



NOTAS SOBRE PERSPECTIVAS **DEL MERCADO LABORAL**

Nota 3: Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en **en la región Cafetera**

DICIEMBRE 2023



CONTENIDO

	PÁG.
1. Introducción	03
2. Avances del Servicio Público de Empleo	05
3. Principales indicadores del mercado laboral en la región Cafetera	07
4. Empresas registradas en Registro Único Empresarial y Social y el Sistema de Información del Servicio de Empleo en la región Cafetera	09
5. Ofertas de empleo en la región Cafetera	11
6. Personas registradas que fueron colocadas laboralmente en la región Cafetera	19
7. Principales conocimientos y destrezas demandados en la región Cafetera	22
8. Principales destinos de las personas colocadas laboralmente en la región Cafetera	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 empresas y las ofertas de empleo que disponen a través de la Red de Prestadores del SPE.

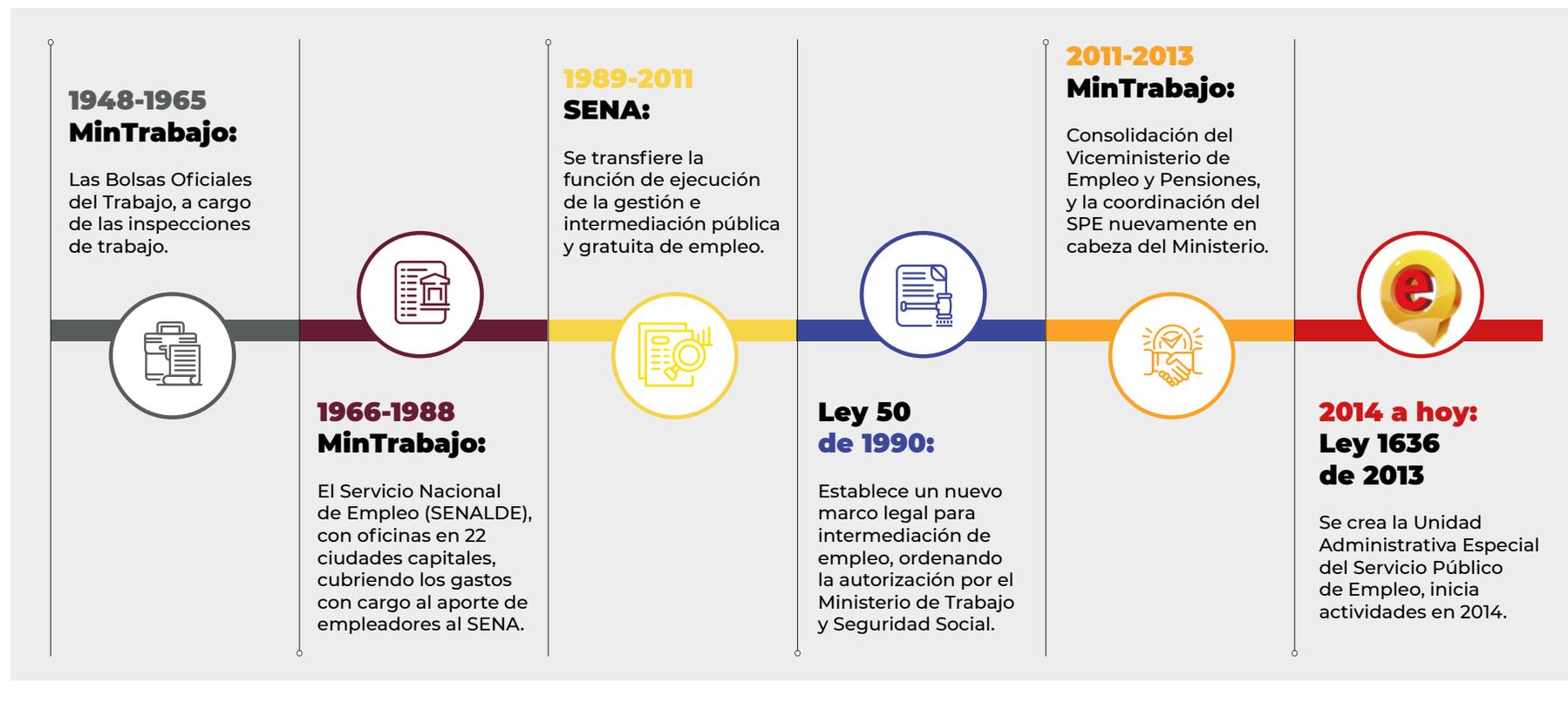
Como integrantes del Sistema Estadístico Nacional, conscientes del potencial estadístico de los registros administrativos que están bajo nuestro resorte, avanzamos, con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la academia, en la consolidación de operaciones estadísticas robustas y confiables, producidas con calidad, que complementen 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 en la región Cafetera.

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.



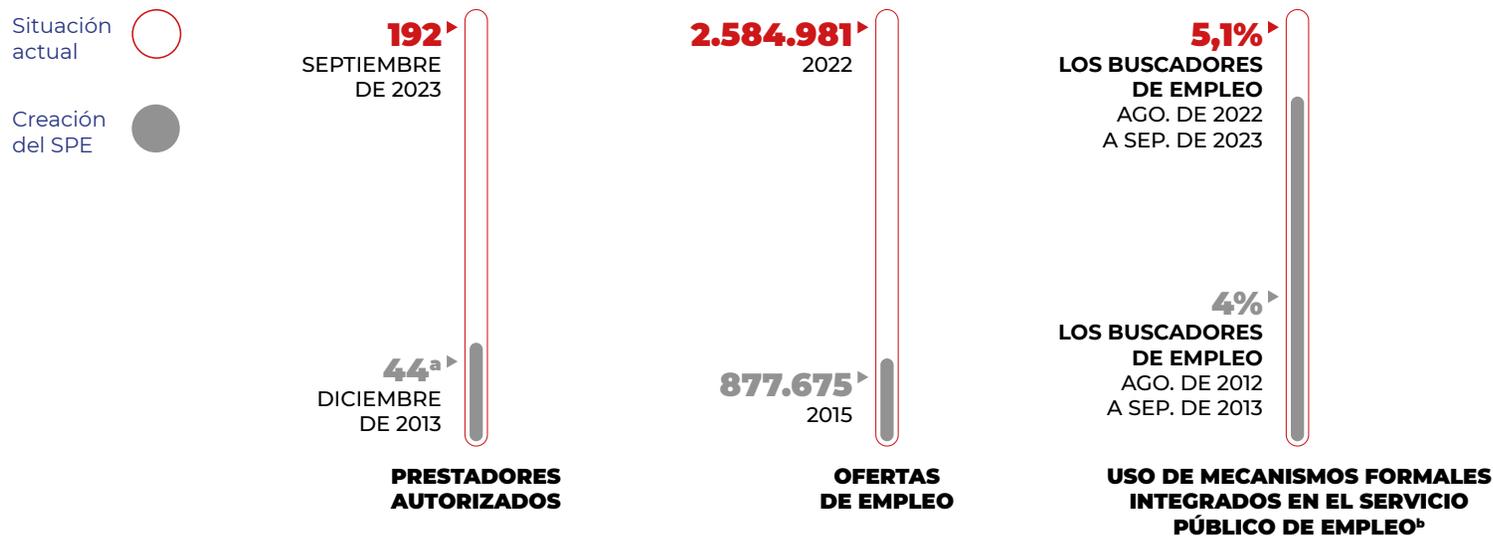


2. AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

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.

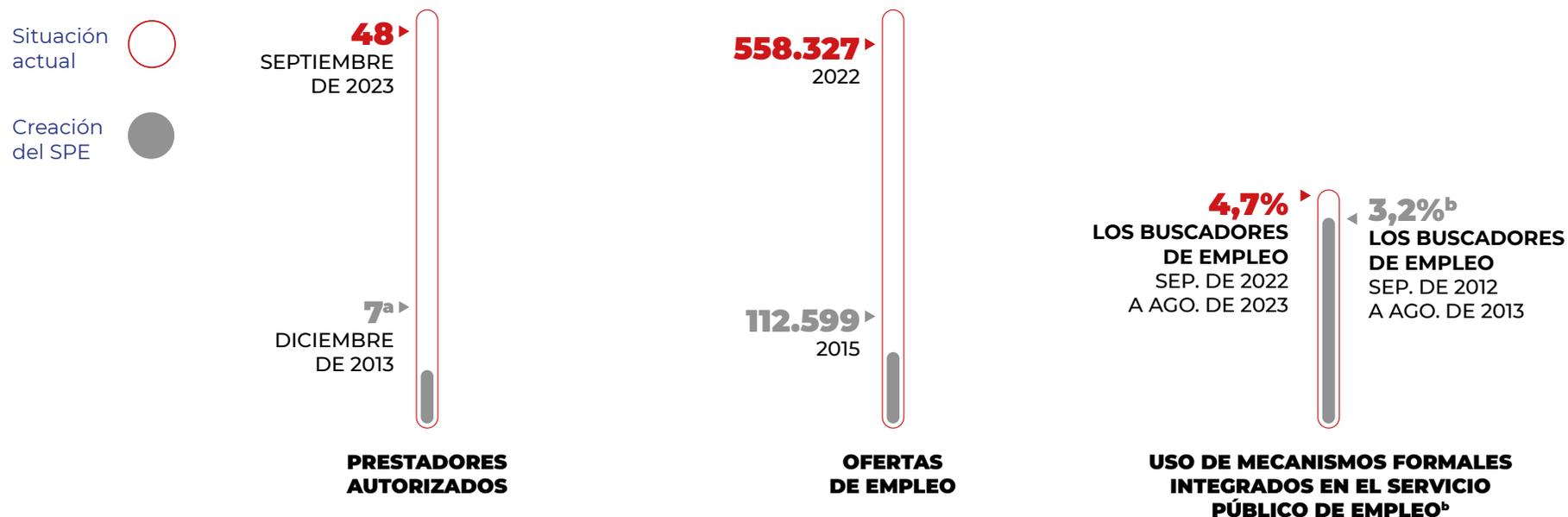
1. La Ley 1636 de 2013 habilitó a las 43 CCF para conformar agencia de gestión y colocación del SPE. En el año 2013, 25 CCF iniciaron con el proceso de autorización.



En la región Cafetera² 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. A pesar de un aumento significativo en el número de ofertas de empleo en la región entre 2015 y 2022, persiste el escaso 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 destacado 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 Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda.



3. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CAFETERA

La Tabla 1 presenta el panorama del mercado laboral para los departamentos de la región según los datos del DANE para el año 2022. En conjunto, los departamentos de esta región representan el 19,4% de la población en edad de trabajar (PET) en el país.

Sus indicadores laborales muestran una situación laboral ligeramente inferior que la del total nacional, con menores tasas de participación y de ocupación e igual tasa de desempleo que la economía del país. Resulta particularmente interesante el caso de Antioquia, cuya tasa de ocupación supera en 2 puntos básicos a la nacional y presenta una tasa de desempleo 1,1 puntos porcentuales (pp) por debajo de la

nacional, siendo, una de las más baja del país. Esto indica la capacidad del mercado laboral de Antioquia para generar empleo. La región Cafetera presenta también otras dos situaciones significativas. Por un lado, el Antioquia, que alberga la mayor parte de la PET, concentra el 72,3% del total de la PET de la región, y aun así registra las tasas de participación y ocupación más altas de la región. Por otro lado, Quindío, aunque es el departamento con menor PET, enfrenta desafíos en desempleo, superando en 2,1 pp de la tasa de desempleo regional y la tasa de desempleo nacional. y en particular unas altas brechas de género, en este departamento la tasa de desempleo de los hombres fue de 11.2% mientras que la de las mujeres de 16.4% (GEIH 2022, DANE).

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

DEPARTAMENTO	TGP (%)	TO (%)	TD (%)
Antioquia	63,0	56,7	10,1
Caldas	58,1	51,7	10,9
Quindío	57,7	50,1	13,3
Risaralda	58,5	52,3	10,6
Total región	59,3	52,7	11,2
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 CAFETERA

En 2022



La Población
en Edad de Trabajar en
Colombia era de:

38.996.571
personas

19,4%
(7.564.938
personas)

**REGIÓN
CAFETERA**

Departamento con:

**MAYOR POBLACIÓN EN
EDAD DE TRABAJAR:**

Antioquia

72,3%

(5.472.745 personas)

**MENOR POBLACIÓN EN
EDAD DE TRABAJAR:**

Quindío

6,2%

(466.507 personas)

Fuente:

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

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/informacion-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 CAFETERA

La Tabla 2 muestra que en la región Cafetera se encuentran registrados 331.965 potenciales empleadores en el Registro Único Empresarial y Social (RUES), que equivale al 18% del total de registrados a nivel nacional. Más del 21,6% de los potenciales empleadores de la región Cafetera se encuentran inscritos con las agencias y bolsas de empleo autorizadas del SPE que usa el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), jalonado por Antioquia. De estos potenciales empleadores, Antioquia concentra la mayor cantidad, con cerca del 68,8% de los registrados de la región, mientras que Caldas, registra la menor proporción con seis de cada 100. Quindío muestra la mayor proporción de potenciales empleadores inscritos en el SISE frente al universo de su de-

partamento, con el 40%, 9 pp por encima de Antioquia (31%) y 14 pp por encima del registro nacional. Por su parte, Caldas tiene el menor registro, alrededor del 19%. En el caso de Quindío, al comparar la tasa de desempleo con la proporción de potenciales empleadores registrados, se podría pensar que el Servicio Público de Empleo 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 Quindío tienen un gran potencial por explotar. Llama la atención que el número de empresas registradas en el SISE en la región Cafetera corresponde al 32% de lo que se contabiliza de acuerdo con el RUES, administrado por Confecámaras.



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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	RUES	RUES %	SISE	SISE %	PROP SISE/RUES
Antioquia	230.857	69,5%	72.372	68,8%	31%
Caldas	34.878	10,5%	6.711	6,4%	19%
Quindío	23.666	7,1%	9.569	9,1%	40%
Risaralda	42.564	12,8%	16.583	15,8%	39%
Total región	331.965	100%	105.235	100%	32%
Total nacional	1.837.690	18,1%	486.164	21,6%	26%

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 CAFETERA

La Tabla 3 presenta las ofertas de empleo. Para la región Cafetera se registraron, a través de la Red de Prestadores del SPE, 543.744 vacantes, lo que representa el 20,3% del total nacional. El 80,3% de las ofertas se concentró en Antioquia. En Quindío la gestión de ofertas de empleo no está relacionada con el mayor porcentaje de potenciales empleadores

registrados en el SISE, es necesario buscar información adicional para entender por qué no se está generando oportunidades laborales, si está primando la informalidad, si hay baja rotación de personal o si se debe 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 CAFETERA
DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

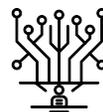
DEPARTAMENTO	OFERTAS DE EMPLEO ^a	%
Antioquia	436.567	80,3%
Caldas	30.382	5,6%
Quindío	17.056	3,1%
Risaralda	59.739	11,0%
Total región	543.744	20,3%
Total nacional	2.674.321	100%

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

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 CAFETERA



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

543.744
ofertas de empleo

20,3%
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 CAFETERA

La distribución de la demanda laboral por nivel de escolaridad en la región Cafetera se encuentra en la Tabla 4. Esta distribución es muy parecida a la nacional, las ofertas de empleo para personas con bachillerato, educación técnica y educación universitaria tienen la mayor proporción de la demanda

en conjunto. En Quindío, el mayor porcentaje de las oportunidades laborales está orientado a trabajadores con formación bachiller (37,3%). El siguiente parámetro con mayor porcentaje es Universitario para estos cuatro departamentos.

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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

ESCOLARIDAD	ANTIOQUIA	CALDAS	QUINDÍO	RISARALDA	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
Primaria	2,3%	1,3%	1,6%	1,7%	2,1%	1,8%
Secundaria	7,0%	4,8%	6,0%	5,6%	6,7%	5,2%
Bachillerato	32,0%	36,6%	37,3%	40,4%	33,4%	30,5%
Técnica	19,8%	19,3%	22,1%	19,9%	19,8%	19,9%
Tecnológica	9,5%	7,6%	7,4%	7,7%	9,1%	8,4%
Universitario	19,2%	15,1%	14,5%	12,1%	18,1%	20,8%
Especialización	1,3%	1,3%	1,0%	1,4%	1,3%	2,0%
Maestría	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%
Doctorado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No especificada	8,8%	13,9%	10,2%	11,2%	9,4%	11,1%
Total	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 CAFETERA

La Tabla 5 muestra la distribución por actividad económica donde se observa similitudes entre el comportamiento de la región Cafetera con el patrón nacional. En ambos casos, las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, así como Comercio y reparación de vehículos, 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, muchas empresas no especifican la rama de actividad.

A nivel de departamento, se encuentra que para Antioquia la rama de actividad con más concentración es el de Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios.

El predominio de la rama de actividad CIIU Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos dentro de la demanda laboral de la región, se explica en parte por la representación que muestran las ofertas de empleo registradas que reportan las actividades 78 (actividades de empleo) y 82 (actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas), las cuáles agrupan la mayor cantidad de las ofertas de empleo (cerca del 35%) y suelen corresponder con los registros de empresas temporales que no informan la rama de actividad generadora del 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 CAFETERA

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	Industrias manufactureras	Comercio y reparación de vehículos	No Informa	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	Construcción	Información y comunicaciones	Transporte y almacenamiento	Alojamiento y servicios de comida	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Explotación de minas y canteras	Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos
ANTIOQUIA	45,0%	13,0%	9,0%	7,9%	7,7%	4,3%	2,7%	2,8%	2,3%	1,7%	1,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%
CALDAS	41,0%	2,5%	9,5%	8,9%	10,0%	12,6%	4,4%	1,8%	1,8%	1,7%	3,0%	1,1%	0,8%	0,3%	0,6%
QUINDÍO	36,2%	3,3%	11,0%	12,3%	11,6%	11,5%	2,7%	2,0%	2,0%	2,8%	2,3%	1,1%	1,0%	0,0%	0,2%
RISARALDA	49,1%	1,6%	7,7%	12,7%	9,6%	7,1%	2,1%	1,8%	2,6%	2,0%	1,4%	1,1%	0,8%	0,1%	0,4%
TOTAL REGIÓN	44,9%	10,8%	8,9%	8,6%	8,2%	5,3%	2,7%	2,7%	2,3%	1,8%	1,6%	0,8%	0,6%	0,4%	0,4%
TOTAL NACIONAL	44,5%	3,9%	7,0%	9,2%	9,3%	7,8%	3,9%	4,1%	3,2%	1,9%	1,9%	0,8%	0,7%	1,4%	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.

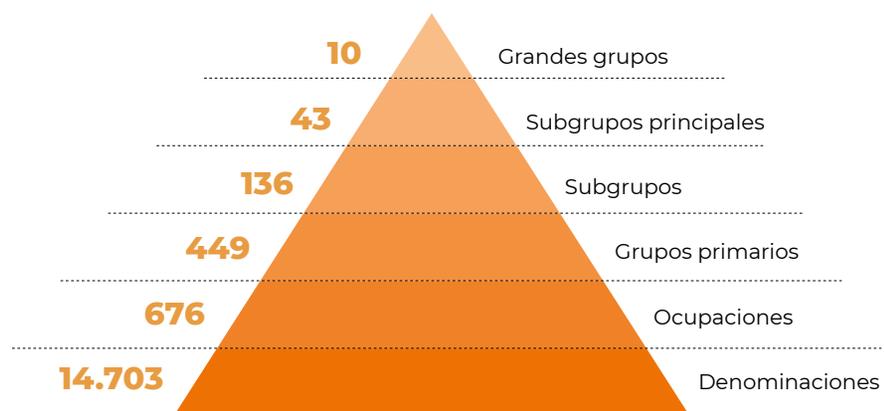
La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) permite definir un perfil ocupacional por medio de las funciones, denominaciones, ocupaciones afines, conocimientos, destrezas, área de cualificación y nivel de competencia. Debido a esto, el uso de la CUOC facilita las acciones para promover 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 en ella que tres grandes grupos de ocupaciones concentran más del 60% de las ofertas laborales: Técnicos y profesionales de nivel medio, Profesionales, científicos e intelectuales, y Personal de apoyo administrativo (ver las tres primeras columnas de la tabla). En términos comparativos, la distribución las ofertas de empleo de la región con las del total del país son relativamente similares; sobresale el caso de Quindío que, para el caso de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, por cada 100 ofertas de empleo 17 hacen parte de este grupo de ocupaciones, mientras que en el total nacional se contabilizan 10 de cada 100.



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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Técnicos y profesionales del nivel medio 	Profesionales, científicos e intelectuales 	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 
ANTIOQUIA	26,5%	21,3%	12,8%	10,2%	10,9%	6,9%	6,0%	4,1%	1,5%
CALDAS	26,2%	18,6%	12,0%	13,3%	9,0%	7,5%	6,8%	4,1%	2,4%
QUINDÍO	23,3%	20,0%	12,7%	17,0%	8,4%	8,9%	4,5%	3,8%	1,4%
RISARALDA	25,6%	19,9%	14,2%	13,2%	9,5%	6,4%	5,7%	4,2%	1,3%
TOTAL REGIÓN	26,2%	21,0%	12,9%	10,9%	10,6%	6,9%	5,9%	4,1%	1,5%
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.



La Tabla 7 realiza un cruce entre las ocupaciones y las ramas de actividad que más demandan trabajo. Se puede ver claramente que todas las ocupaciones son demandadas por las distintas ramas, ampliando las oportunidades para

la vinculación laboral. Sin embargo, los grupos de ocupaciones de “Profesionales, científicos e intelectuales”, “Técnicos y profesionales del nivel medio” y “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” son los que tienen mayor preponderancia en estas ramas.

TABLA 7: OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN CAFETERA
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 	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 
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	24,1%	26,1%	10,6%	8,2%	13,0%	7,7%	5,9%	3,7%	0,7%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	27,5%	19,6%	15,0%	11,3%	8,5%	6,5%	5,4%	4,2%	2,0%
Comercio y reparación de vehículos	28,4%	15,5%	13,9%	16,4%	9,3%	6,8%	5,6%	3,3%	0,7%
Industrias manufactureras	24,8%	17,8%	12,3%	9,0%	11,1%	6,3%	11,6%	4,5%	2,5%
No Informa	18,9%	27,0%	7,6%	11,1%	20,2%	5,7%	5,2%	3,3%	1,0%
Total región	26,2%	21,0%	12,9%	10,9%	10,6%	6,9%	5,9%	4,1%	1,5%
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.



5.3 OFERTAS LABORALES POR EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA EN LA REGIÓN CAFETERA

La Tabla 8 describe la experiencia requerida por ofertas laborales. En la región Cafetera, el 68% de las ofertas laborales demandan hasta dos años de experiencia, superando el promedio nacional, que se sitúa en el 65,1%. Las ofertas de empleo en la región Cafetera se concentran en categorías con bajos requerimientos de experiencia: sin experiencia (13,0%) y un año de experiencia (51,4%).

Llama la atención cómo en Quindío, la proporción de ofertas de empleo que no requieren experiencia es la menor de la de los departamentos de la región y se aleja en 4,1 pp del total nacional. Misma situación se presenta en el departamento de Caldas, en donde la proporción de ofertas que requieren más de cinco años de experiencia es la más alta y la más lejana del total nacional, ubicándose en 13,1% y 13,4%, respectivamente, frente al 7,4% del país y al 8,1% de la región.

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

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
Antioquia	3,0%	12,7%	3,6%	51,4%	13,3%	5,2%	1,5%	2,0%	7,4%
Caldas	4,2%	14,8%	3,9%	47,1%	10,7%	3,4%	0,9%	1,5%	13,4%
Quindío	2,9%	9,6%	5,5%	54,2%	10,0%	2,8%	0,7%	1,2%	13,1%
Risaralda	1,6%	15,5%	3,9%	52,7%	11,6%	3,6%	0,8%	1,2%	9,2%
Total región	2,9%	13,0%	3,7%	51,4%	12,9%	4,8%	1,3%	1,9%	8,1%
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.



5.4 OFERTAS LABORALES POR RANGOS SALARIALES EN LA REGIÓN CAFETERA

La Tabla 9 muestra que, en el agregado de la región, el 20,9% de las ofertas laborales están por debajo del salario mínimo³, una proporción muy similar a la nacional que es del 20,9%.

Este comportamiento es jalonado por Antioquia (20,1%) que recordemos, concentra el 80,3% de las ofertas de empleo de la región.

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

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
Antioquia	19,2%	2,6%	17,5%	34,2%	10,9%	9,1%	6,6%
Caldas	16,8%	7,7%	20,6%	34,9%	9,6%	5,8%	4,6%
Quindío	18,5%	1,8%	19,9%	40,3%	9,0%	6,4%	4,0%
Risaralda	16,0%	3,2%	19,5%	42,2%	10,1%	5,4%	3,6%
Total región	18,7%	2,9%	18,0%	35,3%	10,7%	8,4%	6,0%
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 CAFETERA

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 sugiere que este indicador no es perfecto.

En el caso específico de la región Cafetera, este indicador se sitúa en torno al 31,7%. Esto significa que, de casi una de cada 3 personas que registran sus hojas de vida, una 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 Quindío y Caldas este porcentaje es de 11,2% y 39,4% respectivamente (el más bajo y el más alto), mostrando que existe una falta de oportunidades de empleo.

En línea con el total nacional, las personas de la región que más se colocan tienen entre 29 y 33 años, explicado por el comportamiento de Caldas y Risaralda, cuyos porcentajes de colocación están considerablemente por encima de los demás departamentos. Es claro que las personas de más de 50 años tienen menor tasa de colocación en todos los departamentos y muy por debajo del total nacional. Llama la atención que en Caldas el indicador para adolescentes entre 15 y 17 años es de 5,6% por encima del total nacional (2%).



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

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

RANGOS DE EDAD	ANTIOQUIA	CALDAS	QUINDÍO	RISARALDA	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
menores de 18	0,9%	5,6%	0,0%	1,0%	0,9%	2,0%
18 a 23	28,1%	38,5%	5,9%	38,2%	28,9%	30,3%
24 a 28	35,6%	42,9%	11,2%	45,2%	36,1%	35,7%
29 a 33	37,8%	46,9%	16,1%	45,7%	38,4%	41,5%
34 a 39	35,0%	42,6%	14,4%	42,3%	35,4%	41,3%
40 a 49	29,0%	35,6%	12,2%	34,2%	29,2%	37,1%
50 a 59	20,1%	18,0%	6,6%	22,1%	19,6%	29,5%
más de 60 años	13,3%	10,9%	4,8%	9,7%	12,5%	20,8%
Total	31,2%	39,4%	11,2%	38,9%	31,7%	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.

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 uno de cada tres hombres logra una vinculación laboral, en el caso de las mujeres es una de cada cinco.

En los departamentos de Caldas y Quindío, 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 Risaralda se observa una brecha de 10,67 puntos porcentuales a favor de los hombres.



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

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

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA^a (2-1)	TOTAL REGIÓN
Antioquia	27,7%	34,9%	7,26	31,2%
Caldas	36,2%	42,9%	6,66	39,4%
Quindío	10,7%	11,9%	1,25	11,2%
Risaralda	33,7%	44,4%	10,67	38,9%
Total región	28,1%	35,5%	7,39	31,7%
Total nacional	29,9%	41,8%	11,87	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 En cuanto a la proporción de personas registradas en el SPE que se colocan por departamento, según sexo, los porcentajes de colocación de las mujeres y los hombres en la región Cafetera son considerablemente menores a los presentados a nivel nacional, 1,9 pp por debajo para las mujeres y 6,3 pp por debajo para los hombres, siendo menor la colocación de las mujeres. Caldas y Risaralda tienen los mayores porcentajes de colocación en la región. En todos los departamentos se colocan más los hombres, que las mujeres; Quindío es el departamento con los menores porcentajes de colocación en la región, con 10,7% para sus mujeres y 11,9% para sus hombres, respectivamente

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 Servicio Público de Empleo 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 CAFETERA

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

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA^a (2-1)	TOTAL PACÍFICA	TOTAL NACIONAL
menores de 18	1,0%	0,8%	-0,2	0,9%	2,0%
18 a 23	25,0%	33,1%	8,2	28,9%	30,3%
24 a 28	31,2%	41,6%	10,4	36,1%	35,7%
29 a 33	33,9%	43,1%	9,2	38,4%	41,5%
34 a 39	32,4%	38,8%	6,4	35,4%	41,3%
40 a 49	26,7%	31,9%	5,2	29,2%	37,1%
50 a 59	16,1%	22,6%	6,5	19,6%	29,5%
más de 60 años	7,7%	14,8%	7,1	12,5%	20,8%
Total	28,1%	35,5%	7,4	31,7%	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.

Nota:

a. Puntos porcentuales.



7. PRINCIPALES CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS DEMANDADOS EN LA REGIÓN CAFETERA

Se llevó a cabo un análisis basado en las colocaciones, con el fin de investigar los conocimientos y destrezas principalmente 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 el servicio al cliente es el conocimiento más demandado en todas las ramas. El costado derecho presenta las ramas y el tamaño de la barra indica la canti-

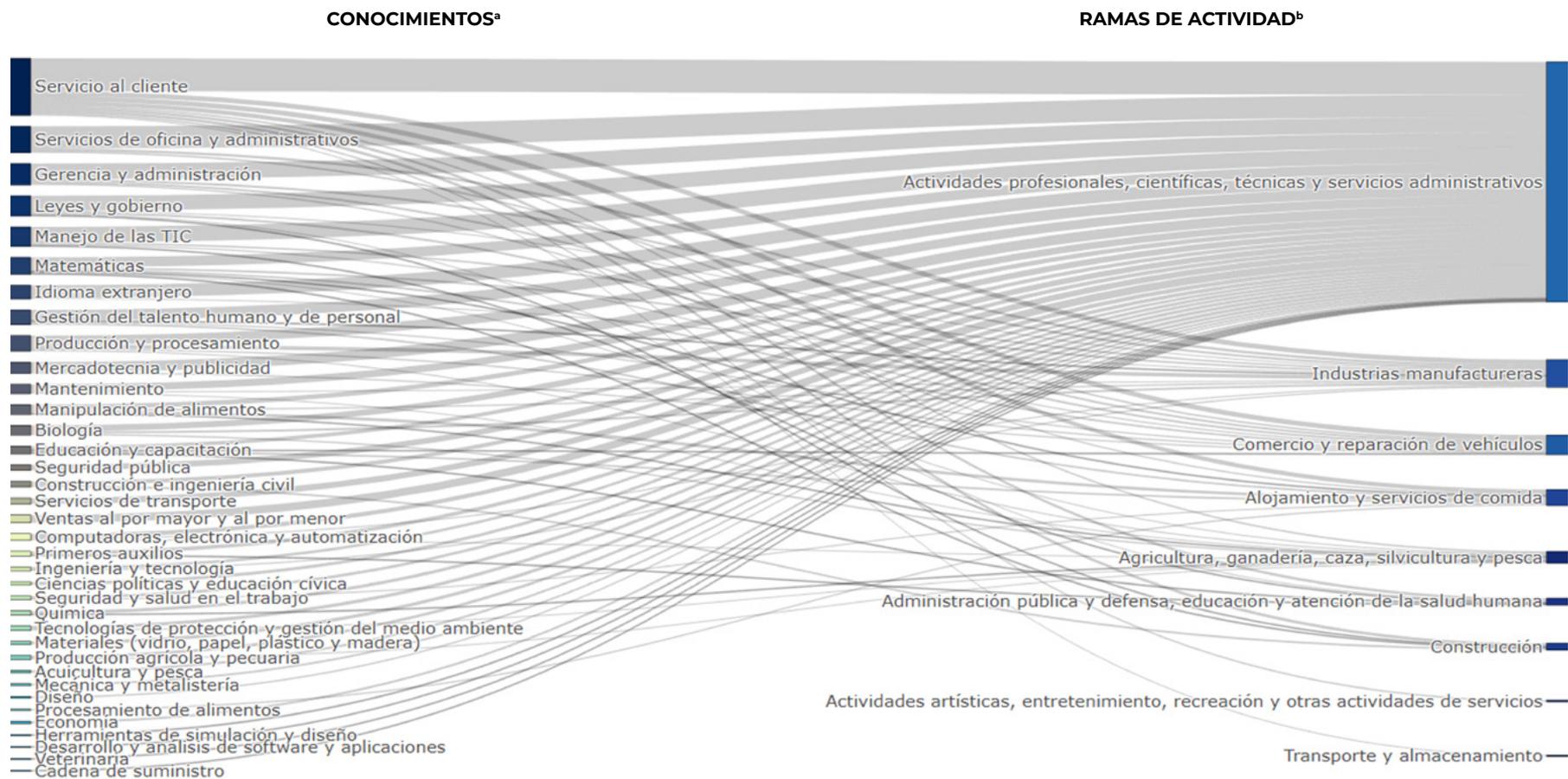
dad de colocaciones en cada rama. Es posible observar que la rama que tuvo más colocaciones fue Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y que esta rama demanda conocimientos diversos. Cada una de las líneas refleja la magnitud de los diferentes conocimientos que van a las diferentes ramas.

Cada línea del gráfico representa la relevancia de distintos conocimientos en relación con las ramas de actividades.



GRÁFICO 3: PRINCIPALES CONOCIMIENTOS EFECTIVAMENTE DEMANDADOS EN LA REGIÓN CAFETERA

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



Notas:
 a. 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.
 b. 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.

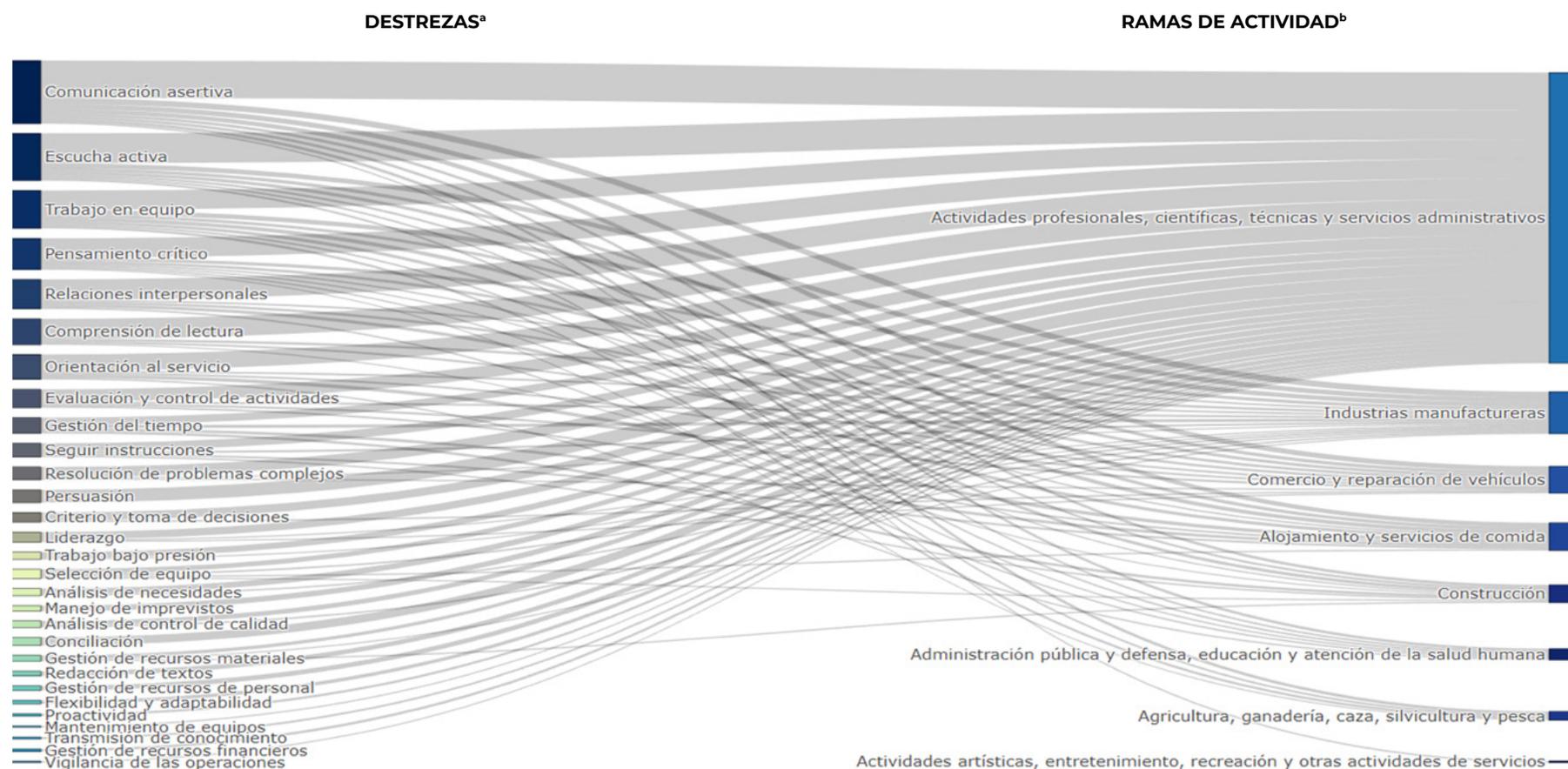


El Gráfico 4 realiza un análisis similar, esta vez con respecto a las destrezas. La comunicación asertiva y la escucha activa, así como el trabajo en equipo, son las habilidades blandas que más se demandan en general en todas las ramas,

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 CAFETERA

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



Notas:
 a. 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.
 b. Se despliegan las 90 relaciones rama de actividad-destrezas 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 CAFETERA

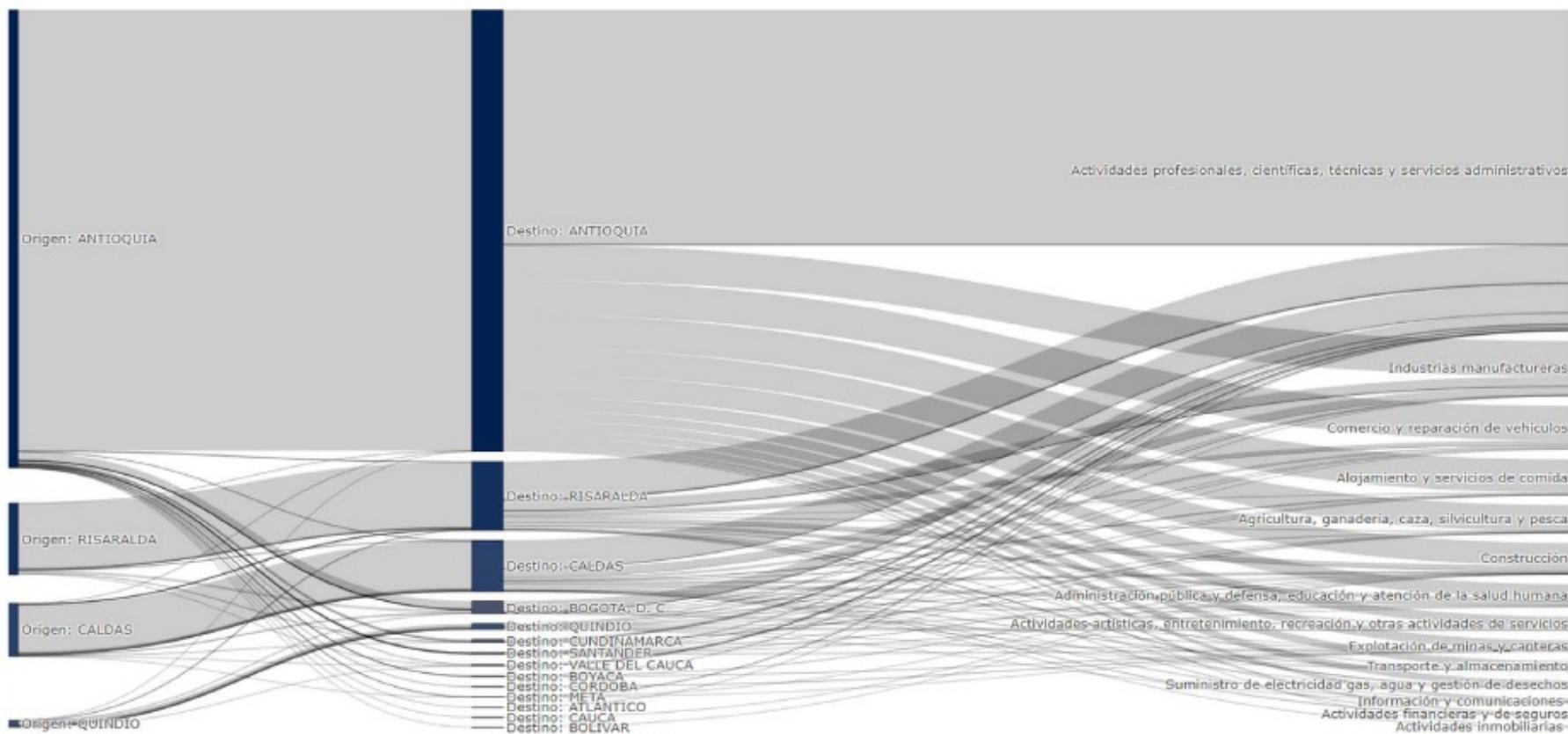
El Gráfico 5 describe la movilidad laboral y brinda información sobre dónde se están empleando las personas y en qué ramas. Se observa que hay movilidad laboral significativa para los departamentos de Antioquia y Risaralda, de manera que las personas colocadas se están yendo a otros departamentos del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

más baja en Quindío y Caldas, puesto que las personas se emplean principalmente en su departamento. En los cuatro departamentos hay una tasa importante de movilidad de trabajadores hacia Bogotá y Antioquia, 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 CAFETERA

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



Nota:

a. Se despliegan los flujos correspondientes a 85.198 colocaciones (70,6% del total) ocurridas en la región entre agosto de 2022 y agosto 2023



APÉNDICE: NOTA METODOLÓGICA

¿Cómo se logró obtener la información ocupacional CUOC?

1. Se limpiaron los campos de texto (lenguaje natural).
2. Se asignó a cada colocación un código CUOC usando aprendizaje de máquinas.
3. Se realizó Cruce habilidades y destrezas usando la CUOC.

1. Procesamiento del lenguaje natural

Para generar los dos primeros Sankeys se hizo un procedimiento de clasificación de los campos de texto abierto, en los que los potenciales empleadores describen el cargo que están buscando (Dichos campos corresponden a el título de la vacante y cargo) y en menor medida, cuando dichos campos no poseen información, se recurre a el campo proveído por el buscador de trabajo de cargo interés.

El procesamiento de lenguaje natural es simplemente una forma de denominar al uso de métodos computacionales para limpiar campos de texto. Por ejemplo, la corrección de la palabra “conduttooor” a “conductor”.

2. Metodología del aprendizaje de máquinas

El procedimiento de clasificación consiste, de manera abreviada en utilizar los “nombres de las ocupaciones” (Denominaciones CUOC, ver imagen.) para entrenar el algoritmo de tal manera que genere las capacidades de aprender qué palabras suelen componer una determinada ocupación.



¿Cómo funciona el algoritmo?

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:

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. Cruce habilidades 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



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



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