



NOTAS SOBRE PERSPECTIVAS **DEL MERCADO LABORAL**

Nota 1: Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la **región Caribe**

DICIEMBRE 2023



CONTENIDO

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

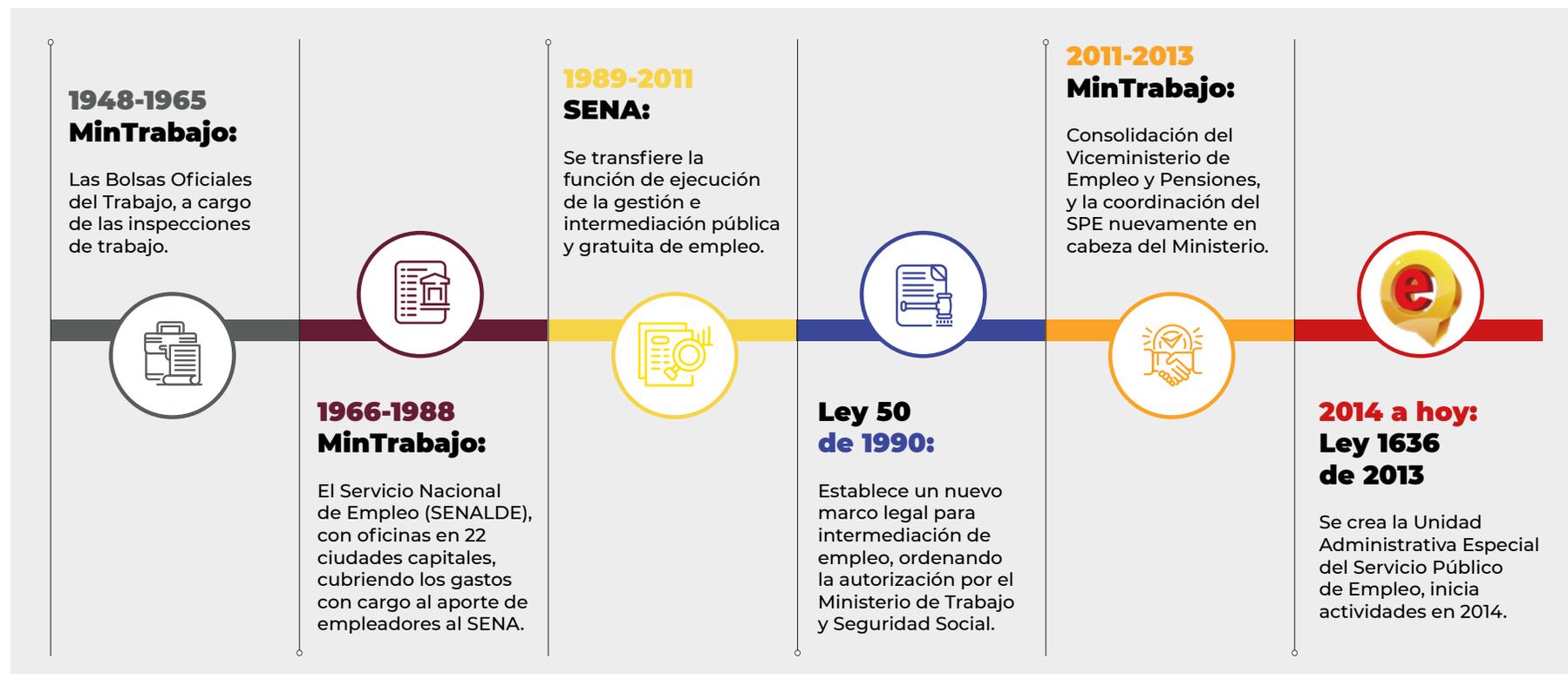
Como integrantes del Sistema Estadístico Nacional, conscientes del potencial estadístico de los registros administrativos que están bajo nuestro resorte, avanzamos, en la consolidación de operaciones estadísticas robustas y confiables, con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de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

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.



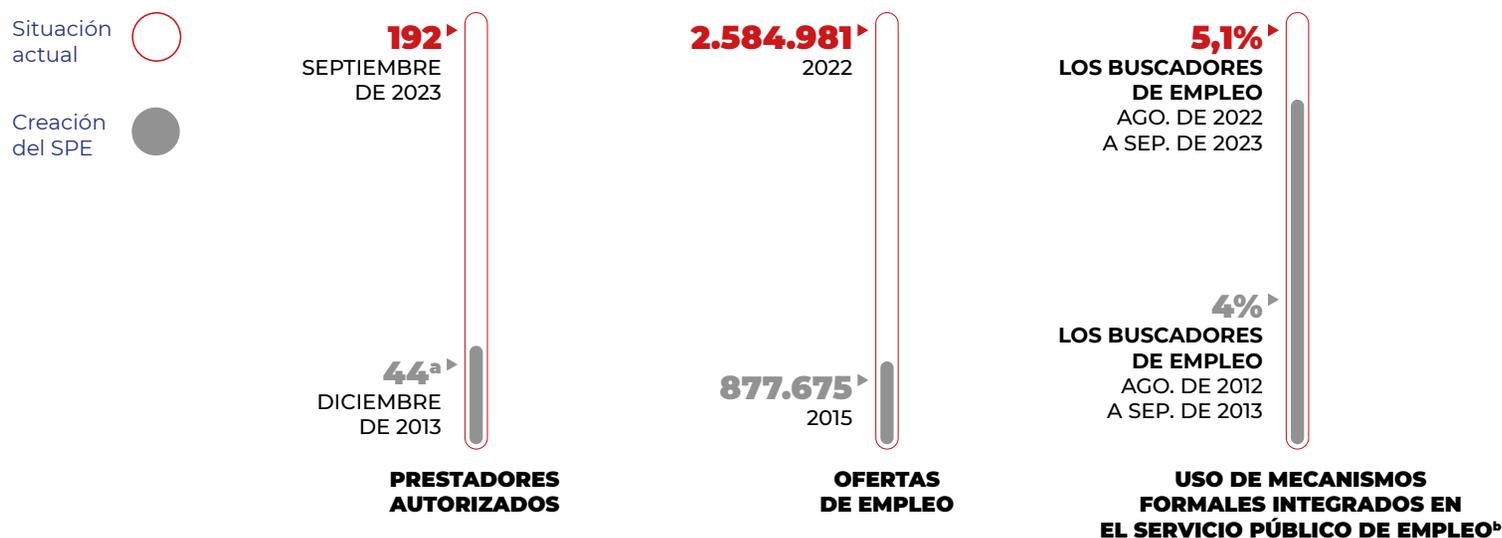


2. AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

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 y el Decreto 2523 de 2013, habilitaron a las 43 cajas de compensación, para conformar agencia de gestión y colocación del SPE en el año 2013, pero 25 iniciaron con autorización en diciembre de 2013, y las restantes en proceso de autorización.



En la región Caribe², 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 CARIBE



Notas:

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

2. Para efectos de la presente nota se considera información de Bogotá D.C., Boyacá, Cundinamarca, Huila, Norte de Santander, Santander y Tolima.



3. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE

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 22,2% de la población en edad de trabajar (PET) en el país. Los indicadores laborales de la región muestran desafíos con el empleo en cinco de los ocho departamentos de la región, teniendo como parámetro una tasa de desempleo de dos dígitos. Resaltando particularmente Cesar, cuya tasa

de desempleo a 2022 supera en 4,7 puntos porcentuales (pp) a la nacional y presenta una tasa de ocupación significativamente menor, siendo la más baja de la región. Por otro lado, la ciudad de San Andrés (Isla) registra la tasa de desempleo más baja, 4,3 pp por debajo de la nacional, así como la mayor ocupación y tasa de participación en el mercado laboral de la región (de acuerdo con la GEIH del DANE).

TABLA 1: PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CARIBE

DATOS POR DEPARTAMENTO A 2022

DEPARTAMENTO	TGP	TO	TD
Atlántico	65,6	58,6	10,7
Bolívar	63,7	56,8	10,8
Cesar	59,1	49,7	15,9
Córdoba	61,8	54,1	12,5
La Guajira	67,6	61,5	8,9
Magdalena	61,9	55,9	9,8
San Andrés Isla*	68,5	63,7	6,9
Sucre	59,2	52,9	10,6
Total región	63,1	56,0	11,3
Total nacional	63,6	56,5	11,2

* Para el caso se toma la información de San Andrés Isla (ciudad)

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 CARIBE

En 2022



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

38.996.571
personas

22,0%
(8.570.253
personas)

**REGIÓN
CARIBE**

Departamento con:

**MAYOR POBLACIÓN EN
EDAD DE TRABAJAR:**

Atlántico
24,7%

Bolívar
19,2%

**MENOR POBLACIÓN EN
EDAD DE TRABAJAR:**

San Andrés (Isla)
0,4%

* Se toma la información de San Andrés Isla (ciudad)

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 CARIBE

La Tabla 2 muestra que en la región Caribe se encuentran registrados 73.619 potenciales empleadores en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), que equivale al 15,1% del total de registrados a nivel nacional. Cerca del 30% de las empresas registradas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Confecámaras de la región Caribe se encuentran registrados con algún prestador autorizado del SPE que usa el sistema de información SISE, jalonado por Córdoba y Atlántico. De las firmas registradas, Atlántico concentra la mayor cantidad con 41% aproximadamente, mientras que el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina registra la menor proporción con el 2%. Córdoba registra la mayor proporción de potenciales empleadores inscritos en el SISE frente al universo de su

departamento, con el 61,1%, 22,6 pp por encima de Atlántico (38,5%) y 34,6 pp por encima del registro nacional, vale la pena conocer sus estrategias y aprender de ellas. Por su parte, Bolívar y Cesar tienen el menor registro con el 16,4% y el 14,9% respectivamente. En el caso del Cesar, al comparar la tasa de desempleo con la proporción de empresas registradas 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, la Red de Prestadores del SPE que opera en Cesar tienen un gran potencial por explotar. El mayor reto se encuentra en la gestión empresarial puesto que menos del 30% de las empresas se encuentran registradas con un prestador autorizado del SPE.



TABLA 2: EMPRESAS REGISTRADAS EN RUES Y SISE EN LA REGIÓN CARIBE

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	RUES	RUES %	SISE	SISE %	PROP SISE / RUES
Atlántico	78.410	31,58%	30.215	41,04%	38,5%
Bolívar	47.133	18,98%	7.753	10,53%	16,4%
Cesar	28.580	11,51%	4.267	5,80%	14,9%
Córdoba	23.522	9,47%	14.361	19,51%	61,1%
La Guajira	15.721	6,33%	5.023	6,82%	32,0%
Magdalena	31.734	12,78%	7.031	9,55%	22,2%
Sucre	18.168	7,32%	3.446	4,68%	19,0%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	5.003	2,02%	1.523	2,07%	30,4%
Total región	248.271	100,0%	73.619	100,0%	29,7%
Total nacional	1.837.690		486.164		26,5%

Fuentes:

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.

5. OFERTAS DE EMPLEO EN LA REGIÓN CARIBE

La Tabla 3 presenta las ofertas de empleo. La región Caribe registró a través de la Red de Prestadores del SPE 192.695 ofertas de empleo, lo que representa el 7,2% del total nacional. El 75% de las ofertas se encuentran concentradas en los departamentos de Atlántico, Bolívar y Cesar, mostrando que la gestión de ofertas de empleo está muy relacionada con la cantidad de empresas que se encuentran registradas en el SISE, por eso vemos que Sucre, el Archipiélago de San Andrés y La Guajira tienen los menores porcentajes. Llama la

atención que en Córdoba la gestión de ofertas de empleo no está relacionada con el mayor porcentaje de empresas registradas en el SISE, es necesario buscar información adicional para entender 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, 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 CARIBE

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

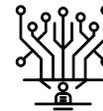
DEPARTAMENTO	OFERTAS DE EMPLEO ^a	%
Atlántico	83.507	43,3%
Bolívar	43.544	22,6%
Cesar	17.951	9,3%
Córdoba	12.336	6,4%
La Guajira	6.709	3,5%
Magdalena	17.551	9,1%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	4.196	2,2%
Sucre	6.901	3,6%
Total región	192.695	7,2%
Total nacional	2.674.321	100%

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 CARIBE



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

192.695
ofertas de empleo

7,2%
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 CARIBE

La distribución de la demanda laboral por nivel de escolaridad en la región Caribe se encuentra en la Tabla 4. Esta distribución es 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; sin embargo, en el Caribe prima el requerimiento del nivel universitario sobre el bachillerato. Cuando se obser-

va por departamento, llama la atención que en cuatro de los ocho departamentos predomina que en las vacantes no se especifica el nivel de escolaridad. Esto indica que se debe revisar si los registros de información están teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades y destrezas que requieren las empresas y que pueden estar predominando sobre los requerimientos inherentes del nivel educativo.

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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

ESCOLARIDAD	ATLÁNTICO	BOLÍVAR	CESAR	CÓRDOBA	LA GUAJIRA	MAGDALENA	ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	SUCRE	TOTAL CARIBE
Primaria	0,5%	0,5%	0,4%	0,8%	1,0%	0,5%	0,7%	0,5%	0,6%
Secundaria	4,0%	2,8%	3,0%	3,9%	2,7%	3,1%	2,2%	3,5%	3,4%
Bachillerato	21,8%	17,6%	19,4%	21,7%	23,0%	21,4%	16,5%	19,3%	20,4%
Técnica	20,6%	20,7%	17,1%	20,1%	23,2%	18,7%	12,3%	17,1%	19,9%
Tecnológica	9,3%	10,2%	6,7%	6,9%	7,1%	8,6%	3,5%	6,5%	8,8%
Universitario	33,2%	35,1%	16,6%	17,6%	19,1%	28,8%	4,6%	15,7%	29,0%
Especialización	1,7%	1,8%	1,8%	1,4%	1,7%	1,6%	0,3%	1,0%	1,6%
Maestría	0,1%	0,4%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,6%	0,2%
Doctorado	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
No especificada	8,7%	10,6%	34,7%	27,2%	22,0%	17,2%	59,8%	35,8%	16,1%
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.



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

La Tabla 5 muestra la distribución por ramas de actividad económica. Se observan similitudes entre el comportamiento de la región Caribe con el patrón nacional. En ambos casos, las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, concentran el mayor número de ofertas de empleo; sin embargo, en el Caribe priman las actividades de Administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana sobre Comercio y reparación de vehículos que concentra el segundo mayor número de ofertas de empleo a nivel nacional. 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, muchos potenciales empleadores no especifican la rama de actividad.

A nivel de departamento, en el Archipiélago de San Andrés y Providencia, destaca principalmente la rama de actividad de Alojamiento y servicios de comida como el mayor generador de demanda laboral en el territorio, esto relacionado con su vocación principalmente turística. Por su parte, los departamentos de Bolívar y Magdalena muestran preponderancia en los registros que no especifican la rama de actividad, por lo que es importante revisar las razones subyacentes a este

hecho, dado que el porcentaje de empresas que no especifican la rama de actividad es superior al promedio regional.

La informalidad laboral explica que algunas ramas tengan muy baja concentración de las ofertas de empleo, como la agricultura o la explotación de minas y canteras, lo cual es un reto nacional que va más allá de la gestión de los prestadores. Sin embargo, tenemos oportunidad en ramas de actividad como el suministro de gas, las comunicaciones o las actividades financieras o inmobiliarias.

Resulta pertinente anotar que la preponderancia de la rama Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, se explica principalmente por el reporte de ofertas de empleo de las firmas que se clasifican dentro de las actividades de empleo³ y actividades administrativas⁴, que agrupan la mayor cantidad de las ofertas laborales (cerca del 35%) y corresponden con los registros de firmas temporales y de trabajadores en misión, que informan su rama de actividad y no la de sus clientes, es decir, no en el que se genera el empleo, sino en que contrata al personal, esto genera un enmascaramiento en la distribución real de la generación de la demanda laboral en términos de rama de actividad.

3. División 78 de la CIU Rev. 4 A.C. Actividades de empleo, incluye clases 7810, 7820 y 7830.

4. División 82 de la CIU Rev. 4 A.C. Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas, incluye clases 8211, 8219, 8220 y 8230.

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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	Construcción	Comercio y reparación de vehículos	Transporte y almacenamiento	Alojamiento y servicios de comida	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	Actividades artísticas, recreación y otras actividades de servicios	No Informa
ATLÁNTICO	0.54%	0.36%	9.27%	0.66%	3.30%	8.01%	2.80%	1.24%	2.15%	1.68%	0.59%	40.28%	7.21%	1.19%	20.72%
BOLÍVAR	0.30%	2.16%	5.61%	0.78%	6.34%	7.25%	4.25%	3.30%	1.00%	1.50%	0.72%	28.85%	10.78%	1.38%	25.80%
CESAR	1.26%	6.29%	4.74%	0.86%	11.60%	9.97%	3.82%	2.14%	1.26%	2.51%	0.65%	27.93%	12.13%	2.19%	12.65%
CORDOBA	0.54%	8.48%	4.30%	0.84%	10.23%	10.89%	4.07%	2.90%	1.41%	2.42%	0.96%	31.01%	7.06%	2.13%	12.74%
LA GUAJIRA	0.67%	8.79%	3.00%	1.28%	8.79%	11.25%	2.79%	2.19%	1.01%	2.95%	0.43%	29.04%	15.10%	2.97%	9.73%
MAGDALENA	0.87%	2.72%	3.88%	0.60%	5.19%	8.04%	3.88%	3.41%	1.17%	2.49%	0.76%	27.25%	11.15%	2.46%	26.13%
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRÉS, Y PROVIDENCIA	0.17%	0.57%	2.26%	3.03%	5.12%	11.75%	4.19%	23.16%	2.12%	4.53%	1.24%	21.40%	4.62%	2.84%	12.99%
SUCRE	0.62%	7.54%	4.69%	0.96%	8.71%	9.33%	5.62%	1.54%	0.99%	2.55%	0.64%	31.49%	11.68%	1.41%	12.24%
TOTAL REGIÓN	0.58%	2.61%	6.68%	0.80%	5.80%	8.45%	3.53%	2.62%	1.59%	1.98%	0.67%	33.65%	9.20%	1.61%	20.24%

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

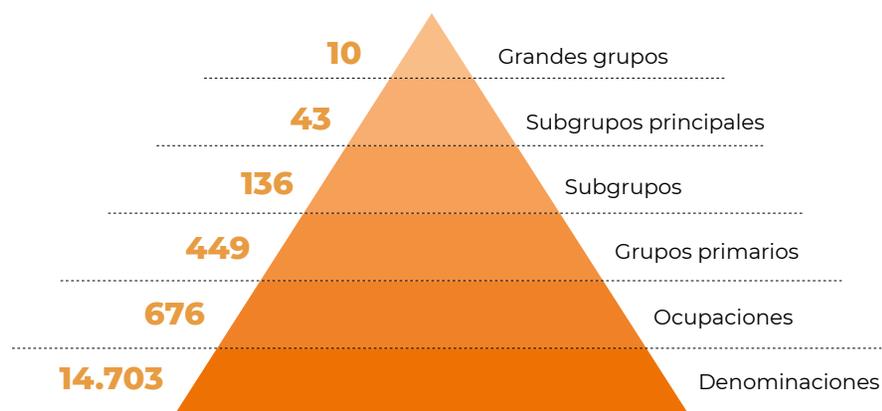
La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) permite definir un perfil ocupacional por medio de las funciones, denominaciones, ocupaciones afines, conocimientos, destrezas, área de cualificación y nivel de competencia. Debido a esto el uso de la CUOC facilita el encuentro de oferta y demanda 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 más del 50% de las ofertas de empleo: Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales del nivel medio y Directores y gerentes. En el caso específico de Atlántico y Bolívar, estos tres grupos de ocupaciones representan el 66% y 64% del total de ofertas de empleo. El tercer grupo de ocupaciones con mayor concentración varía según los departamentos. Por ejemplo, en Sucre, Archipiélago de San Andrés y Providencia, La Guajira, Córdoba y Cesar, corresponde a Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, asemejándose a la distribución nacional; en Atlántico, Bolívar y Magdalena, por su parte, priman los Directores y Gerentes sobre los Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, posiblemente explicado por la preponderancia observada en la rama de Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana.

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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Directores y Gerentes	Ocupaciones elementales	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras	Personal de apoyo administrativo	Profesionales, científicos e intelectuales	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Técnicos y profesionales del nivel medio
ATLANTICO	1%	16%	5%	6%	4%	10%	26%	9%	24%
BOLIVAR	1%	16%	6%	7%	5%	7%	26%	11%	22%
CESAR	1%	11%	11%	8%	7%	7%	18%	12%	24%
CORDOBA	1%	12%	10%	9%	8%	7%	17%	13%	23%
LA GUAJIRA	1%	9%	8%	7%	6%	8%	22%	14%	26%
MAGDALENA	1%	15%	7%	6%	6%	6%	24%	13%	23%
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, Y PROVIDENCIA	0%	10%	16%	7%	5%	13%	16%	18%	15%
SUCRE	1%	11%	11%	8%	9%	7%	18%	14%	23%
TOTAL REGIÓN	1%	14%	7%	7%	5%	8%	24%	11%	23%

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 los grupos de ocupaciones y las ramas de actividad que más demandan trabajo. Se puede ver claramente que todas las ocupaciones son demandadas en las distintas ramas de actividad, ampliando las oportunidades para la vinculación laboral. Sin embargo, el conjunto de ocupaciones de “Profesionales, científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales del nivel

medio” son los que tienen mayor preponderancia en estas ramas de actividad. Particularmente, las Ocupaciones elementales y Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados son importantes para la rama de construcción; para Comercio y reparación de vehículo son importantes los Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

TABLA 7: OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN CARIBE

CUOC A 1 DÍGITO. DATOS AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

	Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros 	Directores y Gerentes 	Ocupaciones elementales 	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados 	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras 	Personal de apoyo administrativo 	Profesionales, científicos e intelectuales 	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados 	Técnicos y profesionales del nivel medio 
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.14%	9.77%	6.95%	6.32%	5.03%	10.20%	20.34%	12.49%	27.76%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	0.17%	10.18%	3.02%	1.62%	1.92%	8.32%	40.48%	10.65%	23.64%
Comercio y reparación de vehículos	0.69%	11.21%	6.65%	6.29%	4.25%	10.69%	14.78%	17.39%	28.05%
Construcción	0.36%	6.84%	15.55%	20.59%	8.91%	6.72%	14.86%	3.68%	22.49%
Industrias manufactureras	1.67%	12.09%	7.96%	12.45%	4.99%	9.80%	15.80%	9.00%	26.24%
NO INFORMA	0.23%	31.34%	2.27%	3.26%	1.34%	3.26%	38.17%	7.71%	12.43%

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 CARIBE

La Tabla 8 describe la experiencia requerida en años por las ofertas laborales en la región Caribe. Aproximadamente el 50% de las ofertas laborales de la región en su conjunto están solicitando entre uno y dos años de experiencia. A nivel departamental, se observa que el comportamiento en Atlántico, La Guajira y Sucre impulsa esta tendencia regional. Pero en general, en los departamentos se visualiza una alta frecuencia de las ofertas que no piden experiencia, en los departamentos de Cesar, Córdoba, La Guajira y Sucre,

las ofertas laborales que no requieren experiencia ocupan el segundo lugar en términos de frecuencia. En el Archipiélago de San Andrés y Providencia, por su parte, prima la demanda que no requiere experiencia laboral frente a las demás; 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 CARIBE

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

DEPARTAMENTO	NO REPORTA	SIN EXPERIENCIA	- 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
Atlántico	4.9%	12.2%	2.0%	31.7%	17.7%	7.9%	4.3%	6.0%	13.2%
Bolívar	7.2%	8.8%	2.6%	30.9%	16.5%	7.5%	4.9%	7.2%	14.5%
Cesar	7.7%	20.5%	6.8%	32.7%	11.7%	4.5%	1.8%	2.7%	11.5%
Córdoba	7.6%	19.4%	4.2%	34.9%	13.5%	6.5%	1.9%	3.4%	8.6%
La Guajira	8.9%	14.9%	6.1%	38.1%	11.5%	4.6%	0.7%	2.5%	12.7%
Magdalena	5.0%	12.6%	3.1%	33.0%	14.2%	6.2%	4.5%	7.0%	14.6%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	4.2%	40.8%	6.4%	24.5%	6.4%	2.7%	0.9%	1.5%	12.5%
Sucre	9.7%	17.9%	6.3%	36.6%	12.7%	6.0%	1.4%	2.9%	6.5%

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 CARIBE

La Tabla 9 muestra que en el agregado de la región un significativo porcentaje de las ofertas laborales están por debajo del salario mínimo⁵, entre el 20% y el 30% de las ofertas de empleo. Este comportamiento es jalonado por el Archipiélago

de San Andrés y Providencia (33,5%) y La Guajira (28,1%). 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 CARIBE

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	+ de \$3.000.001
Atlántico	30.4%	4.5%	14.0%	23.6%	9.3%	11.4%	6.7%
Bolívar	29.1%	4.2%	14.5%	22.3%	10.3%	9.7%	10.0%
Cesar	17.9%	7.1%	17.2%	24.7%	15.4%	10.4%	7.3%
Cordoba	19.0%	3.9%	15.7%	25.4%	15.7%	12.9%	7.3%
La Guajira	14.6%	11.3%	16.8%	26.6%	10.7%	9.6%	10.4%
Magdalena	38.1%	5.8%	11.6%	21.1%	9.9%	7.6%	5.9%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	10.2%	2.6%	30.9%	29.6%	12.4%	8.9%	5.4%
Sucre	18.9%	6.7%	13.1%	24.5%	15.6%	11.2%	10.0%

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

⁵ En el periodo analizado el salario mínimo es alrededor de un millón de pesos.



6. PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN CARIBE

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 Caribe, este indicador se sitúa en torno al 17%. Esto significa que, de cada 6 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

Córdoba y Archipiélago de San Andrés, este porcentaje es de 13,5% y 13,2% respectivamente. Se requiere más información para determinar si esto se debe a falta de oportunidades de empleo o deficiencias en el emparejamiento de los perfiles con las ofertas de empleo.

En la región, las personas que más se colocan tienen entre 34 y 49 años y más de 60, explicado por el comportamiento de Bolívar, Magdalena y Sucre, 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 La Guajira y Cesar el indicador para adolescentes entre 15 y 17 años es de 7,1% y 2,7%, por encima del total nacional (2%).



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

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

RANGOS DE EDAD	ATLÁNTICO	BOLIVAR	CESAR	CÓRDOBA	LA GUAJIRA	MAGDALENA	ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	SUCRE	TOTAL CARIBE
menores de 18	0.62%	0.00%	2.70%	0.00%	7.14%	0.00%	-	0.00%	0.92%
18 a 23	8.45%	15.74%	9.00%	10.20%	10.11%	12.07%	9.18%	2.81%	10.04%
24 a 28	16.91%	17.27%	11.91%	10.47%	12.22%	17.41%	18.51%	7.36%	14.83%
29 a 33	22.09%	21.19%	15.55%	13.11%	16.36%	19.48%	14.15%	18.07%	19.00%
34 a 39	21.90%	22.15%	17.89%	15.42%	20.47%	22.34%	12.67%	24.11%	20.55%
40 a 49	17.72%	22.41%	19.16%	17.32%	21.98%	25.26%	15.19%	28.30%	20.23%
50 a 59	12.84%	23.66%	22.42%	16.80%	20.34%	28.91%	12.59%	76.27%	21.10%
más de 60 años	8.45%	24.77%	15.34%	17.35%	28.77%	29.96%	4.70%	162.39%	20.68%
Total	16.33%	20.05%	14.84%	13.54%	15.71%	20.11%	13.21%	20.24%	16.94%

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 5 hombres logra una vinculación laboral, en el caso de las mujeres es 1 de cada 8.

Tenemos al Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como un caso exitoso, en el cual la balanza se inclina

hacia las mujeres, es decir, es mayor la proporción de mujeres que se colocan que la proporción de hombres, por lo que, de nuevo, es importante conocer sus estrategias para aprender de ellas. En la otra cara de la moneda, tenemos a Córdoba y La Guajira que tienen las más bajas proporciones de mujeres colocadas. También es importante entender cómo el esfuerzo que está haciendo Sucre con respecto a los hombres se puede traducir para las mujeres.



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

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

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA ^a (2-1)	TOTAL
Atlántico	13.47%	19.35%	5.88	16.33%
Bolívar	15.43%	24.25%	8.82	20.05%
Cesar	10.14%	18.35%	8.22	14.84%
Córdoba	6.74%	20.86%	14.12	13.54%
La Guajira	7.86%	21.98%	14.12	15.71%
Magdalena	17.30%	22.39%	5.09	20.11%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	14.32%	11.59%	-2.72	13.21%
Sucre	10.84%	28.54%	17.70	20.24%
Total región	12.56%	21.00%	8.44	16.94%

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 va aumentando conforme aumenta la edad. Esto se puede explicar por el quiebre de la trayectoria laboral que tienen las mujeres al ser, por lo general, las principales cuidadoras, de manera que acumula menos años de experiencia o formación continua a lo largo de su carrera. Sin embargo, la orientación ocupacional y la orientación a las empresas son herramientas poderosas para revertir esta brecha, identificando las barreras que se pueden estar originando alrededor de las mujeres y creando servicios dirigidos a su mitigación. 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 del Cuidado 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 CARIBE

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

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA ^a (2-1)	TOTAL
menores de 18	0.40%	1.66%	1.26	0.92%
18 a 23	7.49%	12.58%	5.10	10.04%
24 a 28	11.43%	18.35%	6.92	14.83%
29 a 33	14.59%	23.26%	8.66	19.00%
34 a 39	15.52%	25.27%	9.74	20.55%
40 a 49	14.76%	24.74%	9.98	20.23%
50 a 59	13.80%	25.74%	11.94	21.10%
más de 60 años	13.76%	24.82%	11.06	20.68%
Total	12.56%	21.00%	8.44	16.94%

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 CARIBE

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 actividad, seguido por conocimientos en matemáticas, gerencia y administración, muy conectado con los requerimientos de la rama de construcción. El costado derecho presenta las ramas de actividad y el tamaño de

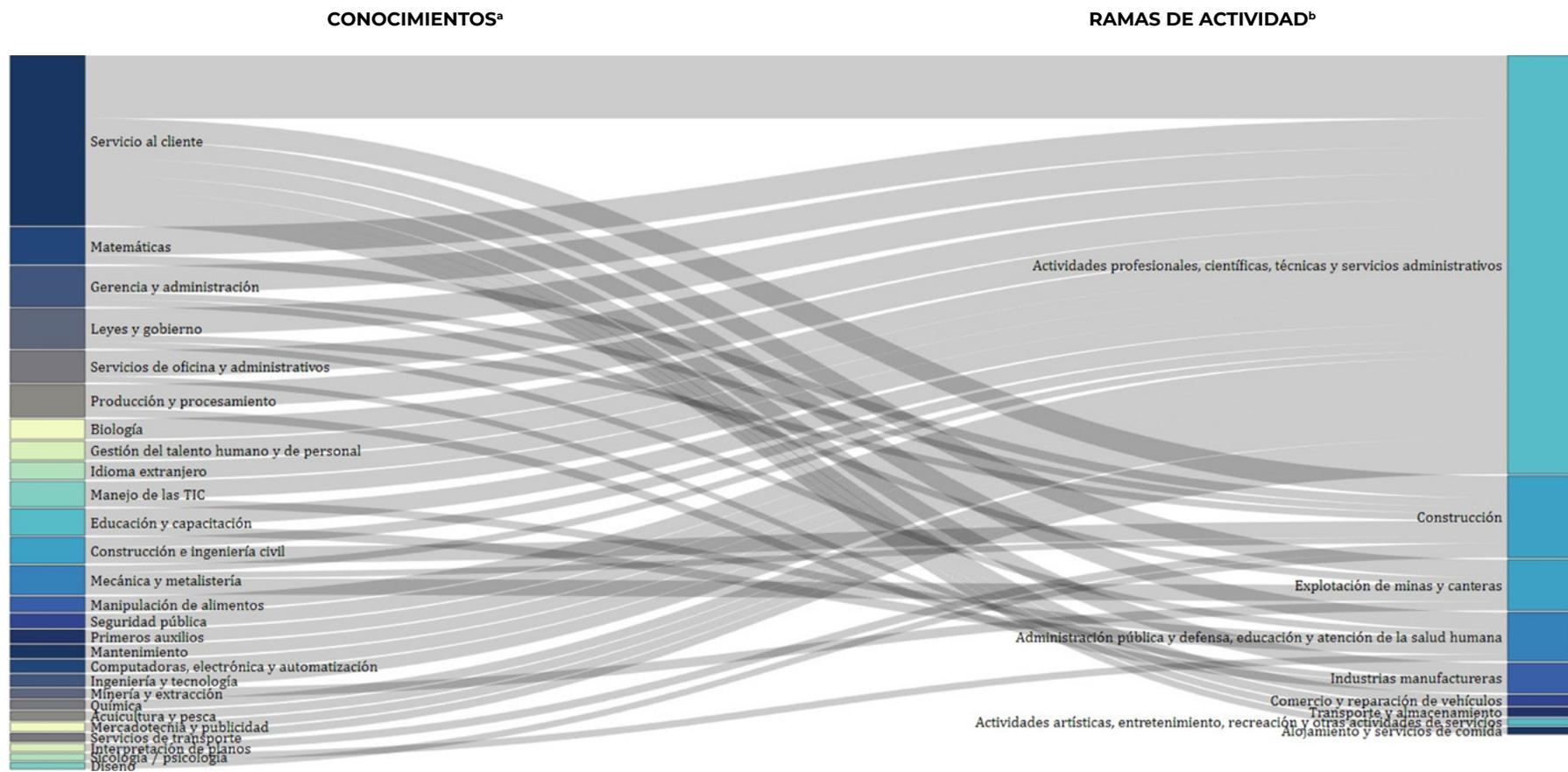
la barra indica la cantidad de colocaciones en cada rama. Es posible observar que la rama que tuvo más colocaciones fue Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y que esta rama demanda conocimientos diversos. Cada una de las líneas refleja la magnitud de los diferentes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

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



GRÁFICO 3: PRINCIPALES CONOCIMIENTOS EFECTIVAMENTE DEMANDADOS EN LA REGIÓN CARIBE

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 ramas de actividad-conocimiento con más colocaciones entre agosto de 2022 y agosto 2023.

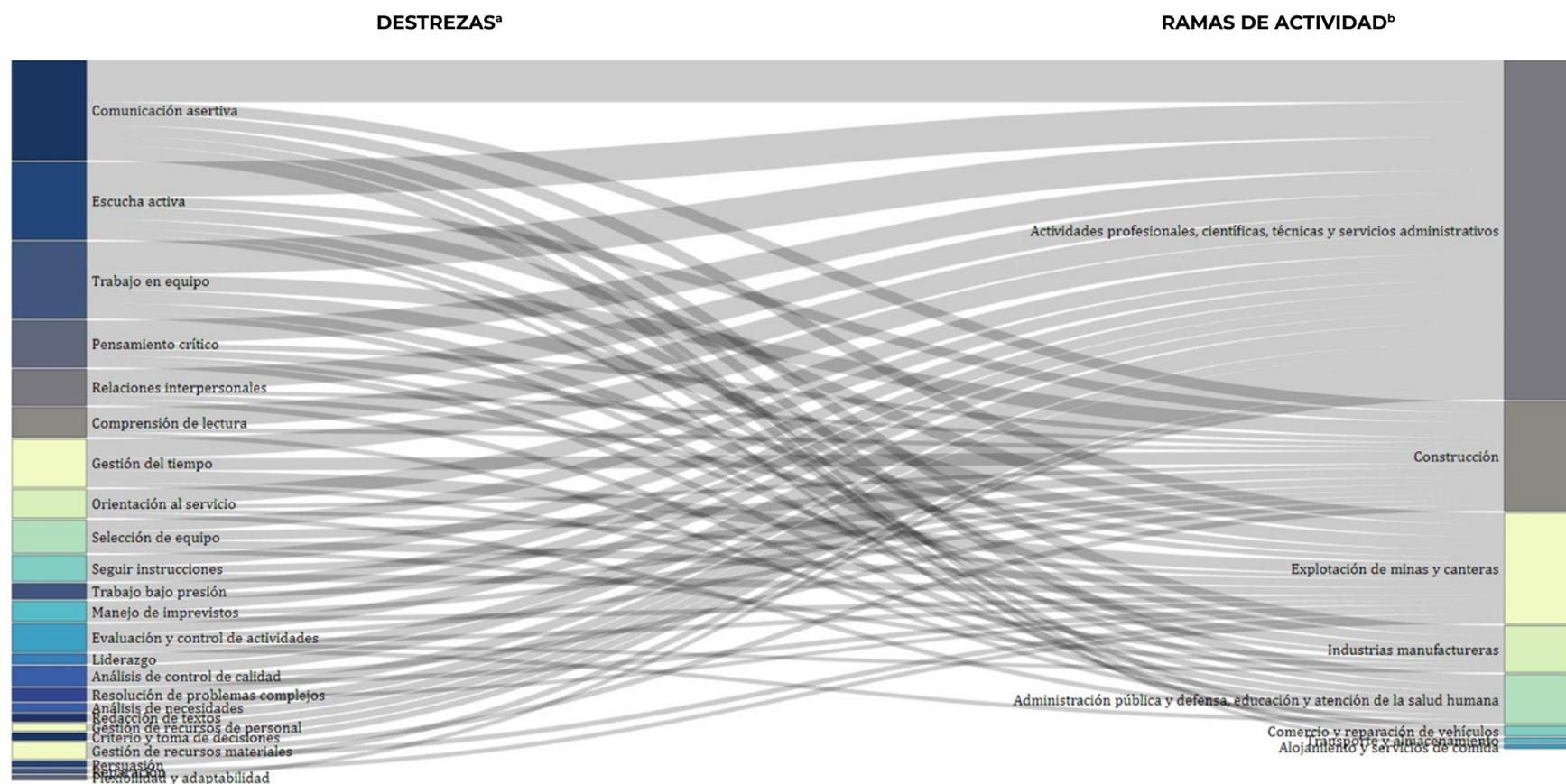


El Gráfico 4 realiza un análisis similar, pero con respecto a las destrezas. La comunicación asertiva y escucha activa, así como el trabajo en equipo son habilidades blandas que también se demandan en general en todas las ramas de

actividad, lo que nos va indicando las fortalezas que debemos desarrollar en los buscadores de empleo para tener una mayor probabilidad de ser contratados.

GRÁFICO 4: PRINCIPALES DESTREZAS EFECTIVAMENTE DEMANDADAS EN LA REGIÓN CARIBE

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 72 relaciones rama de actividad-destreza con más colocaciones entre agosto de 2022 y agosto 2023.



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

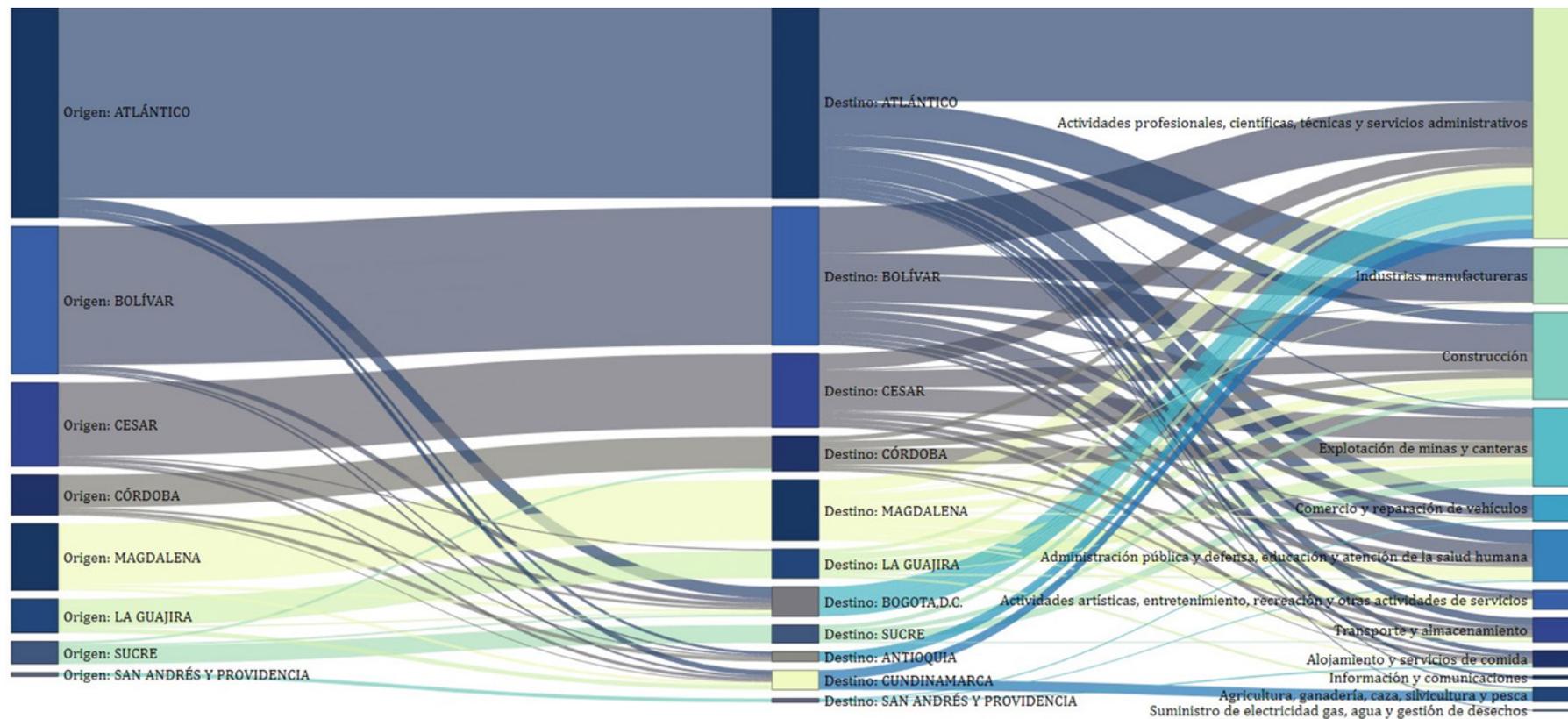
El Gráfico 5 describe la movilidad laboral y brinda información sobre dónde se están empleando las personas y en qué ramas de actividad. Se observa que hay baja movilidad laboral entre los departamentos del Caribe, puesto que las personas se vinculan laboralmente en su departamento. Sin embargo, hay una tasa importante de escape de trabajadores hacia Bogotá, Antioquia y Cundinamarca quienes principalmente se ocupan en Actividades profesionales,

científicas, técnicas y servicios administrativos en el caso de Bogotá y Antioquia, pero también el escape de trabajadores de la rama de actividad de la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca hacia Cundinamarca. También es relevante la proporción de buscadores de empleo que se vincularon en la rama de actividad de industrias manufactureras, construcción y explotación de minas y canteras.



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

DATOS DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023



Nota:
 a. Se despliegan los flujos correspondientes a 34.565 colocaciones ocurridos en la región entre agosto de 2022 y agosto 2023.



APÉNDICE: NOTA METODOLÓGICA

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

1. Se hizo un procesamiento de 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 obtuvieron los conocimientos y las destrezas asociadas a la colocación.

1. Procesamiento del lenguaje natural

Se hizo un procedimiento de limpiar a través de métodos computacionales los campos de texto abierto Título de la vacante y Cargo, en los que los potenciales empleadores describen 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 utilizan los “nombres de las ocupaciones” (que se encuentran en las denominaciones 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 conocimientos y destrezas, dado que la CUOC provee información única sobre los conocimientos y destrezas que requiere cada ocupación. Continuando con el ejemplo, para la ocupación 83310 de **“Conductores de buses, microbuses y tranvías”** se identificaron los conocimientos y destrezas que se encuentran en la Tabla A2.

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