



NOTAS SOBRE PERSPECTIVAS **DEL MERCADO LABORAL**

Nota 5: Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral en la **región Central**

DICIEMBRE 2023



CONTENIDO

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

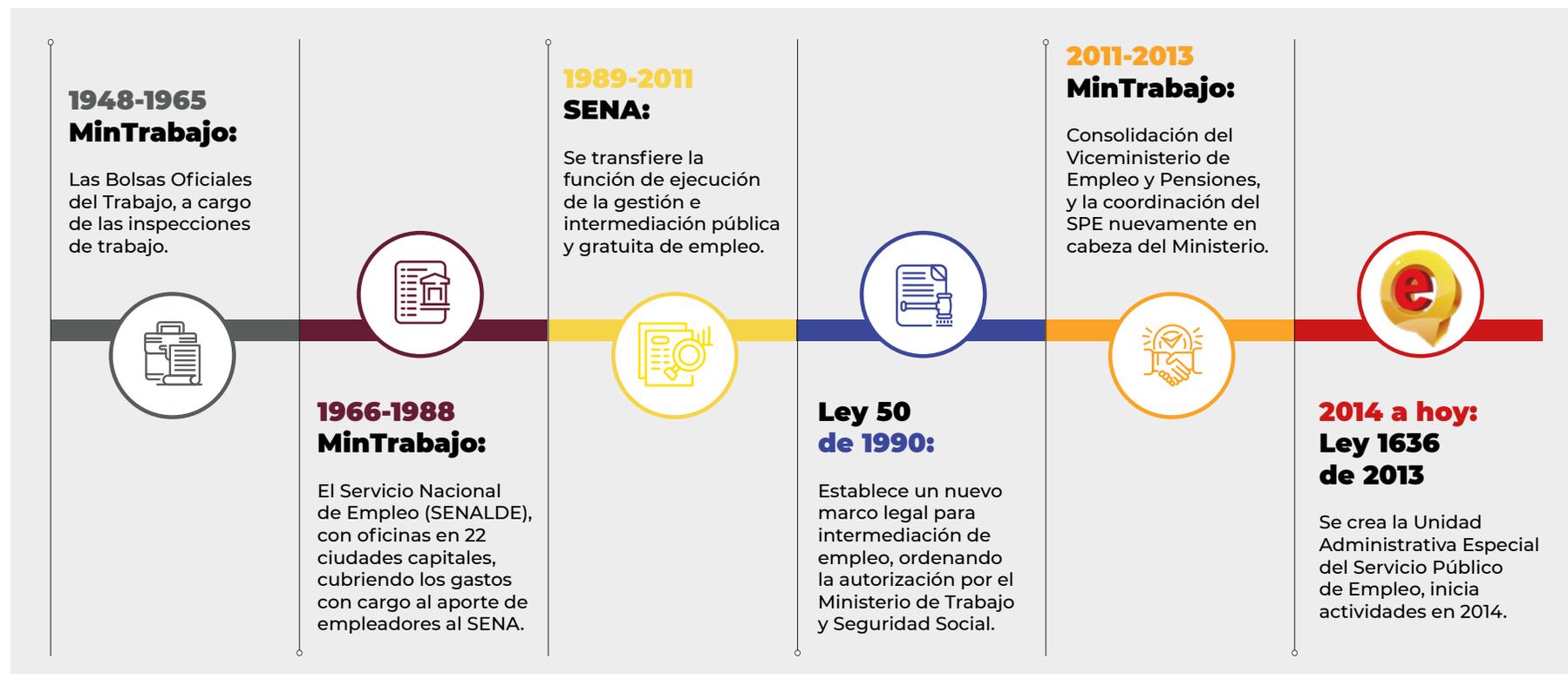
Como integrantes del Sistema Estadístico Nacional, conscientes del potencial estadístico de los registros administrativos que están bajo nuestro resorte, avanzamos en la consolidación de operaciones estadísticas robustas y confiables, con el acompañamiento del Departamento Administrativo Nacional de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

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.



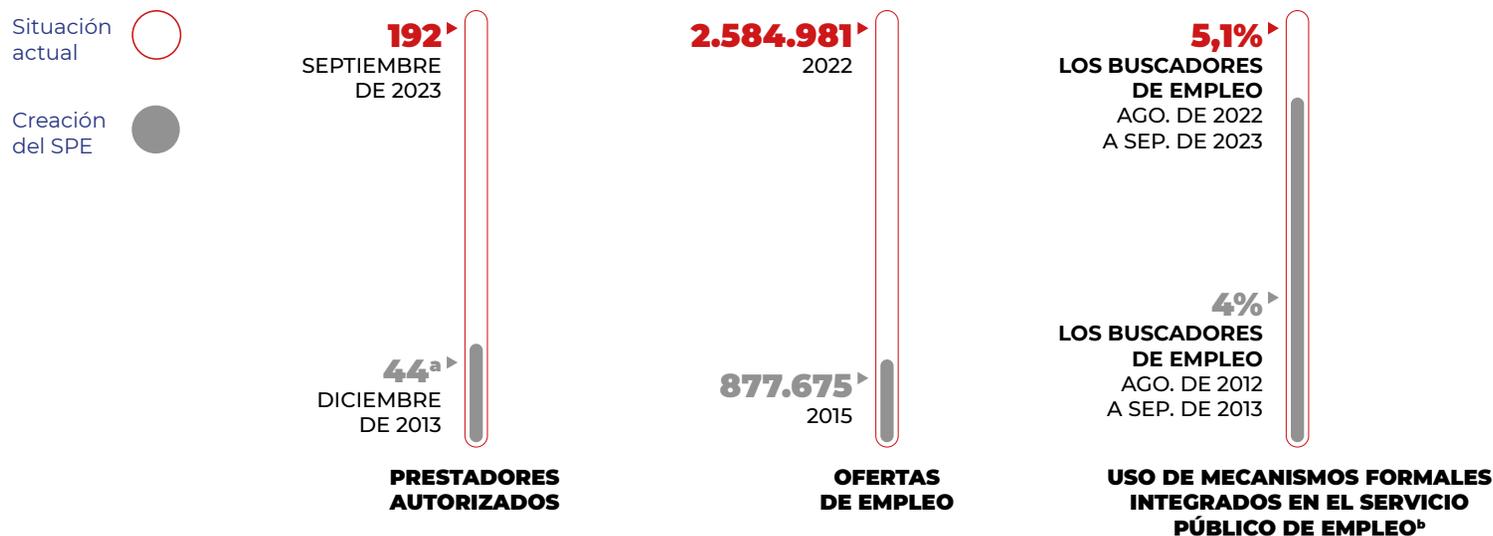


2. AVANCES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL

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.

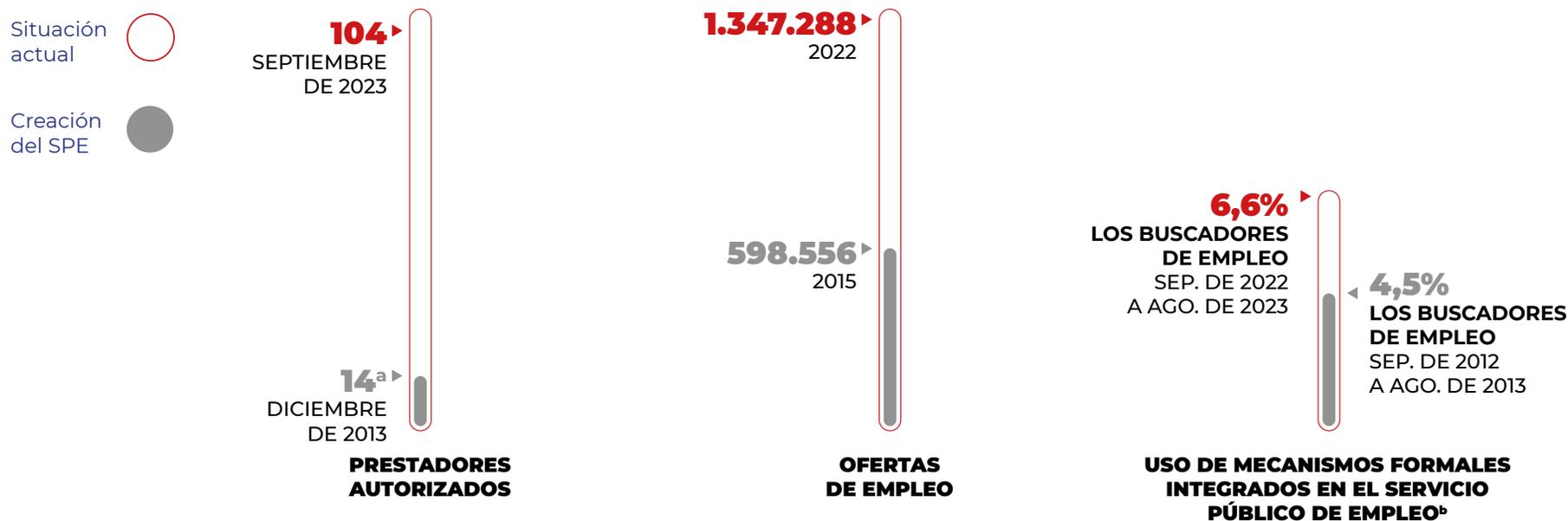
1. La Ley 1636 de 2013 habilitó a las 43 CCF para conformar agencia de gestión y colocación del SPE. En el año 2013, 25 CCF iniciaron con el proceso de autorización.



En la región Central² se observa un aumento del número de 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 aumento del

uso de mecanismos formales, como los servicios de gestión y colocación de empleo por parte de los buscadores de 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 CENTRAL



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 Bogotá D.C., Boyacá, Cundinamarca, Huila, Norte de Santander, Santander y Tolima.



3. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN CENTRAL

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 38,7% de la población en edad de trabajar (PET) en el país. Los indicadores laborales de la región Central muestran menores tasas de participación. De ocupación y desempleo que el total nacional.

Huila tiene una tasa de desempleo significativamente menor, siendo una de las más bajas del país, que puede estar explicado por tener una baja proporción de la PET, 836.502 personas que representan solamente el 5,5% de la región Central, y una tasa global de participación relativamente baja (58,5%).

Los demás departamentos de la región Central tienen en general una tasa de desempleo por encima del total nacional. Pero se observa dos situaciones distintas en cuanto a la participación y ocupación. Por un lado, se encuentran departamentos con relativamente baja tasa global de participación y tasa de ocupación, por debajo del promedio nacional, pero con tasas de desempleo igual o por encima del total nacional, como son Boyacá, Norte de Santander, Santander y Tolima. Estos indicadores señalan que en estos departamentos se requiere fortalecer el encuentro entre oferta y demanda, es decir, se vuelve preponderante el papel de la Red de Prestadores del SPE. Por otro lado, encontramos a Bogotá D.C. y Cundinamarca que tienen altas tasas de participación y ocupación, es decir, la oferta laboral genera una fuerte presión que no puede ser absorbida por la demanda laboral.



TABLA 1: 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 <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 CENTRAL

En 2022



La Población en Edad de Trabajar en Colombia era de:

38.996.571
personas

38,7%
(15.081.156
personas)

**REGIÓN
CENTRAL**

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 CENTRAL

En la región Central se encuentran registrados 174.865 potenciales empleadores en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), que equivale al 36% de los registrados a nivel nacional en dicho sistema, de acuerdo con la información de la Tabla 2. De los potenciales empleadores registrados en el SISE, Bogotá D.C. concentra la mayor cantidad con 41,3%, mientras que Huila registra la menor proporción con cerca del 5%.

El 19,7% de las empresas registradas en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Confecámaras de la región Central se encuentran registrados con algún prestador autorizado del SPE que usa el sistema de información SISE. Los Santanderes registran la mayor proporción de empresas

inscritas en el SISE frente al universo de empresas del departamento, con el 32,5% y 31,9% respectivamente, muy por encima del registro regional. Por su parte, Cundinamarca, Boyacá y Huila presentan los menores niveles de registro, con aproximadamente 20 puntos porcentuales (pp) por debajo del total nacional. Asimismo, para el caso de Bogotá D.C. es menester analizar si el bajo nivel de registro corresponde a un bajo cubrimiento del empleo de las Pymes.

Dado que el Servicio Público de Empleo es una herramienta que facilita el encuentro de oferta y demanda, podría aportar en la eficiencia de emparejamiento y, por tanto, la Red de Prestadores del SPE que opera en la región tienen un gran potencial por explotar.



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

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

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	4,9%	486.164	4,7%	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 CENTRAL

La región Central registró a través de la Red de Prestadores del SPE 1.425.128 ofertas de empleo, lo que representa el 53,3% del total nacional. El 71,2% de las ofertas se concentraron en Bogotá D.C a pesar de tener un 16,3% de las empresas del RUES registradas en el SISE (ver Tabla 2). Llama la atención que los Norte de Santander y Tolima, que tienen alta dicha proporción muestren bajo porcentaje de ofertas

de empleo; 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 esta región, entre otros factores.

TABLA 3: OFERTAS DE EMPLEO DE LA REGIÓN CENTRAL

DATOS POR DEPARTAMENTO DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023

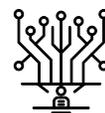
DEPARTAMENTO	OFERTAS DE EMPLEO ^a	%
Bogotá, D. C.	1.015.292	71,2%
Boyacá	33.461	2,3%
Cundinamarca	166.344	11,7%
Huila	27.979	2,0%
Norte de Santander	31.484	2,2%
Santander	117.586	8,3%
Tolima	32.982	2,3%
Total región	1.425.128	53,3%
Total nacional	2.674.321	100%

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

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 CENTRAL



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).

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 CENTRAL

La distribución de la demanda laboral por nivel de escolaridad en la región Central se encuentra en la Tabla 4. Esta distribución en el agregado de la región es muy parecida a la distribución nacional, de manera que se observa que las ofertas de empleo para personas con bachillerato, educación técnica y educación universitaria tienen la mayor proporción de la demanda en conjunto. Llama la atención que en Boyacá predomina las ofertas de empleo que *No especifica* el nivel de escolaridad. También el contraste entre Bogotá D.C. y los demás departamentos: la proporción de ofertas con

educación *No especificada* en el primero es baja, mientras que en el resto de los departamentos dicha proporción es mucho más alta; por ejemplo, en Huila, Norte de Santander, Santander y Tolima es la segunda opción con mayor porcentaje. Resulta pertinente indagar si esto corresponde a falta de claridad por parte de los empleadores de los niveles educativos que su oferta de empleo requiere o al subregistro de esta información. Por otro lado, las ofertas de empleo en Bogotá D.C. y Cundinamarca que requieren al menos bachillerato superan a las demás por un amplio margen.

TABLA 4: 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.



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

La Tabla 5 muestra la distribución por actividad económica de las ofertas de empleo de la región. Se observan similitudes entre el comportamiento de la región Central con el patrón nacional. En ambos casos, las actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, así como comercio y reparación de vehículos son las actividades económicas que concentran un mayor número de ofertas de empleo. Esto se puede deber 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 ofertas de empleo no especifican la rama de actividad.

A nivel de departamento, se destaca que, a excepción de Bogotá D.C., el porcentaje de empresas que no especifican

la rama de actividades muy superior al promedio regional y nacional. Razón por la cual es necesario obtener información sobre las razones subyacentes a este hecho.

Resulta pertinente anotar que la preponderancia de las actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, que en Bogotá D.C. representan la mitad de las ofertas laborales y para la región representan el 47%, 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 de la CIU, que agrupan la mayor cantidad de las ofertas laborales (cerca del 35%) y corresponden a los registros de firmas temporales y de trabajadores en misión, que informan su rama de actividad y no la rama de actividad de sus clientes.

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 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.

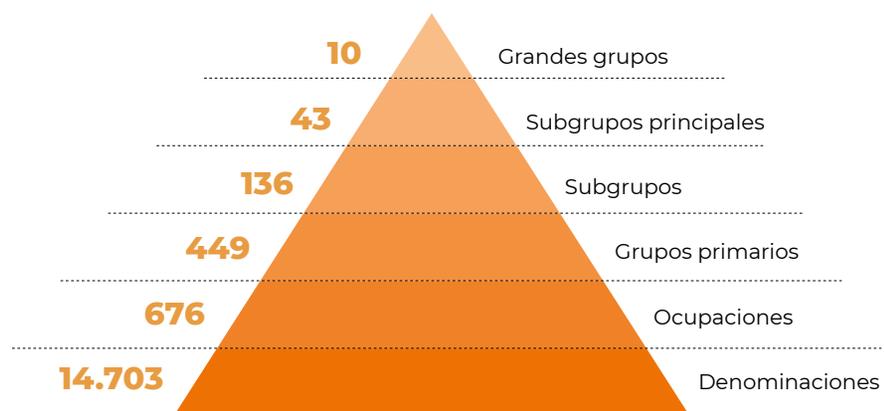
La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) permite definir un perfil ocupacional por medio de las funciones, denominaciones, ocupaciones afines, conocimientos, destrezas, área de cualificación y nivel de competencia. Debido a esto, el uso de la CUOC facilita las acciones para promover 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 cargo 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 dos grandes grupos de ocupaciones concentran el 48% de las ofertas de empleo: i) Técnicos y profesionales de nivel medio y ii) Profesionales, científicos e intelectuales. En todos los departamentos, estos dos grupos de ocupaciones representan más del 40% del total de ofertas de empleo. El siguiente grupo de ocupaciones con mayor concentración varía según los departamentos. Por ejemplo, en Bogotá D.C. y Santander se encuentra en Personal de apoyo administrativo; en Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima es muy importante el grupo de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y finalmente en Norte de Santander resulta más relevante el grupo de Directores y Gerentes.



TABLA 6: 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.

En la Tabla 7 se muestra el resultado del cruce entre las ocupaciones y las ramas de actividad que más demandan trabajo. Cada celda en dicha tabla representa la proporción de ofertas que combinan la respectiva ocupación con la correspondiente rama de actividad, con respecto al total de ofertas en el período. Por ejemplo, la primera celda dice que el 24% de las ofertas de la región buscan técnicos y profesionales del nivel medio para trabajar en actividades

profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos. Se puede ver claramente que todas las ocupaciones son demandadas por las distintas ramas de actividad, ampliando las oportunidades para la vinculación laboral. Sin embargo, las 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 de actividad. Adicionalmente, resulta de interés mostrar que las Ocupaciones elementales son de interés en la rama de actividad de Alojamiento y servicios de

comida y que para el Comercio y las Minas y canteras son importantes los Artesanos, oficiales y operarios y las Ocupaciones elementales.

TABLA 7: OFERTAS LABORALES POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES Y PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD 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.



5.3 OFERTAS LABORALES POR EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA EN LA REGIÓN CENTRAL

En la región Central, el 63,2% de las ofertas de empleo demandan entre uno y dos años de experiencia, superando ligeramente el promedio nacional, que se sitúa en el 62%. A nivel departamental, se observa que el comportamiento en Bogotá D.C y Cundinamarca, impulsa esta tendencia regional, mientras que los demás departamentos se encuentran por debajo del promedio nacional. Lo anterior se explica por la concentración del 71,2% de las ofertas de empleo en Bogotá D.C (ver Tabla 2).

En términos generales, en todos los departamentos, a excepción de Bogotá D.C. y Cundinamarca, las ofertas laborales

que no requieren experiencia ocupan el segundo lugar en términos de frecuencia, diferenciándolos también del comportamiento nacional y regional. En Bogotá D.C. y Cundinamarca, así como a nivel regional y nacional, prima la demanda que solicita entre 1 y 2 años de experiencia, frente a la no requiere experiencia laboral, el porcentaje de vacantes que requieren más de dos años de experiencia es muy bajo; estos fenómenos son 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 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.



5.4 OFERTAS LABORALES POR RANGOS SALARIALES EN LA REGIÓN CENTRAL

La Tabla 9 muestra que, en el agregado de la región, el 19,8% de las ofertas de empleo están por debajo del salario mínimo⁵, una proporción inferior a la nacional que es del 20,3%. Este comportamiento es jalonado por Bogotá D.C. (19%) que recordemos concentra el 71,2% de las ofertas de empleo de

la región (ver Tabla 3). Sin embargo, llama la atención que las ofertas de empleo por debajo del salario mínimo son 23,6% en Huila y en Boyacá son el 23,1%. Es posible que estas ofertas requieran una jornada laboral inferior a las horas semanales máximas que expliquen estos salarios.

TABLA 9: 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.

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



6. PERSONAS REGISTRADAS QUE FUERON COLOCADAS EN LA REGIÓN CENTRAL

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 Central, este indicador se sitúa en torno al 40%. Esto significa que, de cada cinco personas que registran sus hojas de vida, dos logran una vinculación laboral. Esta cifra está por encima del promedio nacional, que se sitúa en un 35,7%. En caso de los departa-

mentos de Norte de Santander y Tolima este porcentaje es de 23% y 24,1% respectivamente; se requiere más información para determinar si esto se debe a falta de oportunidades de empleo o a deficiencias en el emparejamiento de los perfiles con las ofertas de empleo.

Por otro lado, las personas de la región que más se colocan tienen entre 29 y 39 años, explicado por el comportamiento de Cundinamarca y Santander, 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, aunque por encima del total nacional. Llama la atención que en Boyacá, Cundinamarca, Huila y Bogotá D.C. el indicador para adolescentes entre 15 y 17 años es muy superior del total nacional (2%).



TABLA 10: 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.

La Tabla 11 permite visualizar las brechas de género en la colocación. En dicha tabla la brecha se define como la diferencia en la tasa de colocación de hombres menos la de mujeres. Lo primero que se puede observar es que la brecha de género en colocación para la región es inferior a la brecha nacional (9,8 versus 11,9). Sin embargo, dentro de la región existen diferencias departamentales muy marcadas. Por ejemplo, en Bogotá D.C. existe casi paridad, es posible que esto sea por efecto de las acciones implementadas en favor de empleo de las mujeres en esta zona. En Cundinamarca este indicador es considerablemente bajo, lo que sugiere que tanto hombres como mujeres enfrentan dificultades si-

milares en la vinculación laboral. En Santander y Boyacá se observa una brecha muy profunda de 33,5 y 30 pp respectivamente, a favor de los hombres; seguidos por Huila y Norte de Santander, los cuales también se encuentran por encima del nivel nacional. Finalmente, en Tolima, la brecha se encuentra en el promedio regional por debajo del nivel nacional. En general, es posible notar que los hombres tienen un indicador más alto de colocación 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 a excepción de los avances logrados en Bogotá D.C.



TABLA 11: 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 ^a (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

Nota:

a. Puntos porcentuales

La Tabla 12 presenta la brecha por edades y por género. Se observa que dicha brecha crece con la edad de las personas y es mayor para los rangos de edad más altos (mayores a 50 años). 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 en su juventud y creando servicios dirigidos a la mitigación de estas barreras para que dichas brechas no se incrementen a través de los años. 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 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 CENTRAL

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

	MUJERES (1)	HOMBRES (2)	BRECHA ^a (2-1)	TOTAL REGIÓN	TOTAL NACIONAL
menores de 18	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.

Nota:

a. Puntos porcentuales.



7. PRINCIPALES CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS DEMANDADOS EN LA REGIÓN CENTRAL

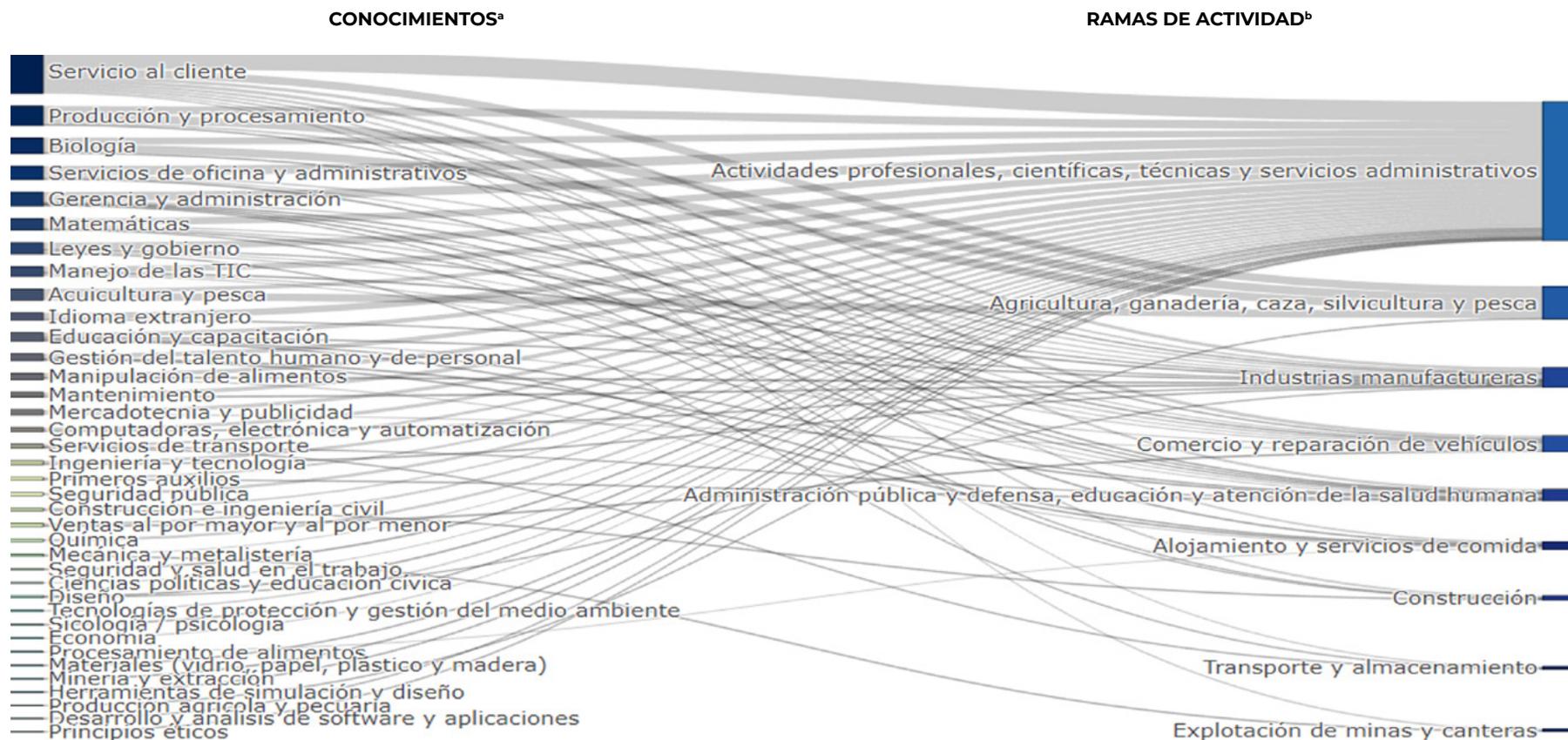
Se llevó a cabo un análisis basado en las colocaciones con el fin de investigar los conocimientos principales demandados en las distintas ramas de actividad. El Gráfico 3 en su costado izquierdo presenta los conocimientos, el tamaño de la barra es un indicador de la magnitud del número de colocaciones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

actividad Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. El costado derecho presenta las ramas de actividad y el tamaño de la barra indica la cantidad de colocaciones en cada rama de actividad. Es posible observar que la rama de actividad que tuvo más colocaciones fue Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y que esta rama de actividad demanda conocimientos diversos. Cada una de las líneas refleja la magnitud de los diferentes conocimientos que van a las diferentes ramas de actividad.



GRÁFICO 3: PRINCIPALES CONOCIMIENTOS EFECTIVAMENTE DEMANDADOS EN LA REGIÓN CENTRAL

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

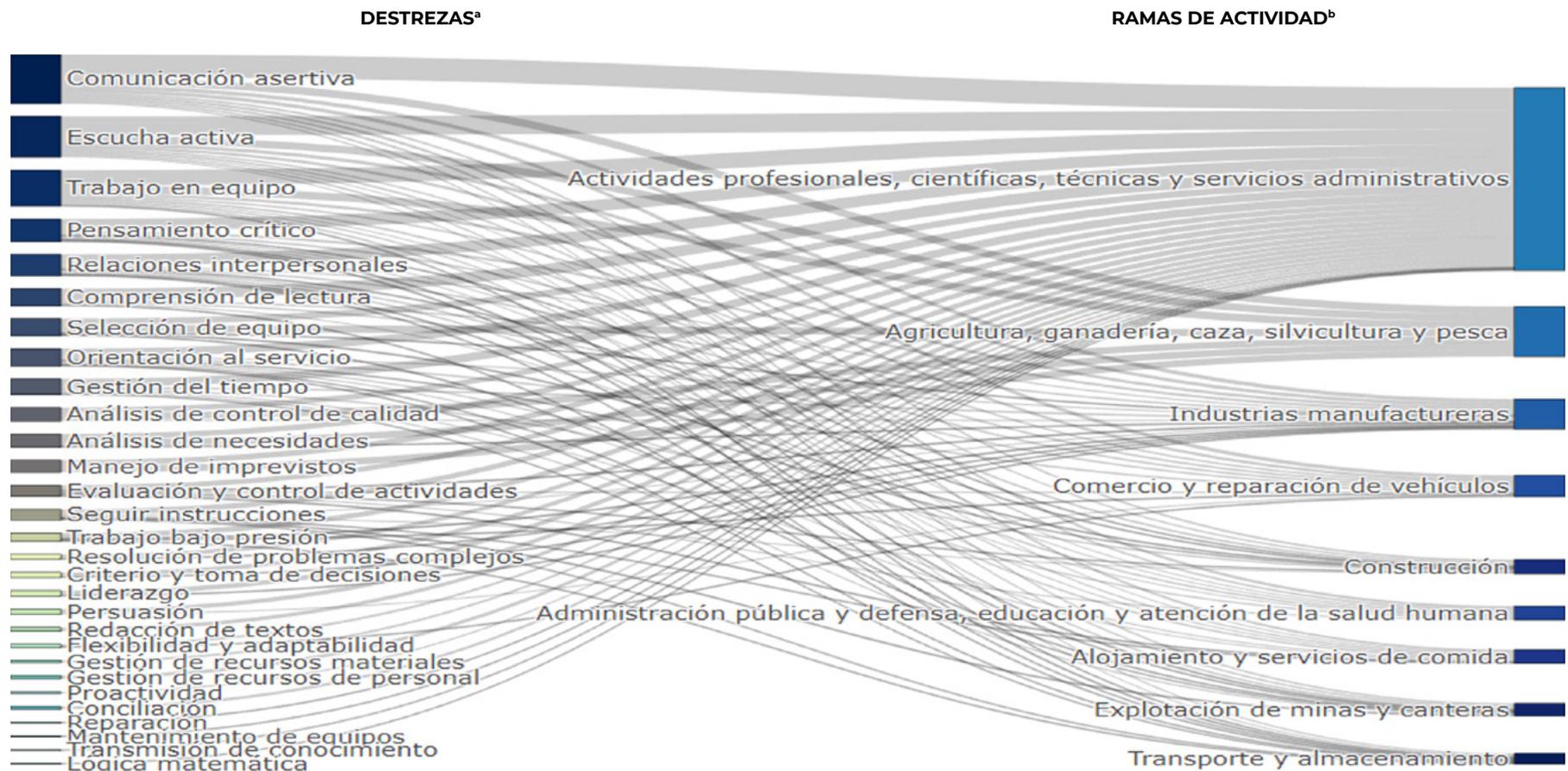


El Gráfico 4 realiza un análisis similar, pero con respecto a las destrezas. La comunicación asertiva y la escucha activa, así como el trabajo en equipo son habilidades blandas que más se demandan en general en todas las ramas de

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

GRÁFICO 4: PRINCIPALES DESTREZAS EFECTIVAMENTE DEMANDADAS EN LA REGIÓN CENTRAL

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 110 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 CENTRAL

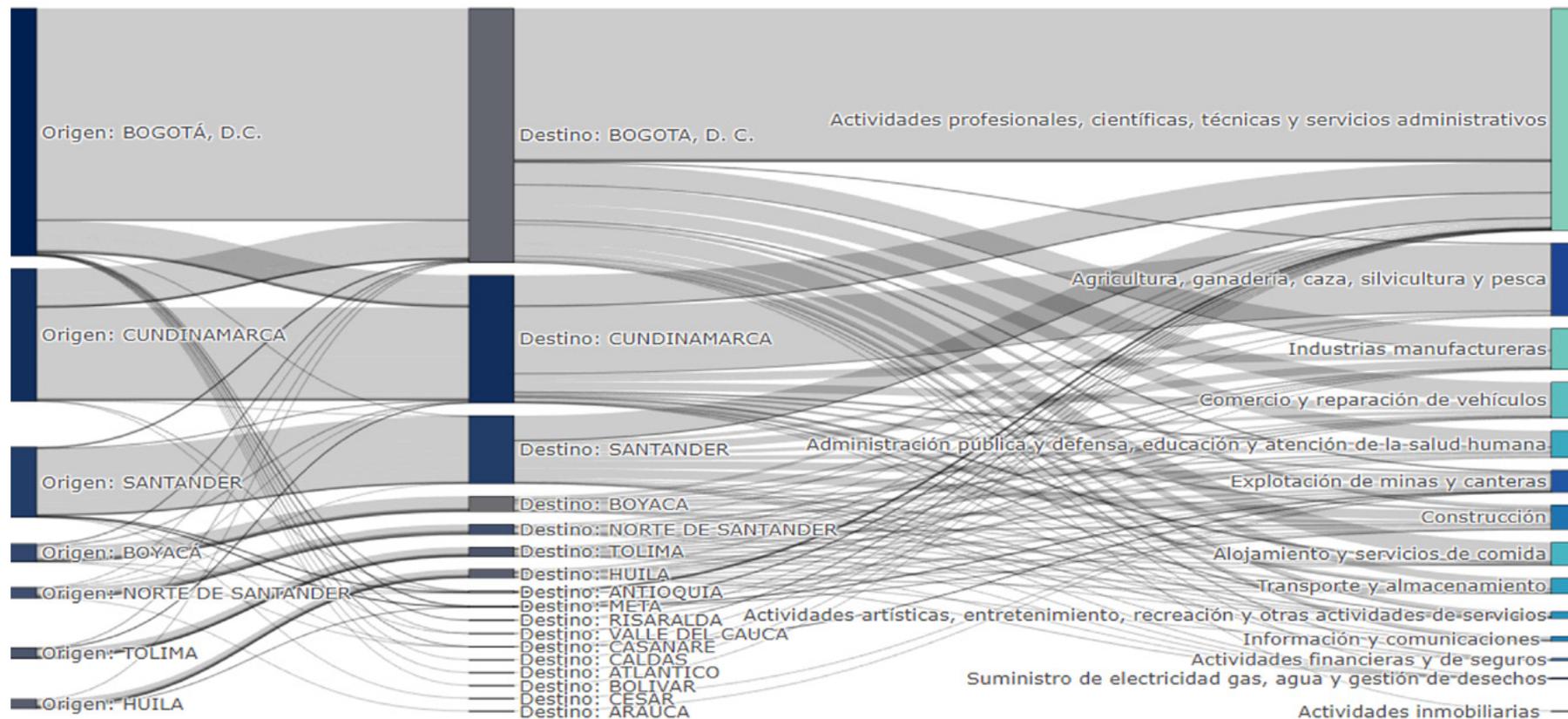
El Gráfico 5 describe la movilidad laboral y brinda información sobre dónde se están empleando las personas y en qué ramas de actividad. Se observa que hay movilidad laboral significativa entre los departamentos de Bogotá D.C. y Cundinamarca, de manera que los mercados laborales de estos dos departamentos están muy interconectados. Esta movilidad laboral es mucho más baja en los demás

departamentos, puesto que las personas se emplean principalmente en su departamento. También es relevante la proporción de buscadores de empleo que se vincularon en la rama de actividad de la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca de Cundinamarca y en las industrias manufactureras, de comercio y reparación de Bogotá D.C.



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

DATOS DE AGOSTO DE 2022 A AGOSTO DE 2023



Nota:
 a. Se despliegan los flujos correspondientes a 268.494 colocaciones (89% del total) ocurridos 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. Identificación de conocimientos y destrezas

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

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

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

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



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