



Presentación institucional



**Dirección de Generación
y Protección del Empleo
y Subsidio Familiar**
Ministerio del Trabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

¿Cuál es el rol y estructura de la SAMPL?

Misión principal: Realizar estudios, análisis y reporte de información e investigaciones del mercado laboral a nivel nacional y local que sean elementos orientadores para la toma de decisiones y la formulación de la política pública (Art. 14 Decreto 4108 de 2011)

Organización interna de la Subdirección

Grupo de Información Laboral (GIL)

Generar el procesamiento estadístico de las fuentes de información (bases de datos y registros administrativos) para el reporte de cifras para el análisis, seguimiento y monitoreo del mercado laboral

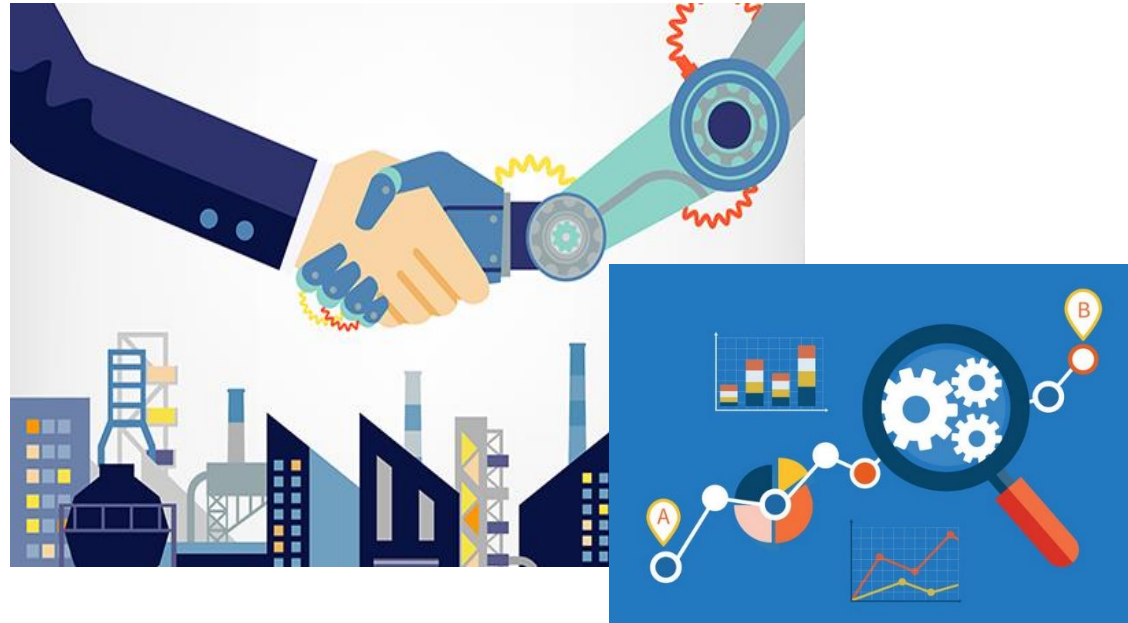
Grupo de estudios económicos

Elaborar estudios, investigaciones y metodologías para el análisis de la situación actual y futura de las principales variables del mercado de trabajo

Grupo de Red Ormet

Brindar asistencia técnica y administrativa a los Observatorios en el desarrollo de una agenda de investigación del mercado laboral a nivel local

Grupo de estudios económicos



Líneas de trabajo

Estudios y análisis del mercado de trabajo

Modelos de pronóstico y prospectiva del mercado laboral

Identificación y medición de brechas de capital humano

Plataforma de información del SNC

Estudios y análisis del mercado de trabajo

Semáforo laboral

- Tiene por objetivo identificar las situaciones problemáticas más significativas de los mercados de trabajo de las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas y brindar señales para diseñar y poner en marcha políticas públicas que permitan minimizar los riesgos asociados al desempleo y a la pérdida de la dinámica de generación de empleo

Estudios sobre informalidad laboral

- En el marco de la serie de “Estudios Laborales”, se elaboró el estudio de caracterización de la informalidad laboral en Colombia, 2010-2017 para los 23 departamentos y Bogotá.
- Actualmente se está adelantando el estudio sobre la informalidad laboral en las 23 ciudades y áreas metropolitanas, 2010-2018.

Tablas de Vida Activa -TVA-

- La SAMPL elabora anualmente las TVA que tienen como objetivo determinar el número probable de años de vida activa que tendría una persona, dadas unas determinadas condiciones de mortalidad y participación laboral.
- Se obtienen también el número de ingresos y retiros de la actividad laboral.

Boletines sectoriales

- Boletín Filco al día
- Boletines de coyuntura económica sobre el crecimiento de la economía colombiana. Mensuales.
- Boletín sectorial con el análisis coyuntural del mercado laboral colombiano (conglomerados). Trimestrales.

Modelos de pronóstico y prospectiva del mercado laboral

Proyecciones demográficas de la población activa

- La SAMPL desarrolló una metodología para elaborar las proyecciones de la PEA desagregadas por rangos de edades, sexo y áreas (urbano-rural).
- Se actualizan anualmente.

Modelo Predictivo de Empleo para Colombia -MPEC-

- Desde el 2014 la SAMPL recibió de la OIT la transferencia del MPEC que permite construir escenarios de posible comportamiento de la ocupación en Colombia. En el 2018 se realizó un ajuste del modelo en cooperación con el PNUD para mejorar su poder de predicción.
- Actualmente se tiene una restricción técnica para actualizar los escenarios debido a los cambios en las cuentas nacionales por parte del DANE.

Prospectiva cuantitativa de largo plazo

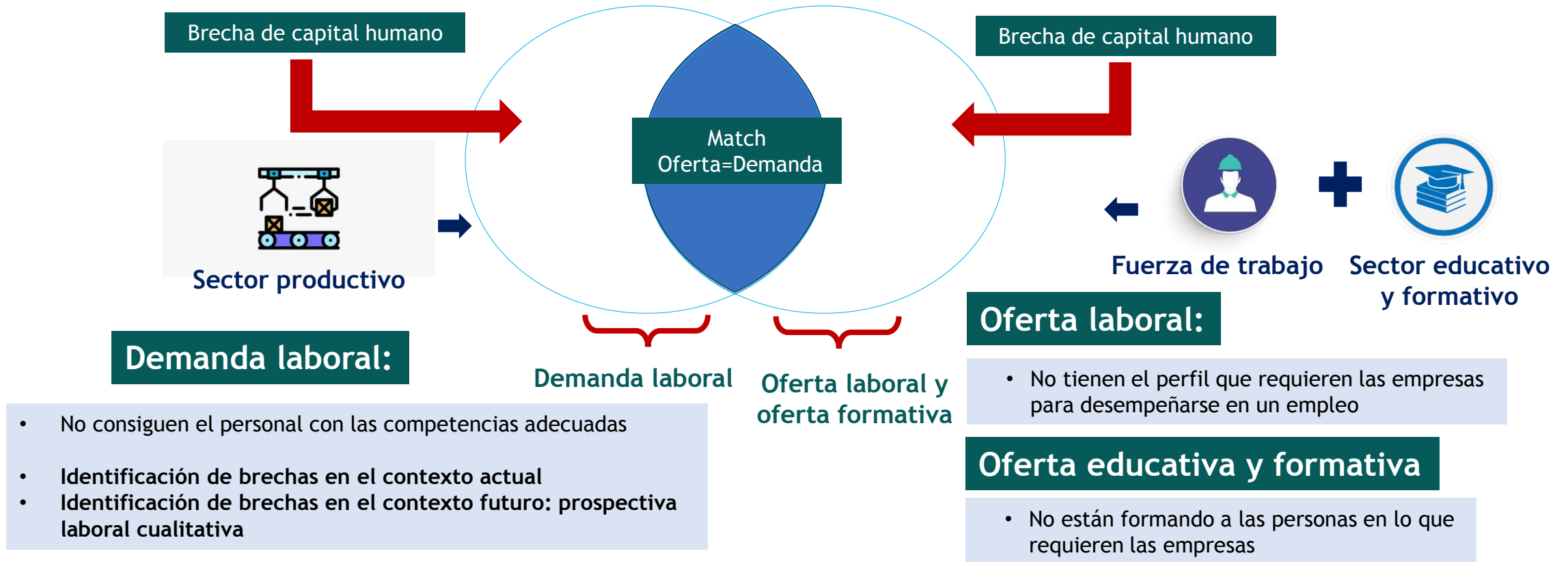
- Con la cooperación de DNP se está adelantando la actualización del Modelo Predictivo de Empleo para Colombia para la predicción de escenarios para las principales variables del mercado laboral colombiano.

Prospectiva laboral cualitativa

- Con el acompañamiento de la OIT-CINTERFOR, se estructuró esta metodología para identificar las necesidades futuras de talento humano con base a las tendencias tecnológicas u organizacionales que impactarán el desarrollo de un sector económico
- Es uno de los insumos para la construcción de los catálogos de cualificaciones del Ministerio Nacional de Educación

Identificación y medición de brechas de capital humano

Es el desencuentro entre oferta (de trabajo y de formación y educación) y la demanda de trabajo cuando no logran ajustarse entre sí



Contexto de aplicación de la metodología de IMBCH

Compromisos del Ministerio del Trabajo en Documentos Conpes

Problema que se pretende resolver:

Las brechas de capital humano (desencuentro entre oferta y demanda de trabajo) es una de las fallas de mercado identificadas que se debe corregir para promover la productividad y la competitividad del sector productivo del país.

¿Cómo resolverlo?

Diseño e implementación de una metodología de identificación y medición de brechas, que aporte insumos para creación de estrategias de cierre

¿En dónde?

Sectores y regiones priorizados por los Conpes

Compromiso y misionalidad del MinTrabajo

Conpes de la Política de Economía Naranja (MinCultura)

Conpes de Crecimiento Verde (MinAmbiente)

Conpes de Big Data (Alianza TIC-MinTIC)

Conpes desarrollo espacial (DNP)

Conpes de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) (MinComercio)

Conpes de Laboratorios (INM)

¿Con quién?

Trabajo articulado con las instituciones involucradas en cada uno de los temas de los Conpes y los Ormet

¿Cómo se opera?

Con aliados sectoriales y el SENA

Sectores priorizados

¿Cuál es su importancia?

Es útil para...



Identificar las brechas de capital humano existentes permite implementar acciones acertadas y efectivas para su cierre

Fortalecer el capital humano del país, principal pilar de la productividad y la competitividad

Mejora el encuentro entre demanda y oferta laboral

Ayuda a mejorar la pertinencia de la educación y la formación para el trabajo

Los sectores y regiones objeto del ejercicio son definidos y priorizados según la necesidad y criterio técnicos de los Conpes



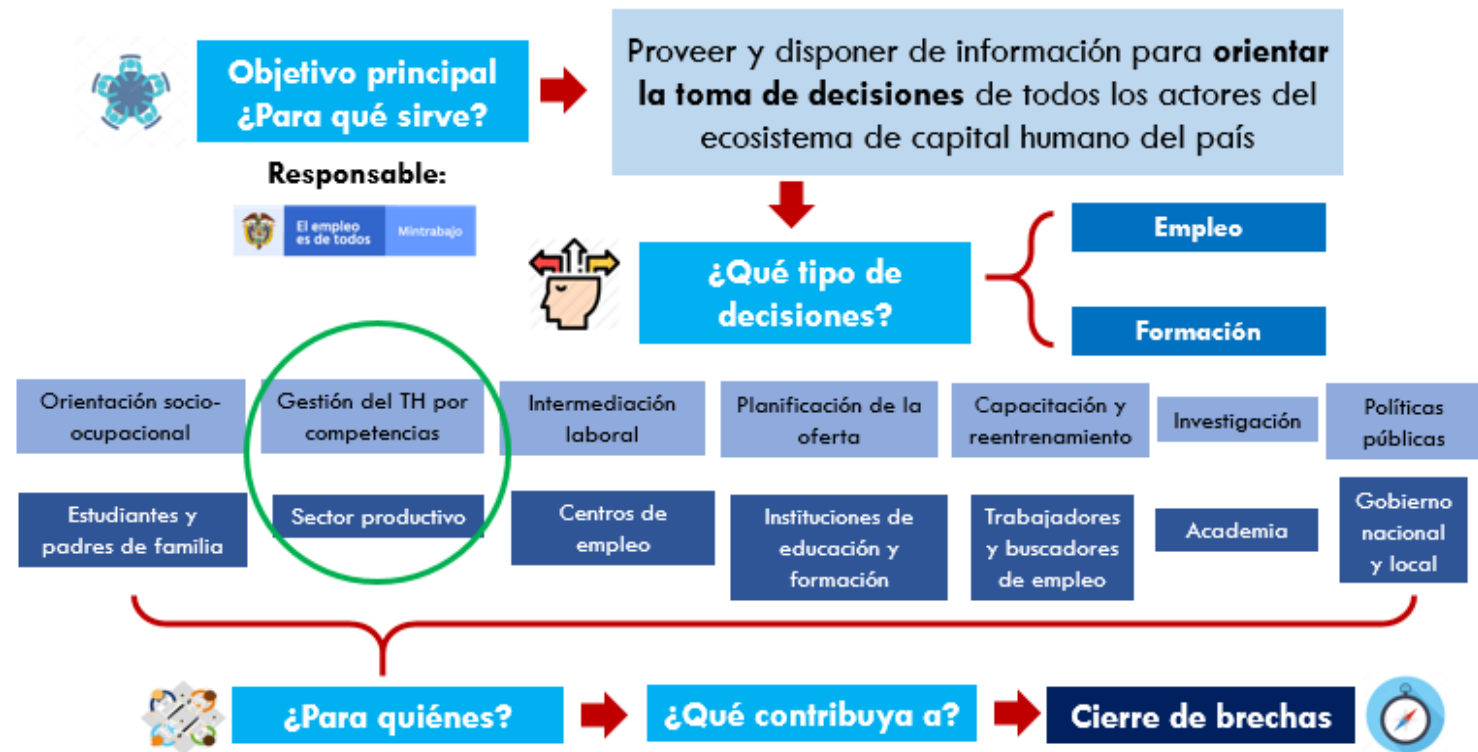
Producto: Base de datos con matrices de identificación y medición de brechas en sectores y regiones priorizadas

Plataforma de información del SNC

Artículo 194°. Sistema Nacional de Cualificaciones.

Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones – MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como **la plataforma de información del SNC.**



¿A qué responde la plataforma?



Plataforma de información del SNC



Contiene información sobre cada uno de los componentes del SNC

Punto de partida para la unificación de las clasificaciones de ocupaciones

Existencia de dos clasificaciones de ocupaciones para el país



Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)



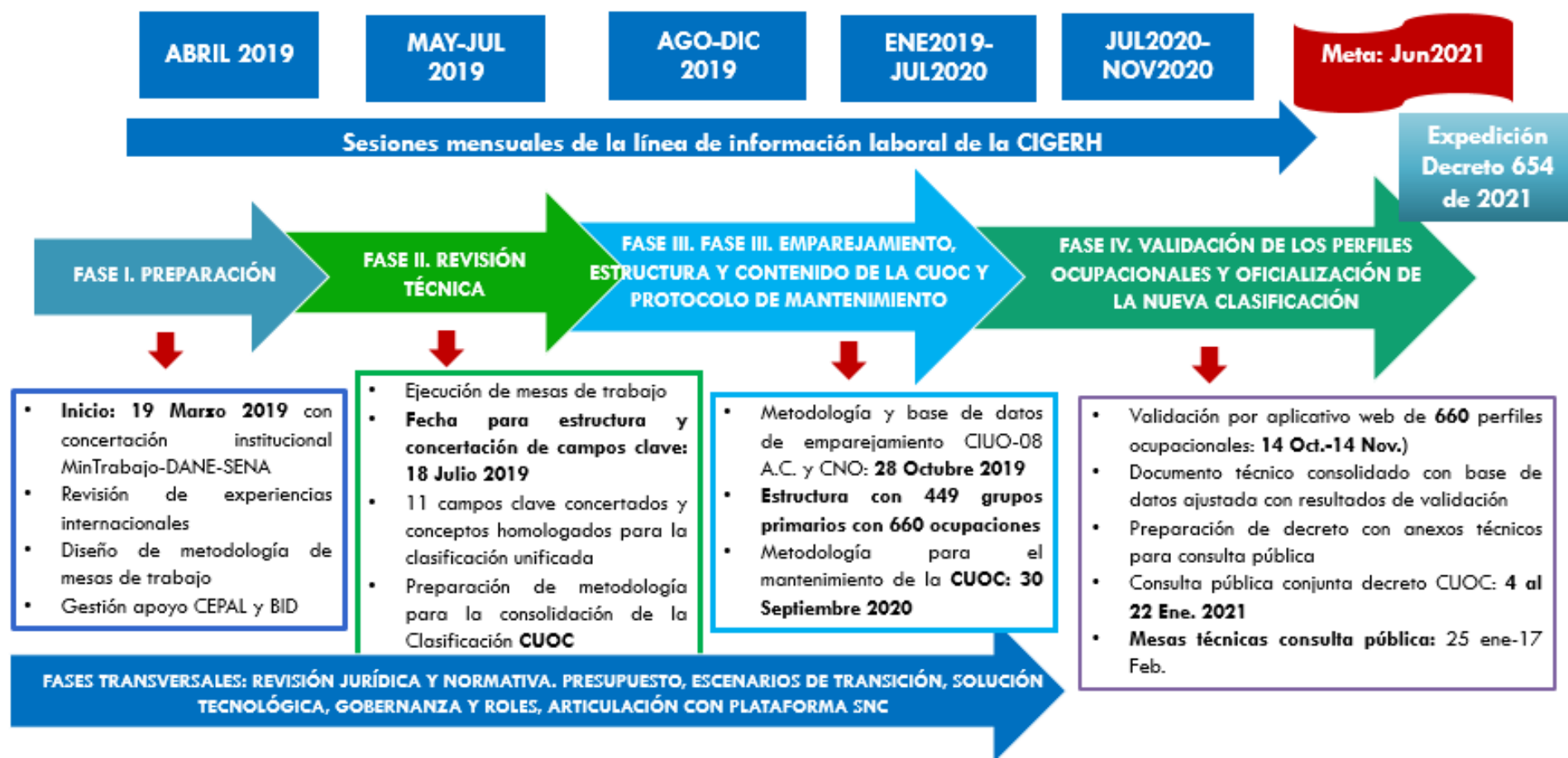
Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08 A.C.)

- ❖ Ambas clasificaciones son valiosas por las características que poseen: **Comparabilidad internacional de la CIUO-08 A.C. y el nivel de detalle en la descripción de las ocupaciones de la CNO** pero...

Dificultad encontrada

- ❖ Ausencia de un lenguaje común que facilite el intercambio y la estandarización del lenguaje ocupacional en el país que facilite:
 - Planeación de la oferta educativa y formativa
 - Reporte estadístico estandarizado
 - Homologación internacional
 - Encuentro entre oferta y demanda de trabajo

La hoja de ruta en la construcción de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia-CUOC



Metodología de trabajo para la unificación

Ruta de trabajo para implementación de la ruta de unificación



Actividades Específicas

1. Conformación y asignación de funciones para los equipos de trabajo

Comité de arbitraje institucional
Árbitro técnico
Equipos técnicos (Productores, proveedores y usuarios)

2. Delegación oficial de equipos técnicos

Canales oficiales de comunicación para:
Convocatoria a reuniones
Presentaciones técnicas
Articulación con árbitro técnico

3. Organización de sesiones de trabajo

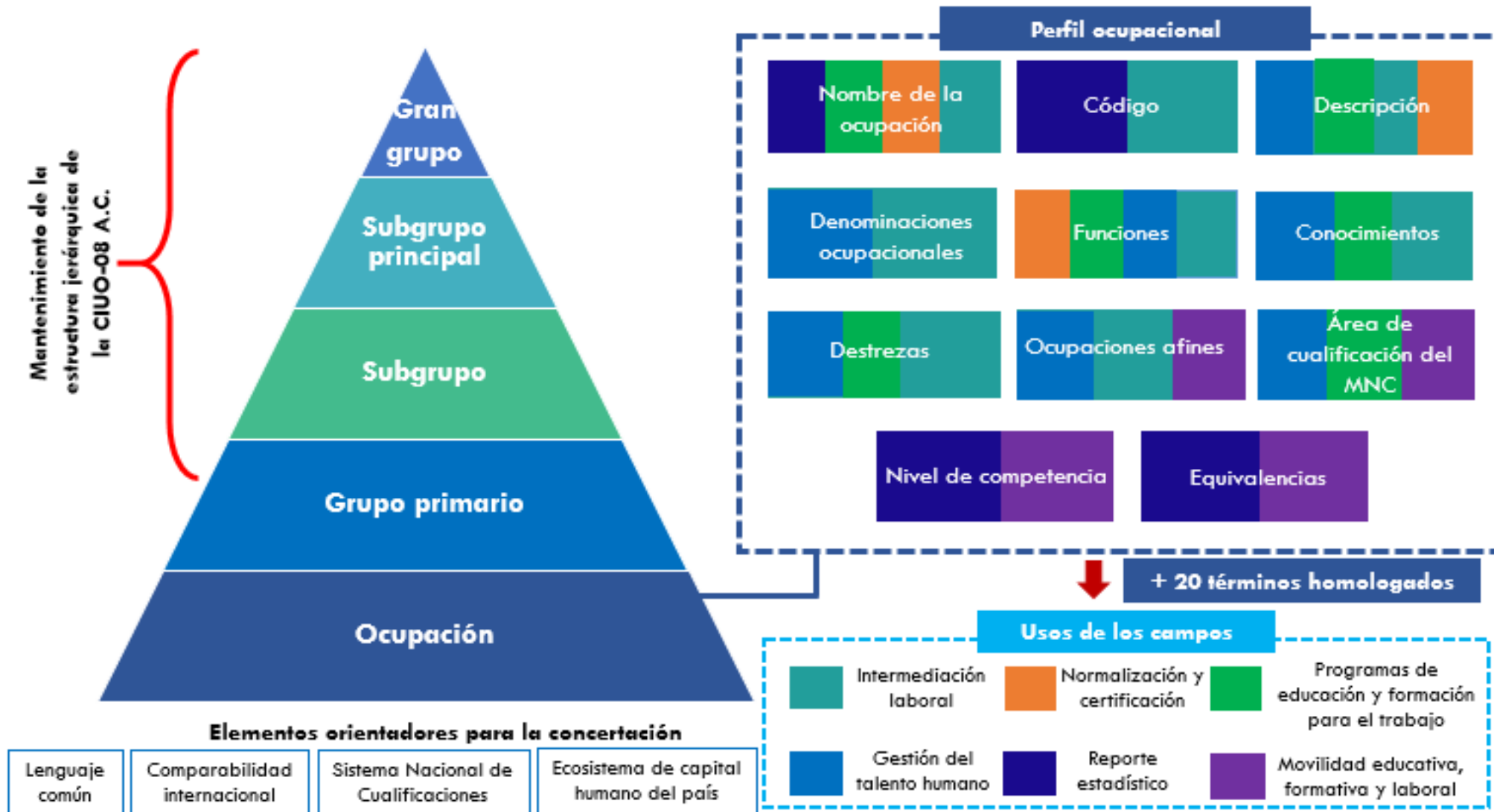
Sesiones quincenales de trabajo
Programación sesiones semanales de trabajo con equipo consultor BID-CEPAL
Hitos a alcanzar en cada sesión

4. Estrategia de seguimiento a avances y entrega de productos

Actas de reunión
Sesiones técnicas intermedias (Solución cuellos de botella)
Mesas CIGERH
Mesas de socialización Viceministro con directores DANE y SENA



Estructura y campos clave de la CUOC



Contenidos de la CUOC



La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de **cinco niveles que permite la clasificación de todo el universo ocupacional colombiano en 676 ocupaciones**, donde estas últimas son el nivel más detallado de la estructura. **Se agregan en 449 grupos primarios, 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos**, según la similitud en las funciones, nivel de competencias requeridas para los empleos y la especialización de estas. **Adicionalmente para los 676 perfiles ocupacionales se encuentran compuestos por: Código, nombre, descripción, funciones, denominaciones ocupacionales, destrezas, conocimientos, ocupaciones afines, nivel de competencia, área de cualificación y equivalencias.**



El empleo
es de todos

Mintrabajo



DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



Subdirección de Análisis,
Monitoreo y Prospectiva Laboral

Ministerio del Trabajo



Dirección de Generación
y Protección del Empleo
y Subsidio Familiar

Ministerio del Trabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Estructura de la CUOC



Gran Grupo Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia	Ocupaciones	
	Ocupaciones	Denominaciones
0 Fuerzas militares	3	128
1 Directores y gerentes	46	1,243
2 Profesionales, científicos e intelectuales	138	3,836
3 Técnicos y profesionales de nivel medio	155	3,182
4 Personal de apoyo administrativo	38	491
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	66	721
6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	28	370
7 Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	100	2,376
8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	56	1,661
9 Ocupaciones elementales	46	695
Total	676	14,703



El empleo es de todos

Mintrabajo



DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



Subdirección de Análisis,
Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio del Trabajo



Dirección de Generación
y Protección del Empleo
y Subsidio Familiar
Ministerio del Trabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo

Grupo de Información Laboral (GIL)



Líneas de trabajo

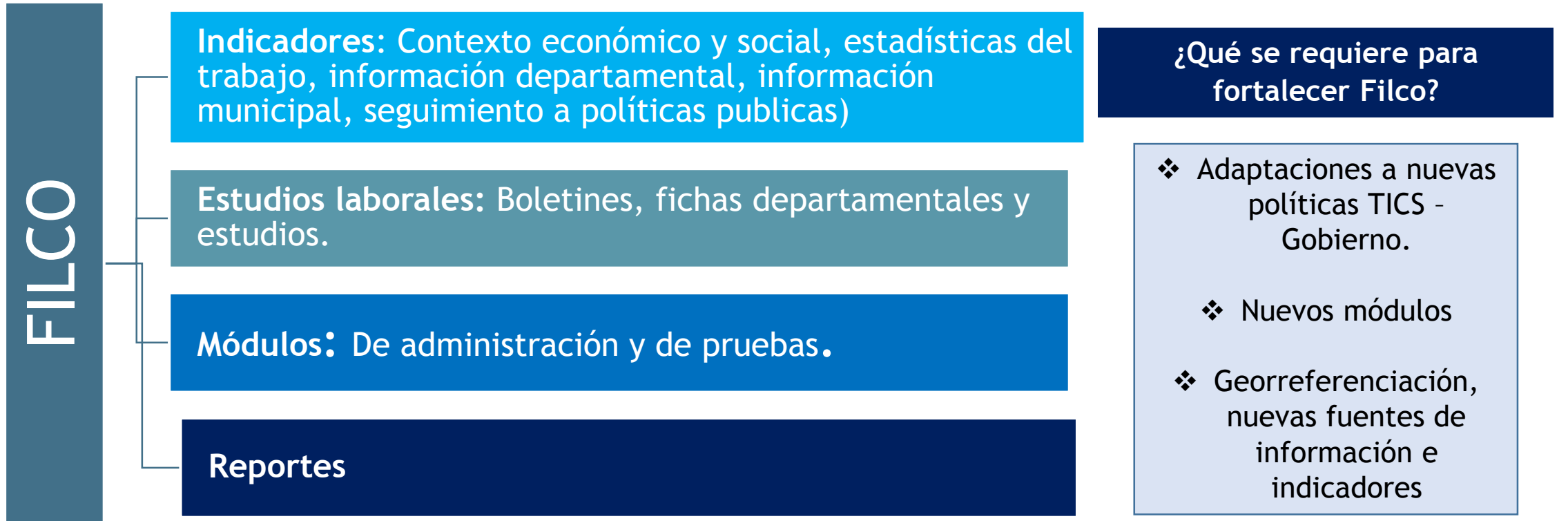
Fuente de información laboral de Colombia (Filco)

Agendas externas de trabajo

Procesamientos y manejo de base de datos

Temas de coyuntura

Fuente de información laboral de Colombia



Herramienta que reúne en un espacio web estadísticas e información del mercado laboral, útiles para la toma de decisiones y conocimiento de trabajadores, academia, empresarios y público en general.

<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/>

FILCO

Fuente de
Información Laboral
de Colombia

Agenda externa de trabajo con otras instituciones

Agendas externas de trabajo

Mesa de empleos verdes: Articulación con MinAmbiente, DANE, DNP y OIT.

Mesa de economía naranja: Articulación con MinCultura, DANE, DNP y MinComercio.

Mesa intersectorial de economía del cuidado

Mesa de estadísticas TerriData

Aspectos clave en la línea de trabajo

- ❖ Se han dado conceptos y definiciones claves al DANE para la adaptación de las estadísticas y reportes, así como elementos para la medición.
- ❖ Se participa activamente de las mesas y la agenda de reuniones, junto con GPAE.
- ❖ Algunas limitaciones respecto a los datos por geografía y actividad económica.

Procesamientos y manejo de bases de datos

Procesamiento y manejo de bases de datos

GEIH Procesamiento mensual y producción de indicadores para FILCO y usos de la DGPEF

PILA, RUA, Registro de Personas con Discapacidad

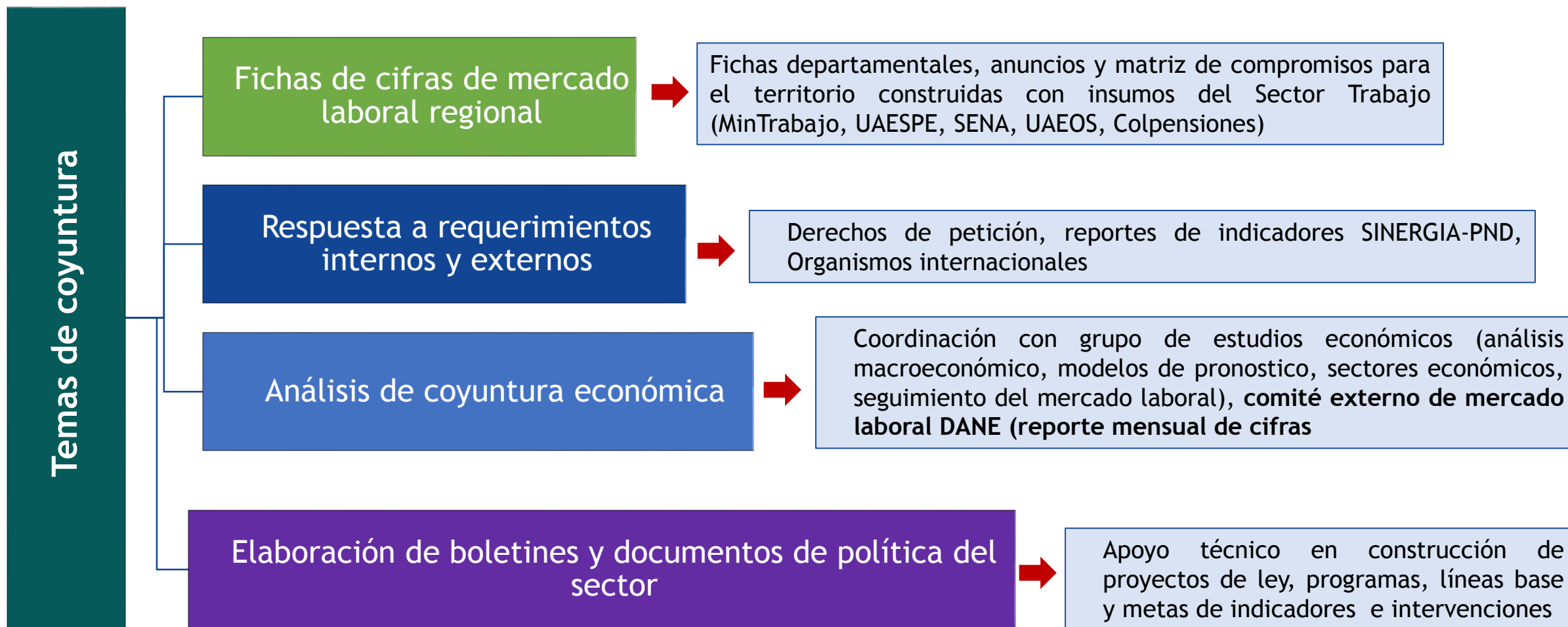
RUES Confecámaras

Transferencias al DANE: Estadísticas de PILA-Trabajo formal

Aspectos clave en la línea de trabajo

- ❖ Se tienen definidos los protocolos de procesamiento de bases de datos de la SAMPL
- ❖ Se realiza el tratamiento estadístico a los registros activos de la PILA (Convenio con MinSalud)

Temas de coyuntura



Grupo Red Ormet



Líneas de trabajo

- ¿Qué es la Red Ormet?
- Distribución regional
- Asistencia técnica
- Asistencia administrativa

¿Qué es la Red Ormet?



La Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado del trabajo del país y sus regiones, útil para la toma de decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo.



Se estructura a través del Decreto 1444 de 2014

Nodo Central

Ormet (35)



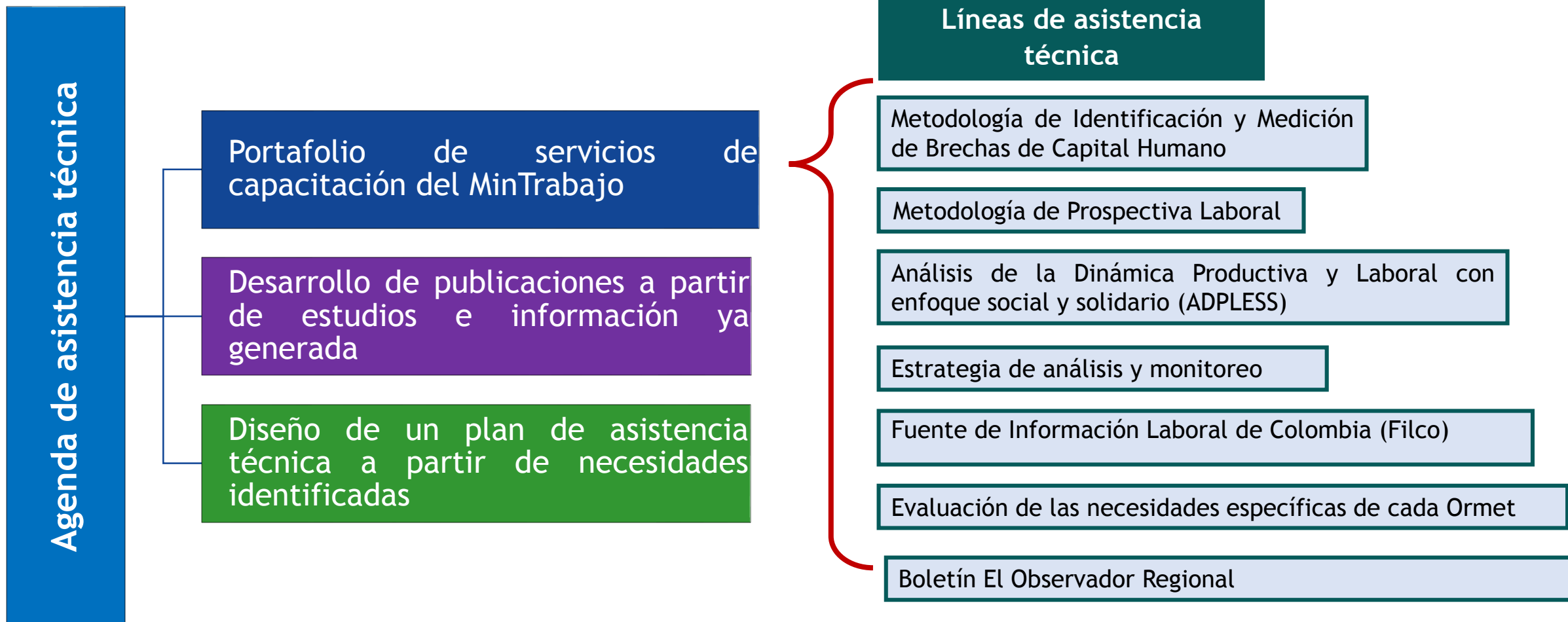
Es una Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales. **Se conforma a través de acuerdos de voluntades**

Distribución regional según PND 2018-2022

EQUIPO RED ORMET			
REGIÓN PACIFICO	REGIÓN CARIBE	REGIÓN CREOLL & SEAFLOWER	REGIÓN CENTRO
Cauca Chocó Nariño Valle del Cauca	Atlántico Bolívar Cesar Córdoba La Guajira Magdalena Sucre	Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina	Bogotá D.C Boyacá Cundinamarca Huila Tolima Magdalena Centro
REGIÓN SANTANDERES	REGIÓN AMAZONÍA	REGIÓN EJE CAFETERO Y ANTIOQUIA	REGIÓN LLANOS /ORINOQUIA
Norte de Santander Santander Magdalena medio	Amazonas Putumayo Guainía Caquetá Guaviare Vaupés	Antioquia Caldas Quindío Risaralda	Arauca Casanare Vichada Meta



Asistencia técnica



Asistencia administrativa



Agenda de asistencia administrativa

Gestión y articulación con actores e iniciativas en territorio



Coordinación con agendas de los territorios (Articulación GATT y Direcciones Territoriales)

Vinculación con nuevos aliados



Fortalecimiento del Ormet con aliados técnica y administrativamente relevantes para el territorio

Renovación acuerdo de voluntades



Garantía del funcionamiento del Ormet, respaldo institucional para el desarrollo de estudios y ejercicios de investigación relevantes para el territorio

Autosostenibilidad



Meta a considerar para que los Ormet gestionen sus propios recursos en el territorio y desarrollen sus planes de trabajo en las regiones



Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral



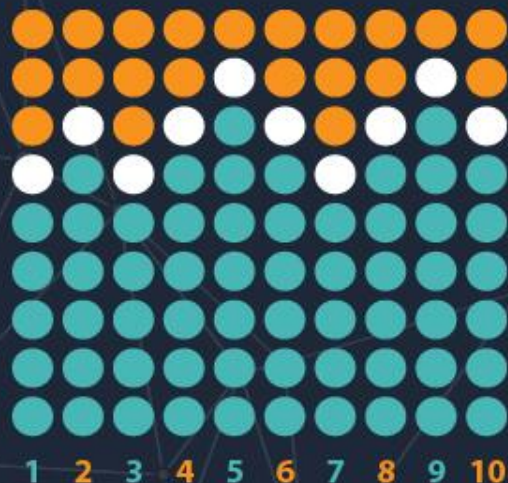
- ❖ Es un referente técnico e institucional entre las entidades del sector trabajo y del Gobierno Nacional en el desarrollo de metodologías de análisis para la identificación de brechas de capital humano y de prospectiva laboral

- ❖ Es un punto de apoyo para brindar asistencia técnica y de gestión en el fortalecimiento de los observatorios de mercado de trabajo a nivel regional

- ❖ Es el brazo técnico de apoyo para el Ministerio en el reporte de cifras e información oficial del mercado laboral, así como en conceptos técnicos y proyectos de ley

- ❖ Es un apoyo en la generación de información y la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones especificado en el artículo 194 del PND.





**Dirección de Generación
y Protección del Empleo
y Subsidio Familiar**
Ministerio del Trabajo



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Gracias



**Subdirección de Análisis,
Monitoreo y Prospectiva Laboral**
Ministerio del Trabajo