

INCLUSIÓN Y EQUIDAD
en el **EMPLEO:**
Un Compromiso
Regional
BOGOTÁ | 30 NOV.

PERSPECTIVAS DEL MERCADO **LABORAL REGIONAL:** Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la región Central





Somos la entidad encargada de acercar a **las personas** a oportunidades de **trabajo formal** de manera:

equitativa, transparente y gratuita



Además de facilitarles a **los empresarios (as) y empleadores (as)** la consecución de:

trabajadores (as) idóneos (as)

de acuerdo con sus necesidades.

a través de la Red de Prestadores autorizados.

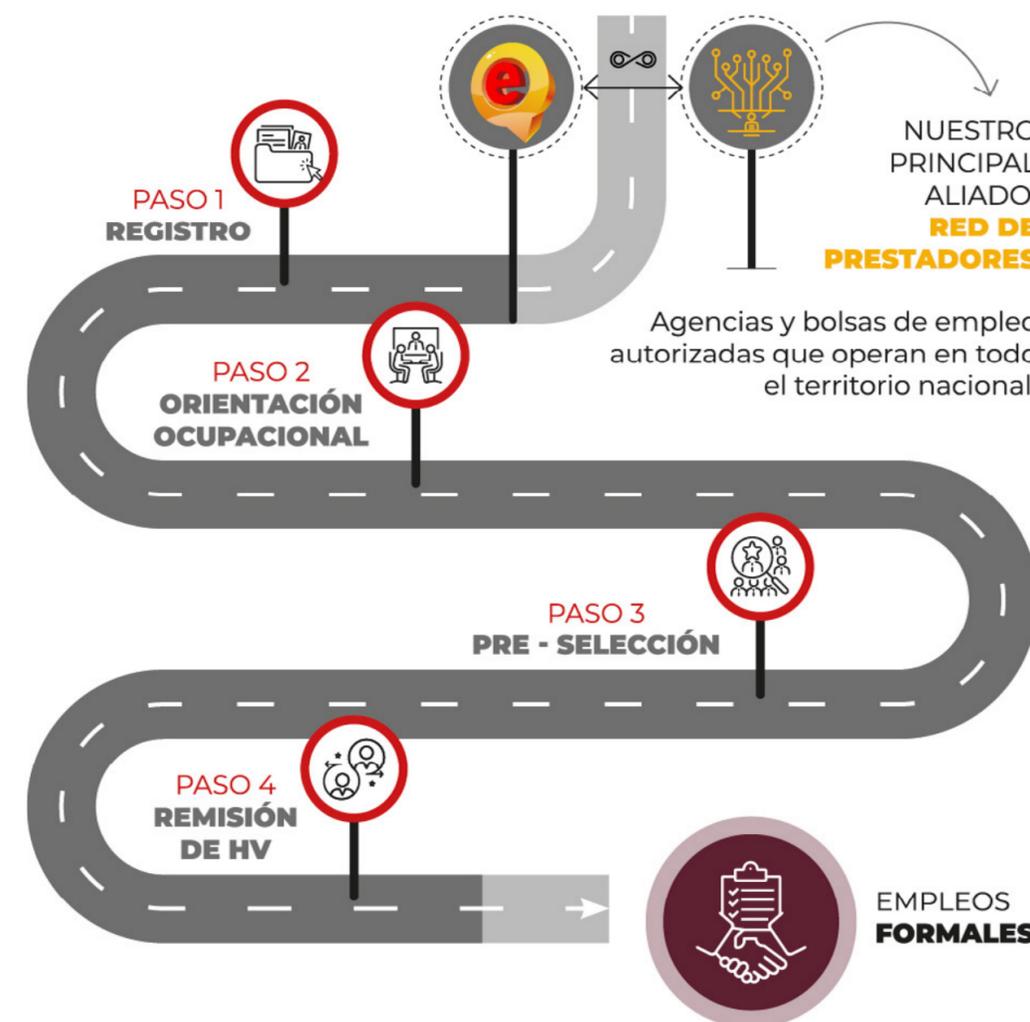
RUTA DE LA EMPLEABILIDAD

Es **el camino** que le permite a quienes buscan empleo recibir orientación ocupacional que les facilite la vinculación a un trabajo formal y, a los empleadores recibir asesorías y acompañamiento por parte de la Red de Prestadores sobre la selección de su **talento humano**.

¡LA RUTA DE LA EMPLEABILIDAD ES EL PUENTE!

Por un lado, están **las personas que buscan trabajos formales** de acuerdo a su perfil y por otro lado están **los empleadores que requieren contratar el talento humano** apropiado a sus necesidades. La Red de Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo integra y conecta las acciones de gestión y colocación.

BUSCADORES DE EMPLEO



Usuarios

DEL SPE

¡Somos la Entidad que aporta a la **democratización** del acceso a la oportunidades de trabajo!

Buscadores de empleo

Personas desempleadas o trabajadores que deseen ingresar o reubicarse en el mercado laboral.



Servicios gratuitos que reciben:



Registro de
hojas de vida



Orientación
ocupacional



Preselección y
remisión a vacantes

Potenciales empleadores

Todo aquel que **esté buscando talento humano** para el desarrollo de las actividades de sus organizaciones.



Servicios gratuitos que reciben de la Red de Prestadores:



Asesoría en los procesos de selección del talento humano:

Somos un aliado estratégico que apoya a los empresarios o potenciales empleadores en la búsqueda acertada de candidatos con perfiles idóneos para sus vacantes, reduciendo tiempos y costos en los procesos de selección.



Ahorro de los empleadores en los procesos de selección con servicios como:

- Registro de empresas y vacantes (publicación).
- Gestión Empresarial (perfiles, análisis de mercado laboral y capacitaciones).
- Preselección y Remisión de candidatos.
- Asesorías de beneficios tributarios por contratación de personal desde el enfoque diferencial.



Gestión

EMPRESARIAL

Es la asesoría integral

que brinda **la Red de Prestadores** para reducir costos y tiempos en el proceso de selección y contratación, con:

Esto permite tomar decisiones de acuerdo con **las necesidades reales** del mercado y las **características** de los buscadores de empleo.



Orientación a los empleadores para **el registro** de sus empresas y vacantes.

Acompañamiento para la búsqueda del talento humano necesario al perfil requerido.

Asesoría especializada para la realización adecuada de entrevistas de trabajo, con el fin de optimizar procesos de selección.

Preselección y remisión con perfiles ajustados a los requerimientos de cada cargo y cada empresa.

Ponemos a disposición de la Red de Prestadores nuestro servicio de **orientación para las entrevistas de empleabilidad.**



BOLSA ÚNICA DE VACANTES:

Es donde se encuentran todas las ofertas de empleo en un solo lugar, en ella se encuentra:

La descripción de la vacante.

El perfil de los buscadores de empleo requeridos.

La ubicación de la oferta y el prestador autorizado.



Las características de **los buscadores** de empleo.

Los cargos ocupacionales de **mayor** demanda.

El análisis de los sectores en la generación de empleo, desde el enfoque poblacional y regional.



NUESTRA HISTORIA

1948-1965 MinTrabajo:

Las Bolsas Oficiales del Trabajo, a cargo de las inspecciones de trabajo.



1966-1988 MinTrabajo:

El Servicio Nacional de Empleo (SENALDE), con oficinas en 22 ciudades capitales, cubriendo los gastos con cargo al aporte de empleadores al SENA.

1989-2011 SENA:

Se transfiere la función de ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo.



Ley 50 de 1990:

Establece un nuevo marco legal para intermediación de empleo, ordenando la autorización por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



2011-2013 MinTrabajo:

Consolidación del Viceministerio de Empleo y Pensiones, y la coordinación del SPE nuevamente en cabeza del Ministerio.



2014 a hoy: Ley 1636 de 2013

Se crea la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, inicia actividades en 2014.



AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

Situación
actual

192 ▶
SEPTIEMBRE
DE 2023

2.584.981 ▶
2022

5,1% ▶
LOS BUSCADORES
DE EMPLEO

◀ **4%**
LOS
BUSCADORES
DE EMPLEO

Creación
del SPE

44* ▶
DICIEMBRE
DE 2013

877.675 ▶
2015

**PRESTADORES
AUTORIZADOS**

**OFERTAS
DE EMPLEO**

**USO DE MECANISMOS FORMALES
DE BÚSQUEDA DE EMPLEO****

*La ley 1636 de 2013 habilitó las Cajas de Compensación Familiar y al SENA

**Fuente: DANE (2022). Mercado laboral, Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH



AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LA REGIÓN CENTRAL

Situación actual
SEPTIEMBRE DE 2023

104 ▶

SEPTIEMBRE DE 2023

1.347.288 ▶
2022

598.556 ▶
2015

6,6% ▶
LOS BUSCADORES DE EMPLEO
SEP. DE 2022
A AGO. DE 2023

4,5% ◀
LOS BUSCADORES DE EMPLEO
SEP. DE 2012
A AGO. DE 2013

Creación del SPE

14* ▶
DICIEMBRE DE 2013

PRESTADORES AUTORIZADOS

OFERTAS DE EMPLEO

USO DE MECANISMOS FORMALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

*La ley 1636 de 2013 habilitó las Cajas de Compensación Familiar y al SENA

**Fuente: DANE (2022). Mercado laboral, Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH



PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por departamento a 2022

DEPARTAMENTO	TGP (%)	TO (%)	TD (%)
Bogotá, D. C.	66,9	59,3	11,4
Boyacá	60,7	54,2	10,7
Cundinamarca	67,7	59,1	12,7
Huila	58,5	53,6	8,4
Norte de Santander	60,1	52,8	12,1
Santander	61,5	54,9	10,7
Tolima	58,0	48,9	15,7
Total región	61,0	54,4	10,7
Total nacional	63,6	56,5	11,2

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

En 2022



La Población
en Edad de Trabajar en
Colombia (PET) era de:

38.996.571
personas

25%

(9.759.752
personas)

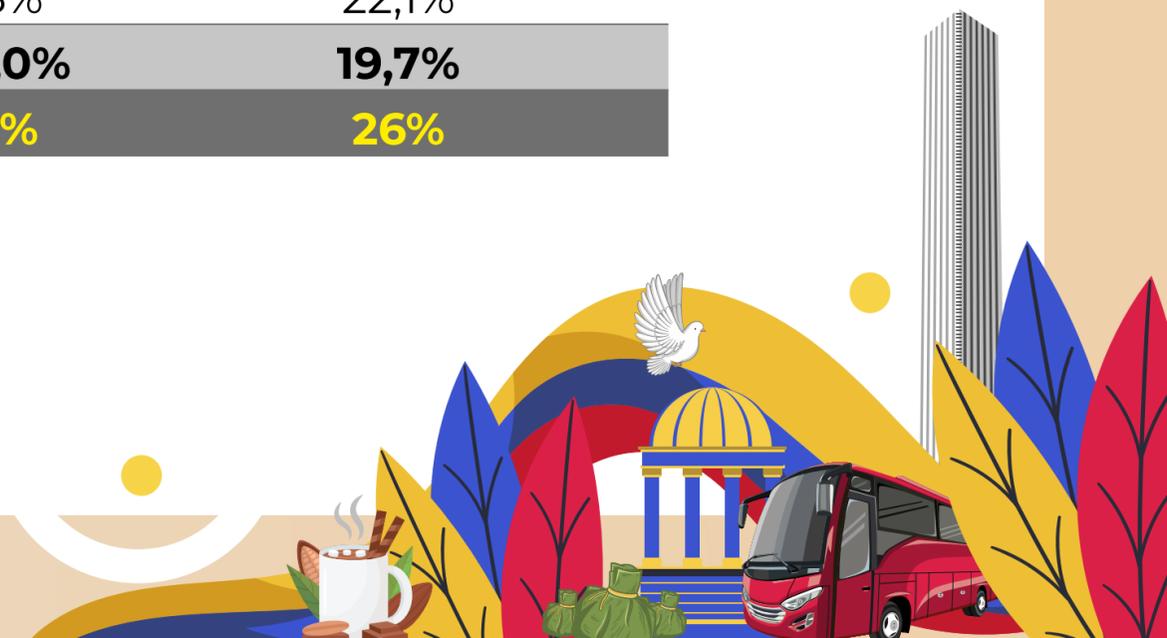
**REGIÓN
CENTRAL**



EMPRESAS REGISTRADAS EN RUES Y SISE PARA LA REGIÓN CENTRAL

DEPARTAMENTO	RUES	RUES %	SISE	SISE %	PROP SISE/RUES
Bogotá, D. C.	443.756	50,0%	72.132	41,3%	16,3%
Boyacá	57.123	6,4%	8.760	5,0%	15,3%
Cundinamarca	119.646	13,5%	20.517	11,7%	17,1%
Huila	43.584	4,9%	7.037	4,0%	16,1%
Norte de Santander	64.684	7,3%	21.047	12,0%	32,5%
Santander	105.010	11,8%	33.532	19,2%	31,9%
Tolima	53.659	6,0%	11.840	6,8%	22,1%
Total región	887.462	100,0%	174.865	100,0%	19,7%
Total nacional	1.837.690	48,3%	486.164	36%	26%

Fuente: Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Confecámaras. Datos a 2022.
SISE Unidad del Servicio Público de Empleo. Datos de agosto de 2022 a agosto de 2023



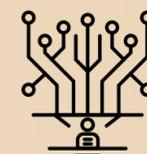
OFERTAS DE EMPLEO DE LA REGIÓN CENTRAL

Datos por departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

DEPARTAMENTO	OFERTAS DE EMPLEO	%
Bogotá, D. C.	1.015.292	71,2%
Boyacá	33.461	2,3%
Cundinamarca	166.344	11,7%
Huila	27.979	2,0%
Norte de Santander	31.484	2,2%
Santander	117.586	8,3%
Tolima	32.982	2,3%
Total región	1.425.128	53,3%
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.

* 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.



La **Región Central** reportó, a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, el registro de

1.425.128
ofertas de empleo

53,3%
del total a nivel nacional
en el mismo período
(**2.674.321** ofertas en total).



OFERTAS DE EMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

ESCOLARIDAD	BOGOTÁ, D. C.	BOYACÁ	CUNDINAMARCA	HUILA	NORTE DE SANTANDER	SANTANDER	TOLIMA	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
Primaria	1,6%	1,1%	3,8%	0,9%	0,5%	1,4%	1,2%	1,8%	1,8%
Secundaria	4,9%	4,5%	6,5%	3,2%	3,0%	3,8%	4,0%	4,8%	5,2%
Bachillerato	31,3%	20,4%	36,2%	26,7%	18,5%	26,9%	23,9%	30,7%	30,5%
Técnica	20,5%	16,2%	18,4%	18,9%	15,3%	19,6%	18,8%	19,9%	19,9%
Tecnológica	8,3%	6,4%	7,6%	6,7%	6,8%	8,2%	7,8%	8,1%	8,4%
Universitario	24,4%	22,0%	14,0%	17,6%	29,0%	18,3%	20,7%	22,5%	20,8%
Especialización	3,1%	1,3%	1,1%	1,9%	1,3%	1,4%	1,5%	2,6%	2,0%
Maestría	0,3%	0,4%	0,1%	0,4%	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%
Doctorado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No especificada	5,5%	27,8%	12,3%	23,8%	25,4%	19,9%	21,9%	9,2%	11,1%
Total	100%	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.

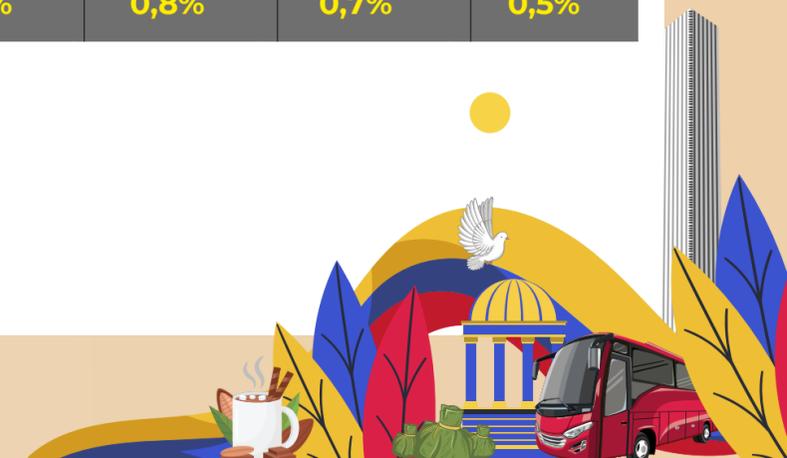


OFERTAS LABORALES POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	Comercio y reparación de vehículos	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	No Informa	Industrias manufactureras	Información y comunicaciones	Construcción	Transporte y almacenamiento	Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	Actividades financieras y de seguros	Alojamiento y servicios de comida	Explotación de minas y canteras	Actividades inmobiliarias	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos
BOGOTÁ, D.C.	50,7%	8,5%	8,4%	6,1%	6,0%	7,0%	2,1%	3,2%	2,1%	2,1%	1,8%	0,4%	0,9%	0,4%	0,4%
BOYACÁ	25,1%	12,9%	9,8%	20,5%	6,1%	2,2%	2,1%	2,4%	6,2%	3,1%	1,9%	5,4%	0,6%	0,9%	0,8%
C/MARCA	46,5%	11,1%	5,1%	11,8%	9,1%	1,1%	1,6%	3,6%	3,2%	0,9%	2,1%	1,0%	0,6%	1,9%	0,4%
HUILA	26,6%	14,2%	12,7%	11,1%	5,2%	2,6%	2,2%	2,9%	11,3%	2,4%	1,4%	4,6%	0,6%	0,7%	1,5%
NORTE DE SANTANDER	21,6%	14,2%	8,2%	28,9%	8,0%	1,5%	2,3%	1,7%	4,5%	1,9%	1,5%	3,2%	0,7%	0,9%	0,8%
SANTANDER	36,0%	9,6%	10,6%	11,0%	7,1%	2,9%	1,5%	2,5%	8,4%	2,4%	1,5%	4,1%	0,5%	1,4%	0,5%
TOLIMA	27,5%	12,3%	10,7%	17,9%	7,3%	1,8%	3,9%	2,9%	6,7%	2,2%	2,0%	2,2%	0,7%	1,2%	0,8%
TOTAL REGIÓN	46,6%	9,3%	8,4%	8,4%	6,5%	5,5%	2,0%	3,1%	3,3%	2,0%	1,8%	1,1%	0,8%	0,7%	0,4%
TOTAL NACIONAL	44,5%	9,2%	7,8%	9,3%	7,0%	4,1%	3,9%	3,2%	3,9%	1,9%	1,9%	1,4%	0,8%	0,7%	0,5%

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



OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

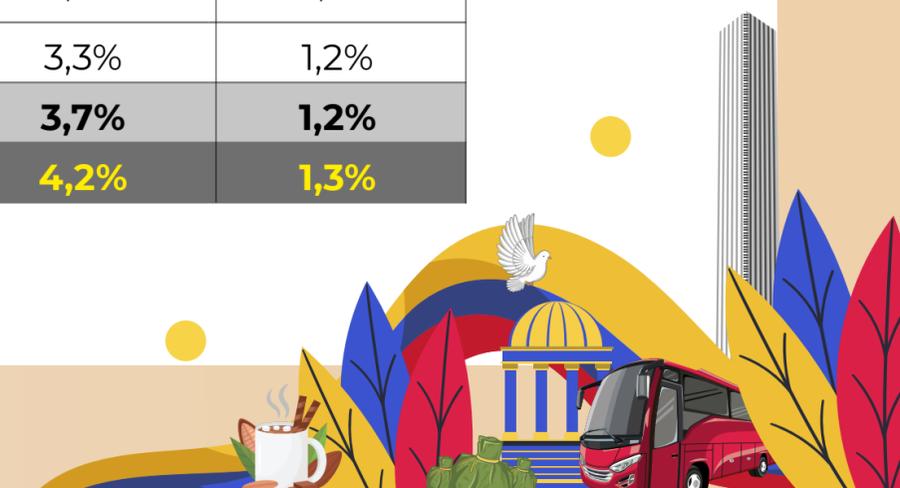
	Profesionales, científicos e intelectuales 	Técnicos y profesionales del nivel medio 	Personal de apoyo administrativo 	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 	Directores y Gerentes 	Ocupaciones elementales 	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados 	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras 	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros 
BOGOTÁ, D. C.	28,4%	24,7%	15,7%	8,6%	9,2%	5,1%	4,4%	3,1%	0,8%
BOYACÁ	20,8%	24,4%	7,3%	12,6%	12,1%	8,8%	7,2%	5,5%	1,1%
CUNDINAMARCA	16,6%	24,1%	11,6%	12,3%	9,8%	9,7%	7,1%	4,8%	3,9%
HUILA	17,6%	24,6%	9,9%	13,9%	10,4%	9,4%	6,4%	6,8%	1,0%
NORTE DE SANTANDER	23,3%	21,5%	10,4%	12,3%	14,5%	7,2%	5,8%	4,1%	0,8%
SANTANDER	19,5%	24,9%	11,5%	11,2%	10,8%	8,9%	6,9%	5,1%	1,3%
TOLIMA	19,8%	22,9%	9,8%	14,2%	12,3%	8,9%	5,5%	5,1%	1,4%
TOTAL REGIÓN	25,6%	24,6%	14,3%	9,7%	9,6%	6,3%	5,1%	3,7%	1,2%
TOTAL NACIONAL	23,6%	24,8%	13,0%	10,3%	10,3%	6,8%	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.

OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y PRINCIPALES SECTORES EN LA REGIÓN CENTRAL - CUOC a 1 dígito. Datos agosto de 2022 a agosto de 2023

	Técnicos y profesionales del nivel medio 	Profesionales, científicos e intelectuales 	Personal de apoyo administrativo 	Directores y Gerentes 	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 	Ocupaciones elementales 	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados 	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras 	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros 
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	24,0%	25,6%	17,0%	7,8%	9,3%	6,2%	4,9%	3,7%	1,5%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	24,6%	37,9%	10,3%	9,4%	12,4%	2,9%	1,1%	1,1%	0,2%
Comercio y reparación de vehículos	27,1%	19,7%	14,7%	9,6%	14,4%	6,1%	4,6%	3,2%	0,6%
Industrias manufactureras	26,4%	18,9%	11,2%	11,0%	7,5%	6,7%	10,9%	4,8%	2,4%
No Informa	19,2%	27,3%	8,7%	17,7%	11,7%	5,7%	5,0%	3,3%	1,2%
Total Región	24,6%	25,6%	14,3%	9,6%	9,7%	6,3%	5,1%	3,7%	1,2%
Total Nacional	24,8%	23,6%	13,0%	10,3%	10,3%	6,8%	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.



OFERTAS LABORALES POR EXPERIENCIA LABORAL EN LA REGIÓN CENTRAL

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
Bogotá, D. C.	1,8%	13,2%	1,9%	50,0%	15,9%	7,4%	2,0%	2,5%	5,3%
Boyacá	5,7%	16,9%	7,9%	34,0%	11,7%	4,8%	3,1%	3,9%	12,0%
Cundinamarca	3,1%	10,8%	4,2%	52,2%	13,2%	4,9%	1,2%	1,4%	8,9%
Huila	6,1%	13,8%	8,0%	41,4%	11,5%	4,3%	1,1%	1,6%	12,2%
Norte de Santander	4,6%	12,0%	6,4%	35,5%	11,5%	5,4%	4,3%	5,4%	14,9%
Santander	8,8%	15,6%	3,0%	40,2%	11,2%	4,3%	1,7%	2,1%	13,0%
Tolima	3,9%	11,8%	8,1%	41,1%	11,9%	4,8%	2,1%	2,9%	13,5%
Total región	2,8%	13,1%	2,7%	48,4%	14,8%	6,6%	2,0%	2,5%	7,1%
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.

OFERTAS LABORALES POR RANGOS SALARIALES EN LA REGIÓN CENTRAL

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
Bogotá, D. C.	16,8%	2,5%	16,5%	31,1%	11,8%	10,7%	10,7%
Boyacá	24,7%	9,2%	13,9%	25,1%	10,4%	8,6%	8,1%
Cundinamarca	15,4%	3,5%	18,7%	38,5%	12,1%	7,1%	4,7%
Huila	14,1%	6,0%	17,6%	33,2%	12,8%	9,3%	7,0%
Norte de Santander	27,3%	8,4%	12,7%	26,3%	8,8%	8,6%	8,0%
Santander	20,7%	2,9%	17,3%	29,7%	13,4%	8,9%	7,1%
Tolima	23,0%	5,5%	16,6%	31,9%	10,4%	7,1%	5,6%
Total región	17,4%	3,1%	16,7%	31,6%	11,9%	9,9%	9,4%
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.

PROPORCIÓN DE PERSONAS REGISTRADAS* QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN CENTRAL - Datos por rango de edad y departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

RANGOS DE EDAD	BOGOTÁ, D.C.	BOYACÁ	C/MARCA	HUILA	NORTE DE STDER.	STDER.	TOLIMA	TOTAL REGIÓN	TOTAL NAL.
menores de 18	7,3%	11,8%	9,1%	6,7%	2,5%	0,2%	0,7%	4,8%	2,0%
18 a 23	32,5%	27,6%	50,6%	19,8%	15,2%	29,3%	13,5%	34,5%	30,3%
24 a 28	40,3%	26,6%	62,9%	23,7%	19,3%	40,1%	21,1%	41,6%	35,7%
29 a 33	45,8%	35,8%	65,8%	32,3%	26,2%	50,6%	30,8%	47,6%	41,5%
34 a 39	41,3%	43,1%	57,6%	42,2%	28,3%	58,1%	29,4%	45,6%	41,3%
40 a 49	33,2%	39,1%	46,8%	39,6%	26,4%	61,8%	28,2%	39,4%	37,1%
50 a 59	17,6%	40,7%	24,3%	46,7%	31,3%	62,0%	28,5%	28,1%	29,5%
más de 60 años	7,2%	34,6%	9,0%	40,9%	19,8%	53,3%	22,0%	17,4%	20,8%
Total	36,1%	34,2%	54,4%	31,4%	23,0%	47,5%	24,1%	39,7%	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.

*Los datos corresponden a las personas registradas y que actualizaron su hoja de vida entre agosto de 2022 y agosto de 2023.

PROPORCIÓN DE PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por sexo y departamento de agosto de 2022 a agosto de 2023

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA* (2-1)	TOTAL REGIÓN
Bogotá, D.C.	35,3%	37,2%	1,9	36,1%
Boyacá	20,0%	50,0%	30,0	34,2%
Cundinamarca	51,0%	58,2%	7,2	54,4%
Huila	20,4%	41,4%	21,0	31,4%
Norte de Santander	15,3%	31,1%	15,8	23,0%
Santander	30,3%	63,8%	33,5	47,5%
Tolima	19,3%	29,0%	9,7	24,1%
Total región	35,1%	44,9%	9,8	39,7%
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.

* Puntos porcentuales

PROPORCIÓN DE PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por rango de edad y sexo de agosto de 2022 a agosto de 2023

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA* (2-1)	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
menores de 18	4,1%	5,6%	1,5	4,8%	2,0%
18 a 23	31,2%	38,1%	6,9	34,5%	30,3%
24 a 28	37,1%	46,8%	9,7	41,6%	35,7%
29 a 33	43,1%	52,8%	9,7	47,6%	41,5%
34 a 39	40,6%	51,7%	11,1	45,6%	41,3%
40 a 49	34,2%	45,9%	11,7	39,4%	37,1%
50 a 59	18,7%	37,7%	19,0	28,1%	29,5%
más de 60 años	6,5%	24,6%	18,1	17,4%	20,8%
No informa	18,2%	16,7%	-1,5	17,4%	33,3%
Total	35,1%	44,9%	9,8	39,7%	35,7%

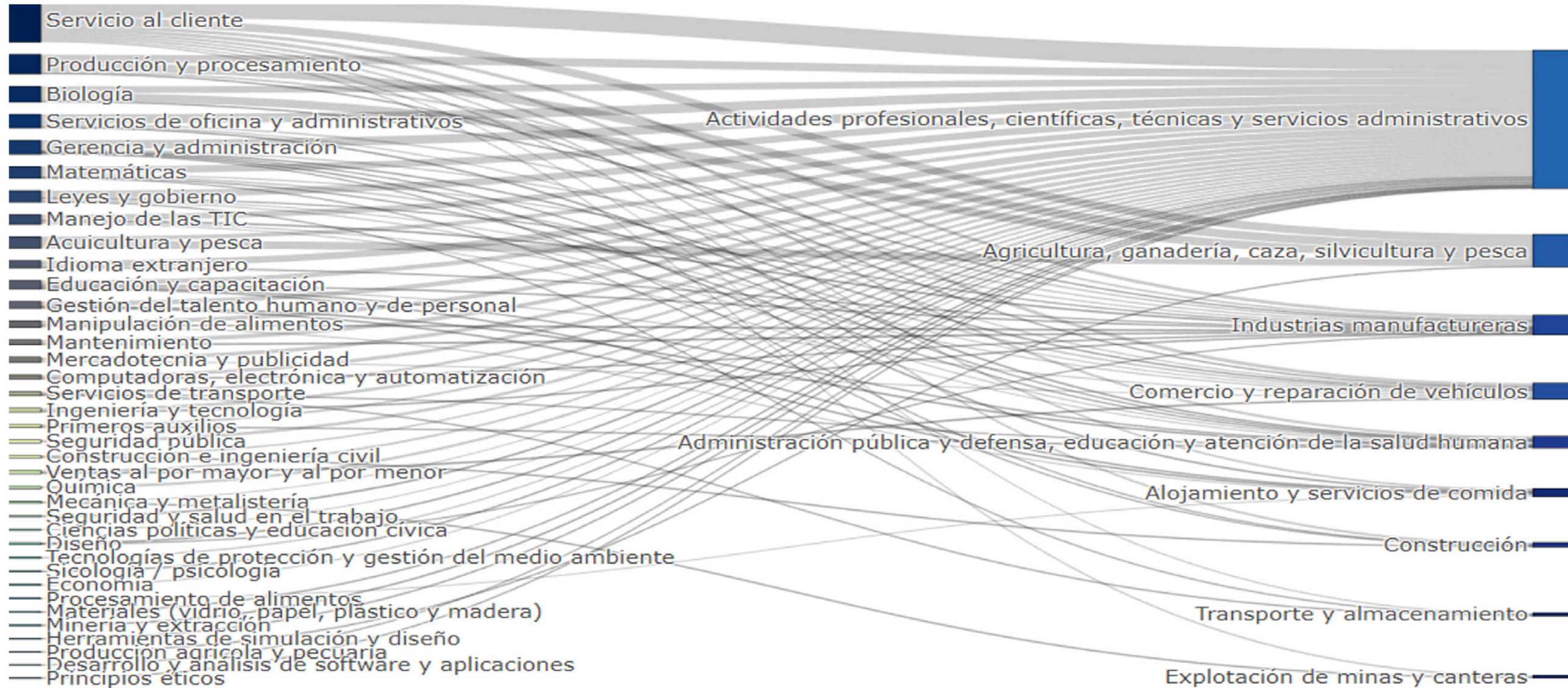
Fuente: Ofertas de empleo registradas por la Red de Prestadores del SPE, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 129 del 2015. Buscadores de empleo registrados en el SISE.

* Puntos porcentuales.



PRINCIPALES CONOCIMIENTOS EFECTIVAMENTE DEMANDADOS EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por sector de agosto de 2022 a agosto de 2023

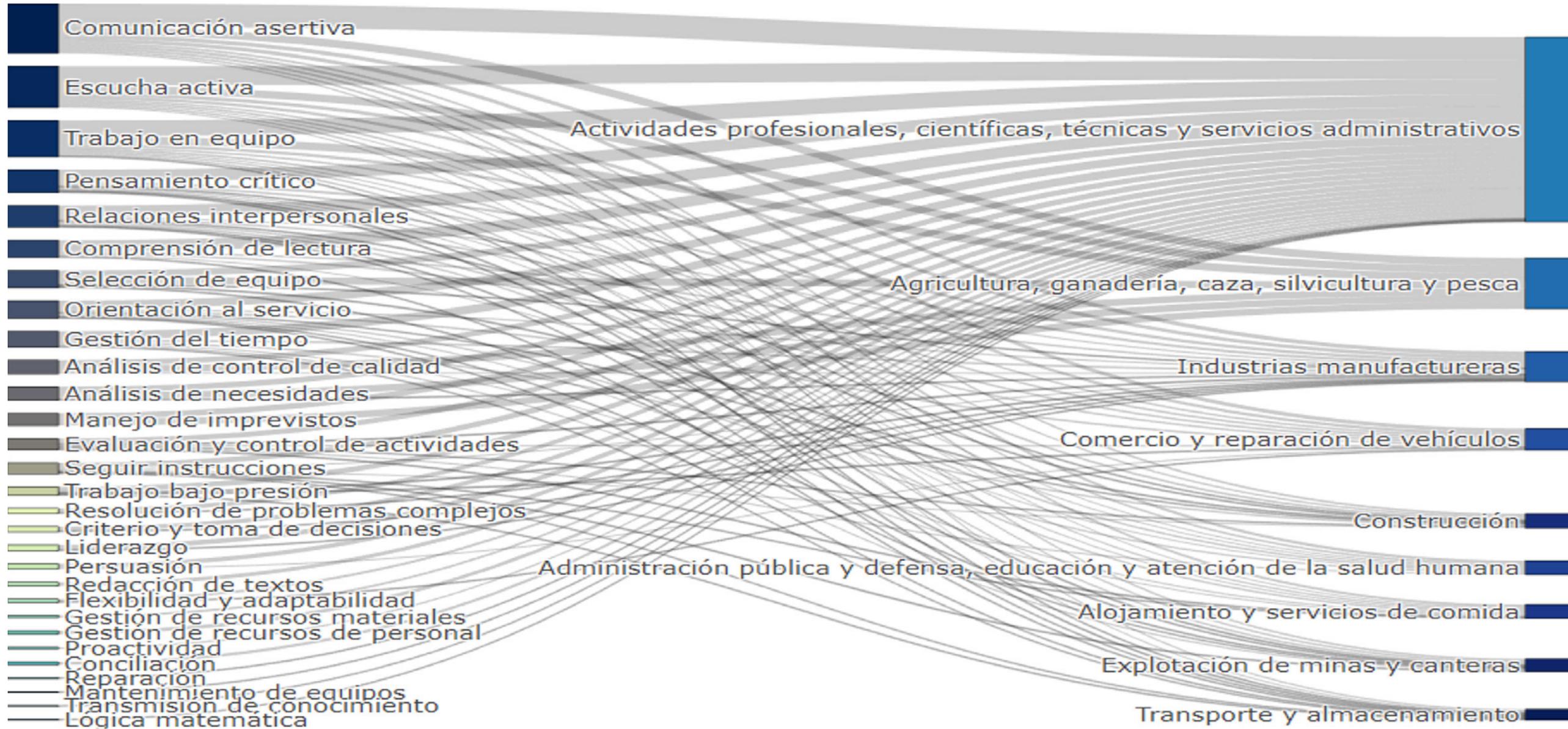


* Conocimientos provenientes de la CUOC obtenida a partir del procesamiento de los campos de Título Vacante y cargo proveído por la oferta de empleo y cargo interés provisto por el oferente de empleo haciendo uso de algoritmos de procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje de máquinas.

* Se despliegan las 90 relaciones sector-conocimiento con más colocaciones.



PRINCIPALES DESTREZAS EFECTIVAMENTE DEMANDADAS EN LA REGIÓN CENTRAL



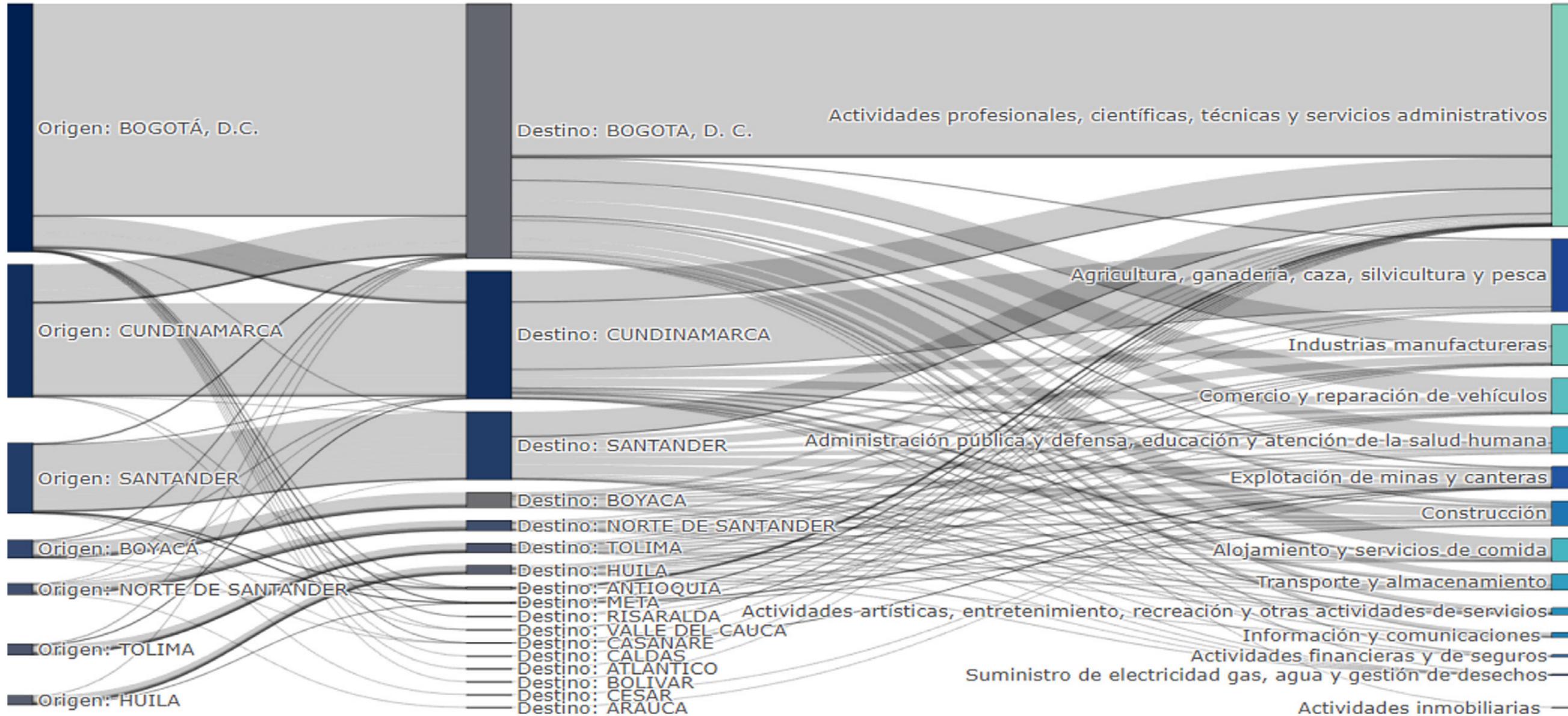
* Conocimientos provenientes de la CUOC obtenida a partir del procesamiento de los campos de Título Vacante y cargo proveído por la oferta de empleo y cargo interés provisto por el oferente de empleo haciendo uso de algoritmos de procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje de máquinas.

* Se despliegan las 110 relaciones sector-destreza con más colocaciones.



PRINCIPALES DESTINOS DE LOS COLOCADOS EN LA REGIÓN CENTRAL

Datos por sector de agosto de 2022 a agosto de 2023



* Se despliegan los flujos correspondientes a 268.494 colocaciones (89% del total) ocurridos en la región.



PRINCIPALES CONCLUSIONES REGIÓN DE LA AMAZONIA

Datos por sector de agosto de 2022 a agosto de 2023



La región Amazonia a través del **Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE)** ha registrado

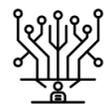
8.911

empresas

constituyendo el

1,8%

del total nacional de:
486.164 empresas.



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

16.281

ofertas de empleo.

PUTUMAYO

lidera con

44,5%

(7.237 Ofertas)



Se destaca que el **40%** de las ofertas de empleo en la región **no especifica el nivel educativo requerido.**



Las actividades económicas que **más generan ofertas** de empleo en la región Amazonia son:



20,5%

Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos



11,9%

Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana.



9,8%

Comercio y reparación de vehículos.



PRINCIPALES CONCLUSIONES REGIÓN DE LA AMAZONIA

Datos por sector de agosto de 2022 a agosto de 2023



Las ofertas de empleo en la región se centran en **categorías con bajos requerimientos de experiencia**, siendo:

26,8%
para candidatos
sin experiencia

50,3%
para aquellos
con entre **uno
y dos años
de experiencia**.



En la **región Amazónica**, de cada

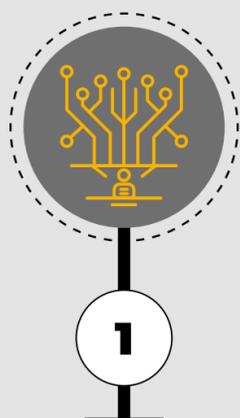
100
personas
que registraron
sus hojas de vida

34
personas
lograron una colocación
laboral exitosa.



APUESTAS ESTRATÉGICAS

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”



Expandir las capacidades de gestión de la Red de Prestadores para el acceso al empleo y el **fomento de trayectorias laborales** que permitan más y mejores oportunidades para el logro de proyectos de vida, con **un enfoque de inclusión.**



ACCIÓN A

Plan de orientación ocupacional y acompañamiento empresarial para la transformación productiva:

Fortalecimiento de los servicios de la ruta para la articulación de las necesidades de los sectores impactados por tendencias como **empleos verdes** y digitalización, con las competencias, habilidades y expectativas de los buscadores de empleo.



ACCIÓN B

Ampliación y posicionamiento del nuevo Modelo de Inclusión Laboral para la equidad:

Priorización de cierre de brechas para el acceso a al empleo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, Grupos étnicos, LGBTIQ y víctimas del conflicto armado.



ACCIÓN C

Estrategia de Gestión Territorial Integral:

Acompañamiento para la implementación de herramientas dirigidas a aumentar la efectividad y calidad de los servicios de gestión y colocación de empleo de toda la red de prestadores.



APUESTAS ESTRATÉGICAS



2

Potencializar el uso de información territorial para la conexión de oportunidades laborales en sectores estratégicos para la transformación productiva y la inclusión laboral.



ACCIÓN A

Desarrollo de un sistema de información de vanguardia para el empleo:

Haciendo uso de la interoperabilidad e inteligencia artificial, para una conexión más efectiva de las oportunidades laborales.



Trabajo



ACCIÓN B

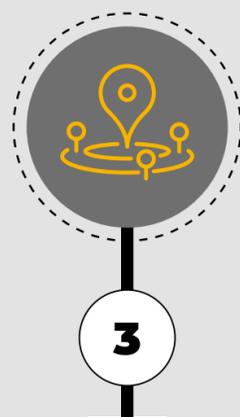
Estrategia de posicionamiento del SPE como generador de información de mercado laboral:

Fortalecer el procesamiento, análisis y difusión de información del mercado laboral para de manera oportuna, clara y útil para la toma de decisiones.

Alianza para producción conjunta de boletines de mercado laboral.



APUESTAS ESTRATÉGICAS



3

Dinamizar la transformación del territorio a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones.



ACCIÓN A

Estrategia de incidencia en planes de gobiernos territoriales:

Inclusión el Servicio Público de Empleo, como política activa, en **los planes de desarrollo territorial**, priorizando los municipios PDET y PNIS, así como los territorios con mayor generación de empleo.

Plan de expansión de puntos de atención con nuevas sedes y estrategias móviles del SPE.



ACCIÓN B

Programa de convergencia productiva:

Promover el uso efectivo de los servicios de gestión y colocación de empleo por el sector productivo aportando al cierre de brechas de capital humano y priorizando sectores con proyectos de enfoque de paz, minorías, agrario, transporte y energía.



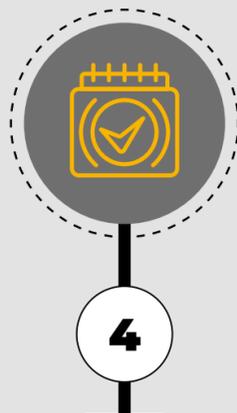
ACCIÓN C

Estrategia de Inclusión Laboral - Pacto por la equidad en el empleo:

Programa de mitigación de barreras e inserción laboral de víctimas, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población LGTBIQ+, migrantes, personas en proceso de reincorporación, persona adulta mayor y grupos étnicos.



APUESTAS ESTRATÉGICAS



4

Fomentar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.



ACCIÓN A

Plan de incentivos para la efectividad de los servicios de gestión y colocación y el fomento de la cooperación al interior de la Red de Prestadores del SPE:

- Esquemas de pago por resultados para la gestión y colocación de empleo.
- Estrategia de promoción y reconocimiento de las buenas prácticas de prestadores y empresarios.



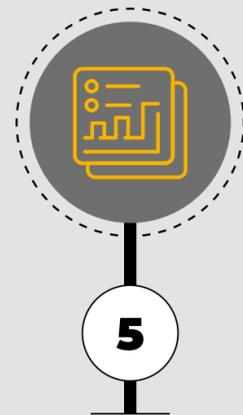
ACCIÓN B

Establecimiento de mínimos de calidad en la prestación de servicios de gestión y colocación:

Rediseño de indicadores de calidad y efectividad y diseño del Índice multidimensional de calidad en la prestación de servicios) - OIT.



APUESTAS ESTRATÉGICAS



5

Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.



ACCIÓN A

Rediseño institucional de la Unidad del SPE:

Reorganizar la estructura de la Entidad y las funciones de los distintos equipos de tal manera que potenciamos el talento humano existente y podamos vincular mayor talento humano en la planta de personal.

Requerimos una estructura organizacional acorde con los retos que pueda recibir y administrar el nuevo sistema de información, producir mejor información y atender de manera óptima a todos los grupos de valor.



ACCIÓN B

Relacionamiento con la ciudadanía:

El SPE requiere mejorar su relación y cercanía con la ciudadanía, garantizar el acceso a la información pública, la participación ciudadana y fortalecer la transparencia.

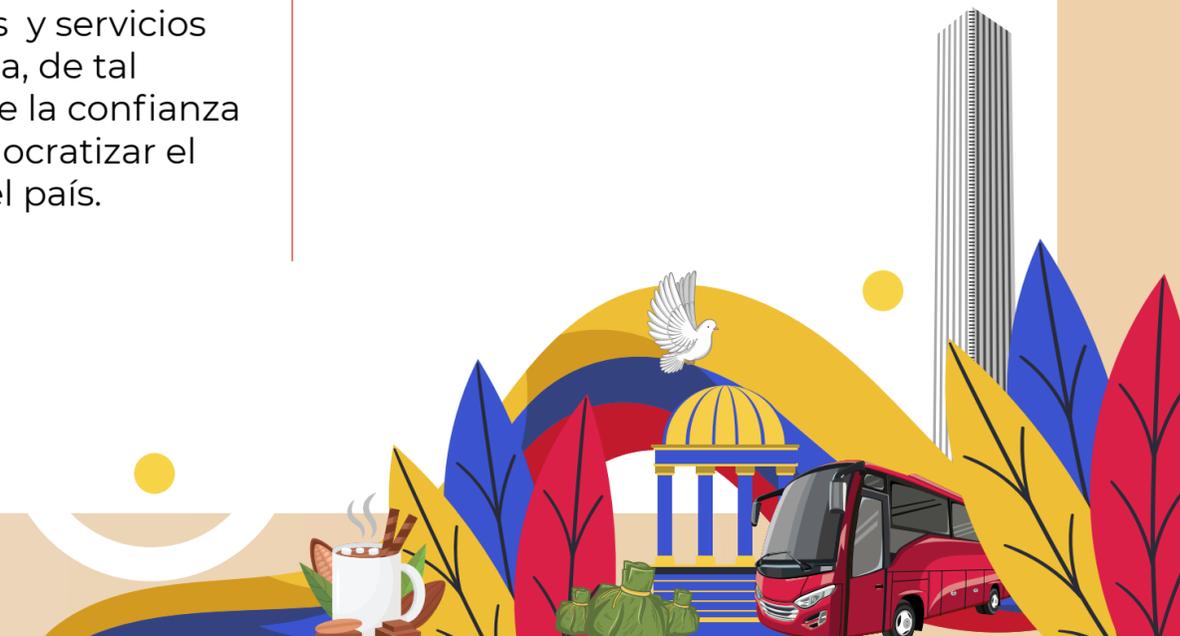
Acercarse a la ciudadanía y grupos de valor en un lenguaje claro, con una oferta de trámites y servicios más expedita y sencilla, de tal manera que se afiance la confianza y se contribuya a democratizar el acceso al empleo en el país.



ACCIÓN C

Talento humano con bienestar:

Fomentar en el Talento Humano de la entidad una cultura de servicio, promoviendo buen clima laboral, el bienestar de las y los servidores y una capacitación acorde con los retos de la entidad.





Unidad del
Servicio
de **Empleo**



@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

