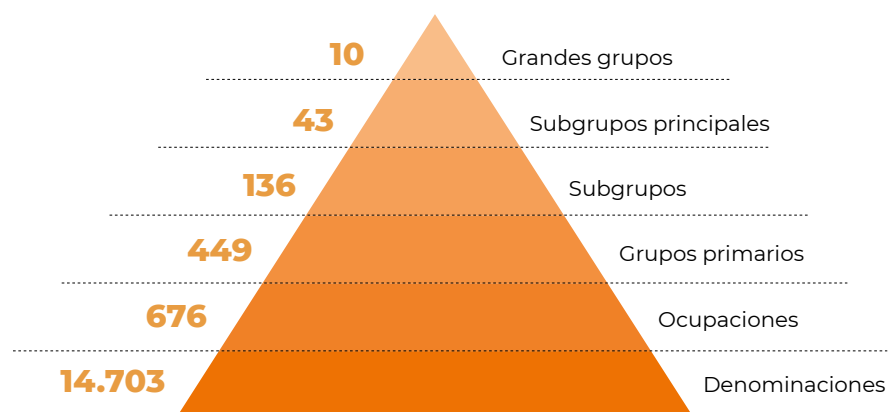
Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) permite definir un perfil ocupacional por medio de las funciones, denominaciones, ocupaciones afines, conocimientos, destrezas, área de cualificación y nivel de competencia. Debido a esto, el uso de la CUOC facilita las acciones para promover el encuentro de la oferta y demanda laboral.

Actualmente el SPE no captura información utilizando la CUOC, no obstante, por medio de un análisis de procesamiento de texto, a partir de los campos de título y descripción de las ofertas de empleo se obtiene información de las ocupaciones relacionadas con cada vacante en términos de la mencionada clasificación de ocupaciones.

CUADRO 4: CLASIFICACIÓN ÚNICA DE OCUPACIONES PARA COLOMBIA

Es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cinco niveles que permite la organización de todo el universo ocupacional. Agrupa ocupaciones por grado de similitud en términos de nivel de competencias y especialización. La CUOC es un referente único para la identificación de ocupaciones, la movilidad laboral, la gestión del talento humano, la intermediación laboral, los estudios y el análisis del mercado laboral, la producción estadística y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.



Fuente: DANE. Clasificación única de ocupaciones para Colombia.
https://clasificaciones.dane.gov.co/cuoc/cuoc_descripcion

La Tabla 6 presenta los resultados de este análisis. Se observa que tres grandes grupos de ocupaciones concentran aproximadamente el 58,4% de las ofertas laborales: Técnicos y profesionales de nivel medio, Profesionales, científicos e intelectuales y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. En el caso específico de Amazonas y Guainía estos tres grupos de ocupaciones representan el 76,7% y 75,2% respectivamente del total de ofertas de empleo. El siguiente grupo de ocupaciones con mayor concentración varía según los departamentos. Por ejemplo, Putumayo, corresponde al Ocupaciones elementales; en Caquetá, Guainía y Guaviare, se trata de personal de apoyo administrativo, posiblemente explicado por la preponderancia observada en la rama económica de Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana.

TABLA 6: OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Profesionales, científicos e intelectuales 	Técnicos y profesionales del nivel medio 	Ocupaciones elementales 	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 	Directores y Gerentes 	Personal de apoyo administrativo 	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados 	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras 	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros
AMAZONAS	53,5%	16,4%	3,6%	6,9%	7,5%	7,3%	3,3%	1,5%	0,1%
CAQUETA	22,8%	25,1%	8,7%	15,4%	6,6%	12,0%	5,6%	3,1%	0,7%
GUAJINIA	42,4%	22,3%	5,2%	10,5%	4,8%	10,3%	2,5%	2,1%	0,0%
GUAVIARE	22,5%	30,2%	4,8%	13,7%	6,7%	13,0%	4,2%	4,4%	0,6%
PUTUMAYO	13,7%	21,8%	19,1%	10,9%	12,4%	7,3%	6,2%	7,7%	0,9%
VAUPES	37,2%	16,9%	3,9%	15,2%	8,2%	15,2%	1,7%	1,3%	0,4%
TOTAL REGIÓN	24,1%	22,4%	12,1%	11,9%	9,3%	9,3%	5,3%	4,9%	0,6%
TOTAL NACIONAL	23,6%	24,8%	6,8%	10,3%	10,3%	13,0%	5,7%	4,2%	1,3%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.



La Tabla 7 muestra un cruce entre las ocupaciones y la rama de actividad que más demandan trabajo. Se puede ver que todas las ocupaciones son demandadas en las distintas ramas de actividad, ampliando las oportunidades

para la vinculación laboral. Sin embargo, los grupos de ocupaciones de “Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos” “Técnicos y profesionales del nivel medio” y “Construcción” son los que tiene mayor preponderancia en las ramas de actividades.

TABLA 7: OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN AMAZONIA
CUOC A 1 DÍGITO. DATOS AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Profesionales, científicos e intelectuales 	Técnicos y profesionales del nivel medio 	Ocupaciones elementales 	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 	Personal de apoyo administrativo 	Directores y Gerentes 	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados 	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras 	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros 
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	35,5%	26,9%	9,0%	10,8%	10,1%	5,6%	1,3%	0,1%	0,7%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	47,9%	20,3%	2,7%	11,5%	11,8%	4,8%	0,4%	0,5%	0,1%
Comercio y reparación de vehículos	12,3%	23,3%	9,7%	19,8%	16,3%	7,3%	5,6%	5,2%	0,4%
Construcción	10,2%	17,2%	32,6%	4,4%	4,6%	11,3%	12,4%	7,1%	0,2%
Información y comunicaciones	65,3%	17,8%	0,6%	2,4%	3,8%	7,2%	2,1%	0,9%	0,0%
Total región	26,1%	17,8%	10,6%	15,7%	9,6%	9,7%	7,2%	2,0%	1,2%
Total nacional	24,1%	22,4%	12,1%	11,9%	9,3%	9,3%	5,3%	4,9%	0,6%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.



5.3 OFERTAS LABORALES POR EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 8 describe la experiencia requerida en años por ofertas laborales en la región Amazonia. Aproximadamente el 40% de las ofertas laborales de la región en su conjunto demandan entre uno y dos años de experiencia, superando el promedio nacional, que se sitúa en el 62%. A nivel departamental, se observa que el comportamiento en Amazonas impulsa esta tendencia regional, mientras que los demás departamentos se encuentran más cercanos al promedio nacional. Lo anterior se explica por la concentración de ofertas de empleo en Amazonas

En términos generales, en los departamentos de, Putumayo, Caquetá, Guaviare, Vaupés, como en la región y a nivel nacional, las ofertas laborales que no requieren experiencia ocupan el tercer lugar en términos de frecuencia. En Cauca, por su parte, prima la demanda que no requiere experiencia laboral frente a la que solicita entre uno y dos años, a diferencia del comportamiento de los demás departamentos de la región; este fenómeno es el resultado de un esfuerzo conjunto entre la Red de Prestadores y la Unidad del SPE, para trabajar en favor de los jóvenes, mostrando que dichos esfuerzos están generando resultados visibles.

TABLA 8: OFERTAS LABORALES POR EXPERIENCIA LABORAL EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	NO REPORTA	SIN EXPERIENCIA	- DE 1 AÑO	1 AÑO	+ DE 1 AÑO A 2 AÑOS	+ DE 2 AÑOS A 3 AÑOS	+ DE 3 AÑOS A 4 AÑOS	+ DE 4 AÑOS A 5 AÑOS	+ DE 5 AÑOS
Amazonas	1,0%	10,5%	17,1%	13,5%	41,0%	2,9%	0,7%	7,3%	6,0%
Caquetá	1,6%	17,4%	12,3%	42,2%	10,3%	4,0%	0,4%	0,9%	11,0%
Guainía	0,7%	9,3%	23,2%	38,7%	20,7%	3,0%	1,8%	0,7%	1,8%
Guaviare	0,9%	14,4%	13,5%	46,2%	12,9%	4,7%	0,9%	0,1%	6,5%
Putumayo	11,6%	41,8%	4,7%	16,4%	6,2%	2,9%	0,9%	1,2%	14,3%
Vaupés	0,4%	16,9%	16,5%	47,2%	13,0%	3,5%	1,7%	0,4%	0,4%
Total región	5,9%	26,8%	10,1%	26,6%	13,6%	3,3%	0,7%	1,9%	11,0%
Total nacional	3,5%	13,7%	3,1%	47,8%	14,3%	6,0%	1,9%	2,5%	7,4%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.



5.4 OFERTAS LABORALES POR RANGOS SALARIALES EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 9 muestra que, en el agregado de la región, el 26,1% de las ofertas laborales están por debajo del salario mínimo³, proporción superior a la nacional que es del 20,3%. Este comportamiento es jalonado por Putumayo (33,9%) que recordemos, concentra el 44% de las ofertas de empleo de la región.

Sin embargo, llama la atención que las ofertas de empleo por debajo del salario mínimo son 16,7% en Caquetá. Es posible que existan ofertas con una jornada laboral inferior a las horas máximas que expliquen estos salarios.

TABLA 9: OFERTAS LABORALES POR RANGOS SALARIALES EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	A convenir	Hasta \$800.000	\$800.001 - \$1.000.000	\$1.000.001 - \$1.500.000	\$1.500.001 - \$2.000.000	\$2.000.001 - \$3.000.000	Más de \$3.000.001
Amazonas	58,1%	5,8%	5,6%	15,1%	4,0%	6,2%	5,2%
Caquetá	9,7%	9,3%	16,7%	34,6%	13,3%	10,0%	6,3%
Guainía	3,2%	6,8%	2,1%	18,5%	17,5%	22,1%	29,8%
Guaviare	6,3%	5,9%	9,9%	33,5%	15,1%	17,3%	12,0%
Putumayo	8,3%	10,6%	23,3%	18,8%	21,2%	10,5%	7,3%
Vaupés	8,2%	7,4%	4,8%	22,5%	12,6%	16,9%	27,7%
Total región	16,0%	9,1%	17,0%	23,9%	15,6%	10,5%	7,9%
Total nacional	18,6%	3,1%	17,2%	31,6%	11,8%	9,5%	8,2%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.

3. En el periodo analizado el salario mínimo es alrededor de un millón de pesos



6. PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN AMAZONIA

La Tabla 10 presenta un indicador que se centra en la eficiencia de los servicios proporcionados, midiendo las colocaciones como una proporción del número de personas que han registrado sus hojas de vida. Si este indicador se acerca al 100%, es probable que todas las personas que hayan registrado sus hojas de vida hayan obtenido al menos una colocación. No obstante, al medir las colocaciones, es importante considerar que una persona podría haber sido vinculada a más de un trabajo durante un período determinado, lo que daría un indicador superior al 100%. Esto sugiere que este indicador no es perfecto.

En el caso específico de la región Amazonia, este indicador se sitúa en torno al 25%. Esto significa que, de cada 4 personas que registran sus hojas de vida, 1 logra una vinculación laboral. Esta cifra está por debajo del promedio nacional, que se sitúa en un 35,7%. En el caso de los departamentos

de Putumayo y Caquetá este porcentaje es de 46,4% y 14,1% respectivamente. Se requiere más información para determinar si esto se debe a falta de oportunidades de empleo o a deficiencias en el emparejamiento de los perfiles con las vacantes.

En línea con el total nacional, las personas de la región que más se colocan tienen entre 40 y 49 años, explicado por el comportamiento de Putumayo, cuyos porcentajes de colocación están considerablemente por encima de los demás departamentos. Es claro que los jóvenes registrados, es decir, hasta los 28 años, tienen menor tasa de colocación en todos los departamentos y muy por debajo del total nacional. Llama la atención que en el Putumayo el indicador para adolescentes entre 18 y 23 años es de 30,3% por encima del total nacional (30,3%).



TABLA 10: PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR RANGO DE EDAD Y DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

RANGOS DE EDAD	AMAZONAS	CAQUETÁ	GUAINÍA	GUAVIARE	PUTUMAYO	VAUPÉS	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
menores de 18	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
18 a 23	10,4%	6,0%	0,0%	3,8%	30,3%	0,0%	21,2%	30,3%
24 a 28	14,7%	12,6%	0,0%	2,8%	36,3%	0,0%	26,6%	35,7%
29 a 33	17,1%	18,3%	16,7%	5,2%	46,3%	0,0%	35,9%	41,5%
34 a 39	15,4%	20,5%	33,3%	3,6%	58,4%	0,0%	44,3%	41,3%
40 a 49	9,6%	18,2%	0,0%	0,9%	65,0%	20,0%	49,1%	37,1%
50 a 59	6,3%	17,2%	0,0%	3,2%	67,0%	0,0%	49,5%	29,5%
más de 60 años	3,4%	20,8%	0,0%	0,0%	52,0%	0,0%	37,8%	20,8%
Total	12,6%	14,1%	7,1%	3,3%	46,4%	3,8%	34,4%	35,7%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015.

La Tabla 11 permite visualizar las brechas de género en la colocación. Como se muestra en esta tabla, los hombres tienen un indicador más alto que el de las mujeres, lo que sugiere que las mujeres enfrentan mayores dificultades para lograr vincularse a puestos de trabajo en comparación con los hombres. Mientras que 1 de cada 3 hombres logra una vinculación laboral, en el caso de las mujeres es 1 de cada 5.

En los departamentos de Guainía y Vaupés, donde este indicador es considerablemente bajo, las brechas de género son más pequeñas, lo que sugiere que tanto hombres como mujeres enfrentan dificultades en la vinculación laboral. Sin embargo, en el Putumayo se observa una brecha de 44,5 pp a favor de los hombres.



TABLA 11: PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR SEXO Y DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA ^a (2-1)	TOTAL REGIÓN
Amazonas	13,3%	11,9%	-1,4	12,6%
Caquetá	11,6%	17,1%	5,5	14,1%
Guainía	10,0%	0,0%	-10,0	7,1%
Guaviare	2,7%	4,5%	1,8	3,3%
Putumayo	20,5%	65,1%	44,6	46,4%
Vaupés	0,0%	7,7%	7,7	3,8%
Total región	16,2%	50,4%	34,2	34,4%
Total nacional	29,9%	41,8%	11,9	35,7%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015. Buscadores de empleo registrados en el SISE

Nota:

a. Puntos porcentuales

La Tabla 12 presenta la brecha por edades y por género. Se observa que la brecha es mayor para los rangos de 24 a 39 años, aunque en general es muy alta para todos los rangos de edad. La orientación ocupacional y la gestión empresarial son herramientas poderosas para revertir esta brecha, identificando las barreras que se pueden estar originando alrededor de las mujeres y creando servicios dirigidos a la mitigación de estas barreras. Para esto, la Unidad del SPE, está diseñando una estrategia de gestión técnica territorial integral que expanda las capacidades de gestión de la Red de Prestadores del SPE y ha colaborado en la creación del documento CONPES del Sistema Nacional de Cuidados para acercar la oferta institucional del SPE de tal manera que pueda articularse con esta política pública.

TABLA 12: PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR RANGO DE EDAD Y SEXO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA ^a (2-1)	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
menores de 18	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	2,0%
18 a 23	10,0%	31,7%	21,7	21,2%	30,3%
24 a 28	15,2%	38,0%	22,8	26,6%	35,7%
29 a 33	19,2%	52,0%	32,8	35,9%	41,5%
34 a 39	20,4%	65,1%	44,6	44,3%	41,3%
40 a 49	20,0%	69,9%	49,9	49,1%	37,1%
50 a 59	16,9%	70,0%	53,1	49,5%	29,5%
mas de 60 años	10,6%	50,3%	39,7	37,8%	20,8%
Total	16,2%	50,4%	34,2	34,4%	35,7%

Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015. Buscadores de empleo registrados en el SISE.

Nota:

a. Puntos porcentuales.



7. PRINCIPALES CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS DEMANDADOS EN LA REGIÓN AMAZONIA

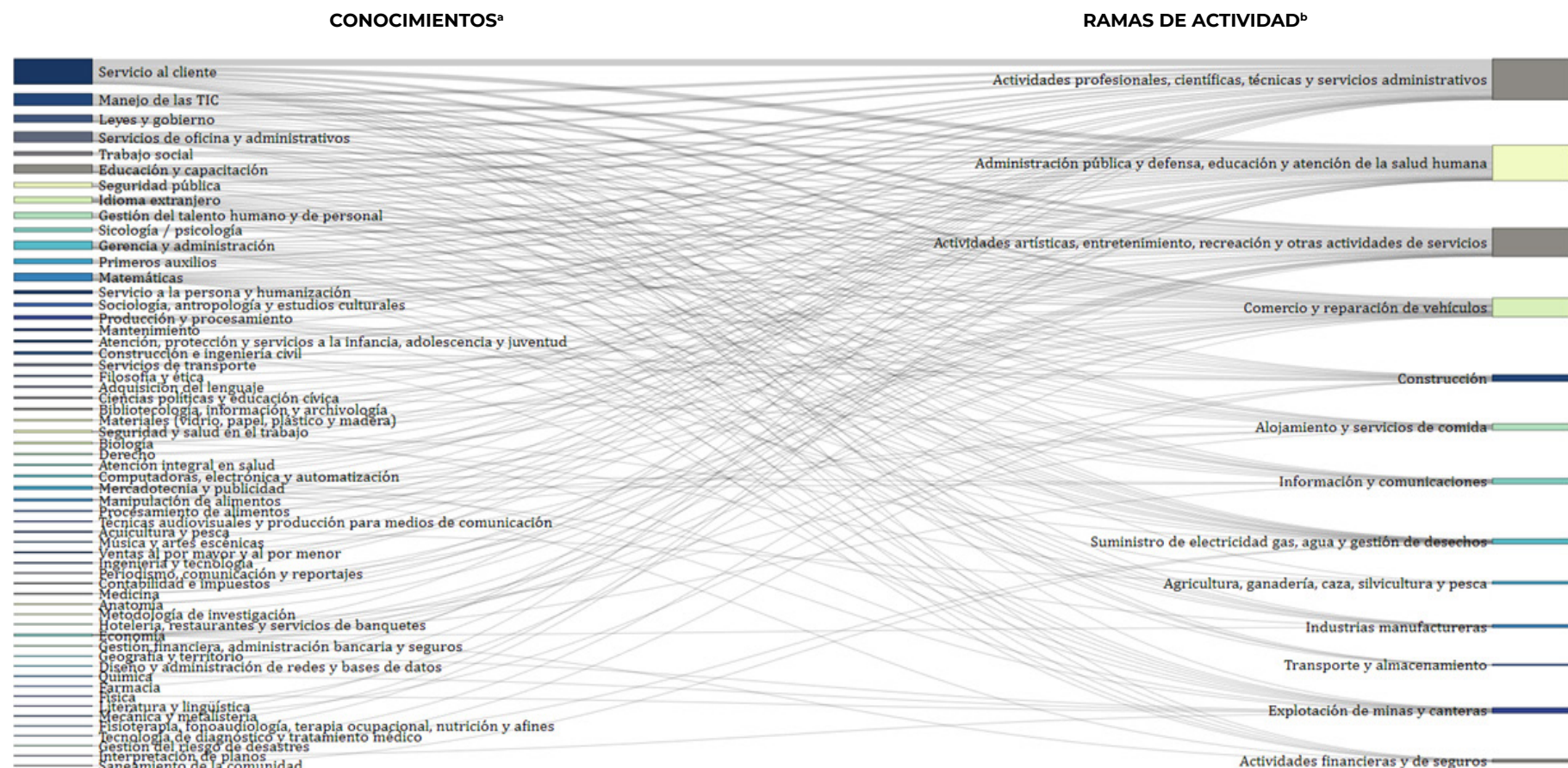
Se llevó a cabo un análisis basado en las colocaciones, con el fin de investigar los conocimientos y destrezas más demandados en las distintas ramas de actividad. El Gráfico 3, en su costado izquierdo presenta los conocimientos, el tamaño de la barra es un indicador de la magnitud del número de colocaciones por tipo de conocimiento. Este gráfico muestra que servicio al cliente es el conocimiento más demandado en todas las ramas de actividades. El costado derecho presenta las ramas de actividad y el tamaño de la

barra indica la cantidad de colocaciones en cada rama de actividad. Es posible observar la rama de actividad que tuvo más colocaciones fue Construcción y que esta rama de actividad demanda conocimientos diversos. Cada una de las líneas refleja la magnitud de los diferentes conocimientos que van a las diferentes ramas de actividad.

Cada línea del gráfico representa la relevancia de distintas destrezas en relación con las ramas de actividad.

GRÁFICO 3: PRINCIPALES CONOCIMIENTOS EFECTIVAMENTE DEMANDADOS EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023



Notas:

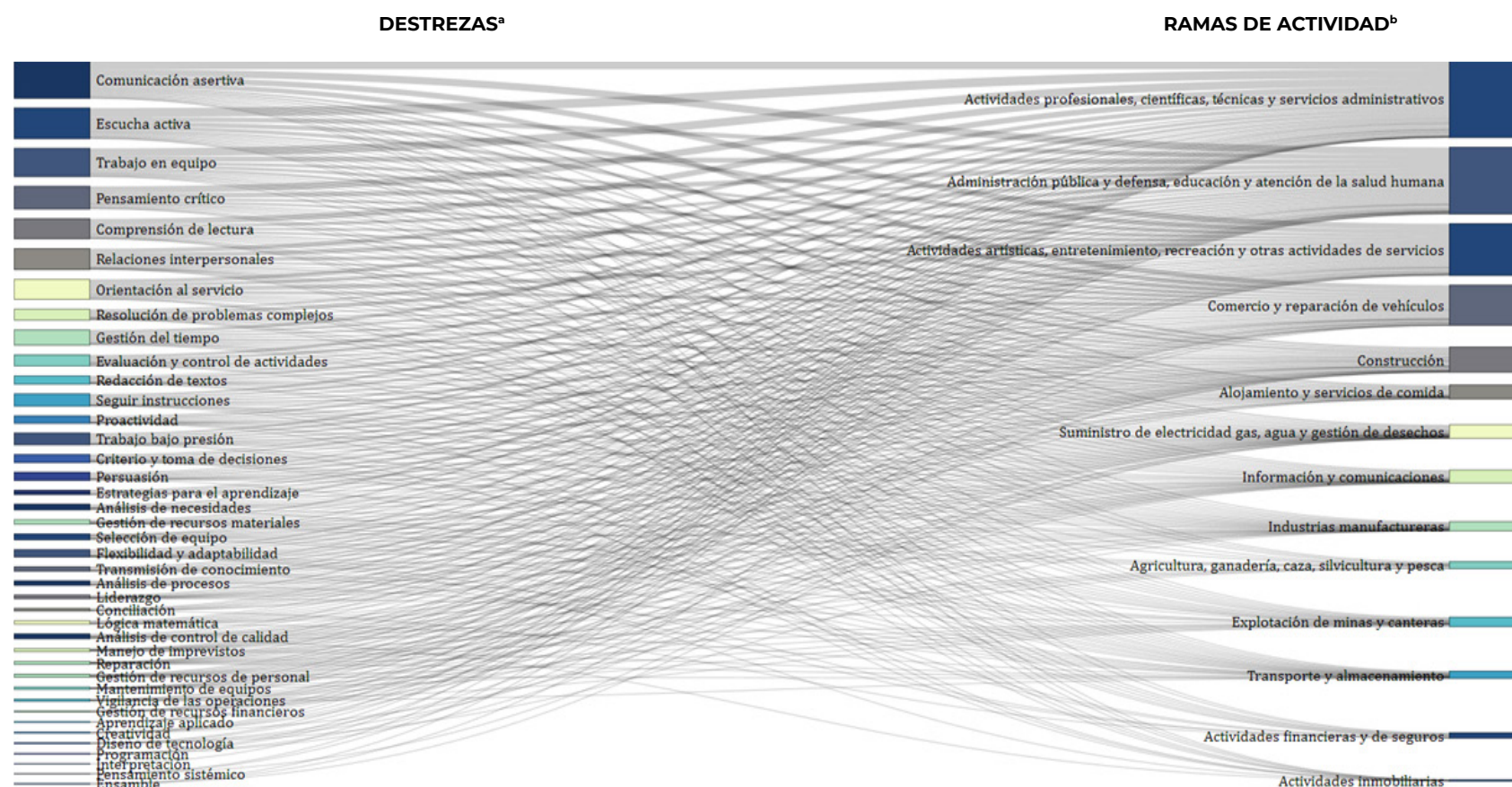
- Conocimientos según la CUOC, obtenido mediante uso de algoritmos de procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje de máquinas, a partir del procesamiento de los campos de Título de la vacante o Cargo de la oferta de empleo y Cargo Interés del oferente de empleo.
- Se despliegan las 47 relaciones de rama de actividad-conocimiento con más colocaciones que representan el 18% de las totales de entre agosto 2022 y agosto 2023.

El Gráfico 4 realiza un análisis similar, esta vez con respecto a las destrezas. Comunicación asertiva, escucha activa y trabajo en equipo, son las habilidades blandas que más se demandan en general en todas las ramas de actividad, lo

que nos va indicando las fortalezas que deben desarrollar los buscadores de empleo para tener una mayor probabilidad de ser contratados.

GRÁFICO 4: PRINCIPALES DESTREZAS EFECTIVAMENTE DEMANDADAS EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023



Notas:

- Destrezas según la CUOC, obtenido mediante uso de algoritmos de procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje de máquinas, a partir del procesamiento de los campos de Título de la vacante o Cargo de la oferta de empleo y Cargo Interés del oferente de empleo.
- Se despliegan las 72 relaciones rama de actividad-destreza con más colocaciones que representan el 37% de las colocaciones totales de entre agosto de 2022 y agosto 2023.

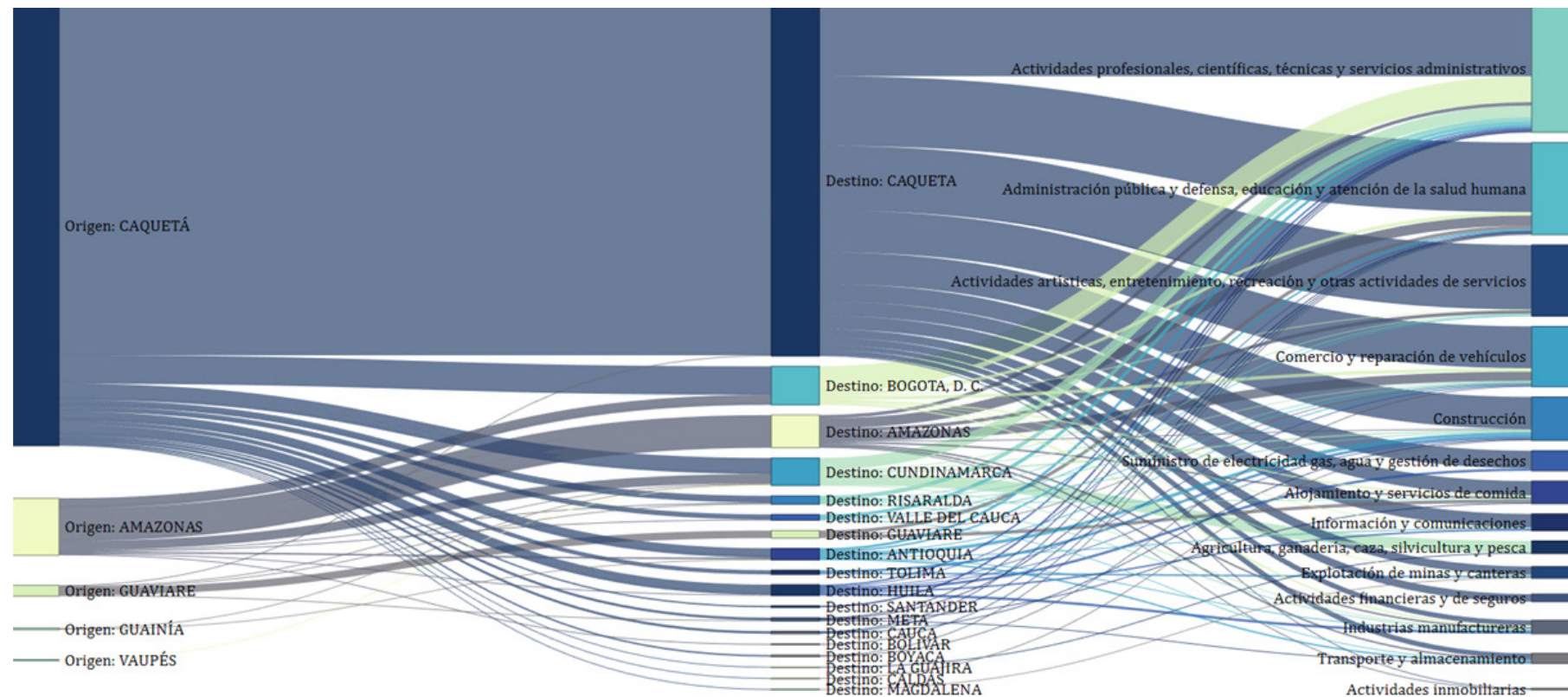
8. PRINCIPALES DESTINOS DE LAS PERSONAS COLOCADAS LABORALMENTE EN LA REGIÓN AMAZONIA

El Gráfico 5 describe la movilidad laboral y brinda información sobre dónde se están empleando las personas y en qué ramas de actividad. Se observa que hay movilidad laboral significativa para los departamentos de Meta y Casanare, de manera que las personas colocadas se están yendo a otros departamentos del país. Esta movilidad laboral es mucho más baja en Guainía y prácticamente inexistente

en Vaupés, puesto que las personas se emplean principalmente en su departamento. En los seis departamentos se observa la movilidad de trabajadores hacia Bogotá, Cundinamarca y Huila, quienes principalmente se ocupan en Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos.

GRÁFICO 5: PRINCIPALES DESTINOS^a DE LAS PERSONAS COLOCADAS LABORALMENTE EN LA REGIÓN AMAZONIA

DATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023



Nota:

a. Se despliegan los 80 flujos más comunes correspondientes a 16.281 personas ocurridos en la región Amazonia entre agosto de 2022 y agosto de 2023.



APÉNDICE: NOTA METODOLÓGICA

¿Cómo se logró obtener la información de los conocimientos y destrezas?

1. Se hizo un procesamiento del lenguaje natural para limpiar los campos de texto.
2. Se asignó a cada colocación un código de la CUOC usando aprendizaje de máquinas.
3. Con el código de la CUOC se obtuvo los conocimientos y las destrezas asociadas a la colocación.

1. Procesamiento del lenguaje natural

Se hizo un procedimiento de clasificación de limpiar a través de métodos computacionales. los campos de texto abierto, en los que los potenciales empleadores describen el perfil que están buscando. Cuando dichos campos no poseen información, se recurre a el campo proveído por el buscador de trabajo de Cargo interés. Por ejemplo, la corrección de la palabra “conduttooor” a “conductor”.

2. Metodología del aprendizaje de máquinas

Se utiliza los “nombres de las ocupaciones” que se encuentran en las (Denominaciones de la CUOC) para entrenar el algoritmo de tal manera que genere las capacidades de aprender qué palabras suelen componer una determinada ocupación.



Por ejemplo, si tomamos una ocupación cualquiera como **la 83310 “Conductores de buses, microbuses y tranvías”**. Podemos ver que esa ocupación tiene varias formas de ser “denominada” o llamada en Colombia y, por lo tanto, dentro de la CUOC, como se observa en la Tabla A1.

TABLA A1: EJEMPLO DE LAS DIFERENTES DENOMINACIONES OCUPACIONALES DE UNA OCUPACIÓN

CÓDIGO	DENOMINACIONES
83310.001	Chofer de bus
83310.002	Conductor de autobús
83310.003	Conductor de autocar o pullman de pasajeros
83310.004	Conductor de bus
83310.005	Conductor de bus de turismo
83310.006	Conductor de bus escolar
83310.007	Conductor de buseta
83310.008	Conductor de colectivo
83310.009	Conductor de metro
83310.010	Conductor de microbús
83310.011	Conductor de microbús colegial
83310.012	Conductor de microbús de pasajeros
83310.013	Conductor de panel de reparto de mercancía
83310.014	Conductor de pick up de pasajeros
83310.015	Conductor de tranvía
83310.016	Conductor de TransMilenio

Fuente: DANE. Clasificación única de ocupaciones para Colombia
https://clasificaciones.dane.gov.co/cuoc/cuoc_descripcion

De esta manera, teniendo en cuenta el universo de denominaciones, el algoritmo va a “aprender” a identificar las palabras y combinación de palabras clave que componen la ocupación. En el ejemplo anterior, el algoritmo podría determinar que en los casos donde se identifique la combinación Conductor, chofer + tranvía, trasmilenio, bus, buseta, asigne el código 83310. Este procedimiento, se estructura a partir de un algoritmo derivado de **Naïve-Bayes** donde el algoritmo construye un “diccionario” que posee la probabilidad de que una determinada palabra y combinación de palabras pertenezca a una ocupación, teniendo en cuenta el universo de denominaciones ocupacionales. De esta manera, resultará claro para el algoritmo que una combinación, “Enfermero salud ocupacional”, tiene 0% de probabilidad de pertenecer al código 83310.

Finalmente, cabe destacar que el algoritmo tuvo un excelente comportamiento en entrenamiento **presentando índices de exactitud del 99% usando cinco pliegues o cortes aleatorios de la información**. Por otro lado, se identificó que la distribución ocupacional que arrojaba era consistente con la distribución **ocupacional formal** del DANE a nivel nacional, donde las ocupaciones de profesionales, científicos e intelectuales y técnicos y profesionales del nivel medio (CUOC 2 y 3) representan el grueso del empleo nacional.



3. Identificación de conocimientos y destrezas

Finalmente, una vez las colocaciones se encuentran clasificadas, simplemente se hace uso de la CUOC para convertir esos códigos ocupacionales a destrezas y ocupaciones, dado que la CUOC provee información única sobre qué conocimientos y destrezas requiere cada ocupación. Continuando con el ejemplo, para la ocupación **83310 de “Conductores de buses, microbuses y tranvías”** se identificaron las siguientes destrezas y habilidades necesarias para ejercer la ocupación:

TABLA A2: EJEMPLO DE LOS CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS DE UNA OCUPACIÓN

CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Servicio al cliente	Escucha activa
Servicios de transporte	Comunicación asertiva
Manejo de las TIC	Trabajo en equipo
Mantenimiento	Orientación al servicio
Primeros auxilios	Manejo de imprevistos
Mecánica e ingeniería de vehículos, barcos y aeronaves de motor	Gestión del tiempo
	Trabajo bajo presión
	Seguir instrucciones

Fuente: DANE. Clasificación única de ocupaciones para Colombia.
https://clasificaciones.dane.gov.co/cuoc/cuoc_descripcion



@servicio
empleocol



@SPE
Colombia

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

www.serviciodeempleo.gov.co



@ServiciodEmpleo



UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Paula Herrera Idárraga

Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

Mary Montoy Cáceres

Subdirectora de Administración y Seguimiento

Sergio Alfredo Rincón Velandia

Coordinador del Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Diana Hernández Hernández

Alejandra Torres Romero

Jaime Tenjo

María Alejandra Villafranca Pineda

Equipo Dirección General

Daniel Alejandro Soto Acero

Hans Oliver Rojas Valencia

Verny Harvey Mendoza Beltrán

Paola Vanessa Muñoz Guerrero

Diana Milena Largo Andica

Luisa Fernanda Tanco Cruz

Gisell Natalia Peña Agudelo

Equipo Técnico Grupo de Estudio del Mercado Laboral