



El empleo
es de todos

Mintrabajo

BOLETÍN DE

JÓVENES



Unidad del
Servicio
de Empleo

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

BOLETÍN DE **JÓVENES**



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA
—TRABAJO—

CONTEXTO GENERAL

En Colombia, se define como población joven *“toda persona **entre 14 y 28** años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía”*, según la Ley Estatutaria 1885 de 2018ⁱ.

De acuerdo con las más recientes proyeccionesⁱⁱ de población realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia habitan un poco más de 12.672.168 personas jóvenes, de los cuales 50,4 % son hombres y 49,6 %, mujeres, y representa un 25,2 % del total de la población proyectada para 2020.

DESEMPLEO EN JOVENESⁱⁱⁱ

De acuerdo con información del DANE del mercado laboral de la juventud, la Tasa de Desempleo (TD) de la población joven para junio del 2020 se ubicó en 29,5 %, registrando un aumento de 17,2 puntos porcentuales (pp) frente al trimestre móvil abril-junio 2019 (18,1 %). Para las mujeres, esta tasa se ubicó en 32,6 %, aumentando 9,7 pp frente a marzo-mayo 2019 (22,9 %). La TD de los hombres fue 22,3 %, aumentando 7,9 pp respecto al mismo periodo del año anterior (14,4 %).

En el mismo trimestre, la Tasa Global de Participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 48,1 %, lo cual significó una disminución de 8,1 pp respecto al mismo periodo del año anterior (56,2 %). Para las mujeres, esta tasa se ubicó en 40,5 %, disminuyendo 8,6 pp frente al trimestre móvil marzo-mayo 2019 (49,1 %). La TGP de los hombres fue 55,5 %, disminuyendo 7,7 pp respecto al mismo periodo del año anterior (63,2 %).

La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 14 y 28 años fue 35,3 %, presentando una disminución de 10,7 puntos porcentuales comparado con el trimestre móvil marzo-mayo 2019 (46,0 %). Para los hombres, esta tasa se ubicó en 43,2 %, disminuyendo 10,9 pp frente al trimestre móvil marzo-mayo 2019 (54,1 %). Para las mujeres, la TO fue 27,3 %, presentando una disminución de 10,5 pp respecto al mismo periodo del año anterior (37,8 %).

En el trimestre móvil marzo-mayo 2020, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de ocupados jóvenes fue Comercio y reparación de vehículos (20,1 %), seguida de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (17,0 %) e Industrias manufactureras (10,3 %).

Comercio y reparación de vehículos fue la rama de actividad que más restó a la ocupación con 5,1 puntos porcentuales; seguida de Industrias manufactureras y de Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana con 3,9 y 3,1 puntos porcentuales, respectivamente. Ninguna de las categorías de rama de actividad contribuyó positivamente a la ocupación.

Obrero, empleado particular (50,6 %) y Trabajador por cuenta propia (34,8 %) fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación de la población ocupada joven en el trimestre móvil marzo-mayo 2020.

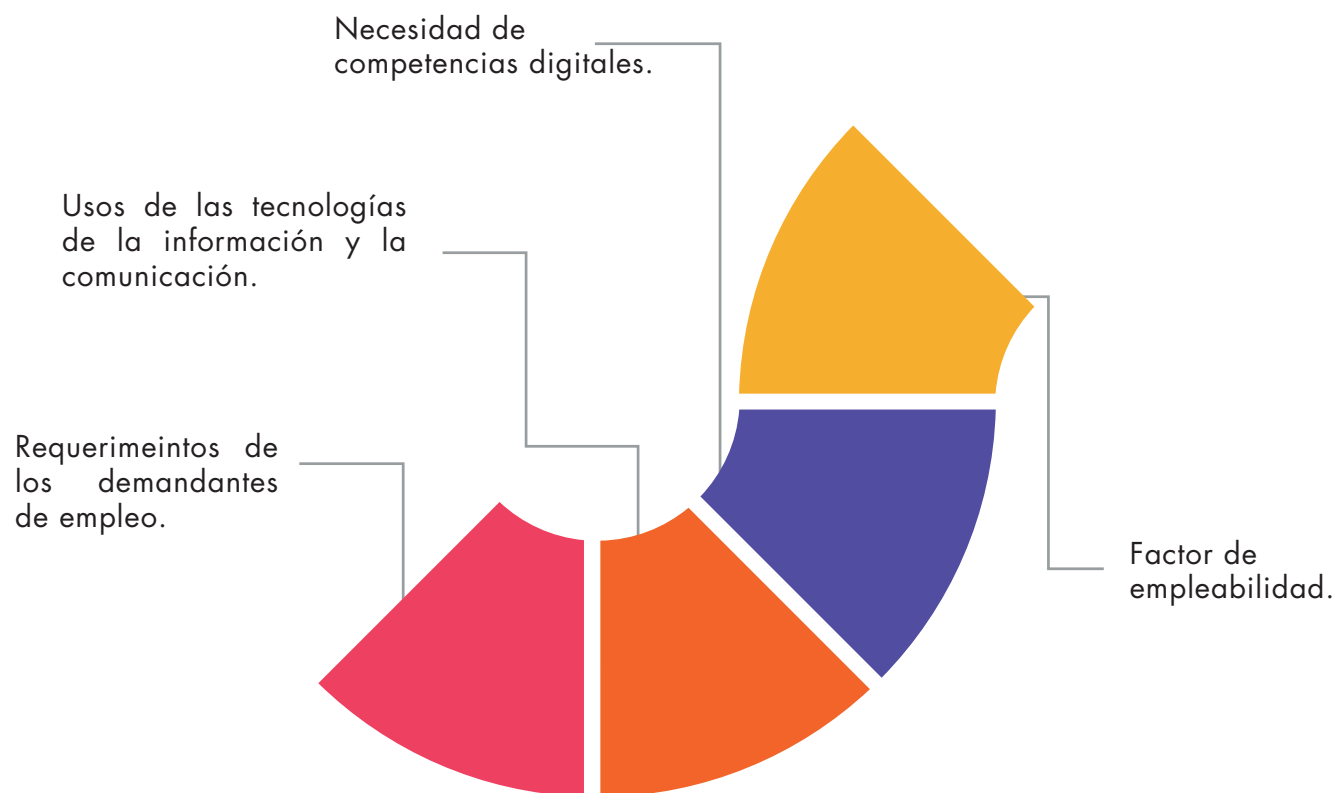
Las posiciones ocupacionales que más restaron a la ocupación fueron Obrero, empleado particular y Trabajador por cuenta propia con 20,1 puntos porcentuales en conjunto. Ninguna de las categorías de posición ocupacional contribuyó positivamente a la ocupación.

EL ROL DE LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO^{iv}

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en el marco de su misión de administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo, ha venido desarrollando acciones para generar los instrumentos y metodologías que, en el marco de la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, logren la atención de todos los buscadores de empleo. En esta dirección se han realizado intervenciones para atender a las poblaciones de difícil inserción laboral, integrando acciones ante la red de prestadores para responder las necesidades de los buscadores de empleo.

Atendiendo la experticia generada en procesos de focalización de acciones con grupos poblacionales de víctimas del conflicto armado, migrantes, étnicos, discapacidad, entre otros, se han generado retos importantes para seguirles dando respuesta a las necesidades de otros sectores, que, como en el caso de los jóvenes, requieren la implementación de acciones que redunden en escenarios de gestión que posibiliten su inclusión en el mercado laboral.

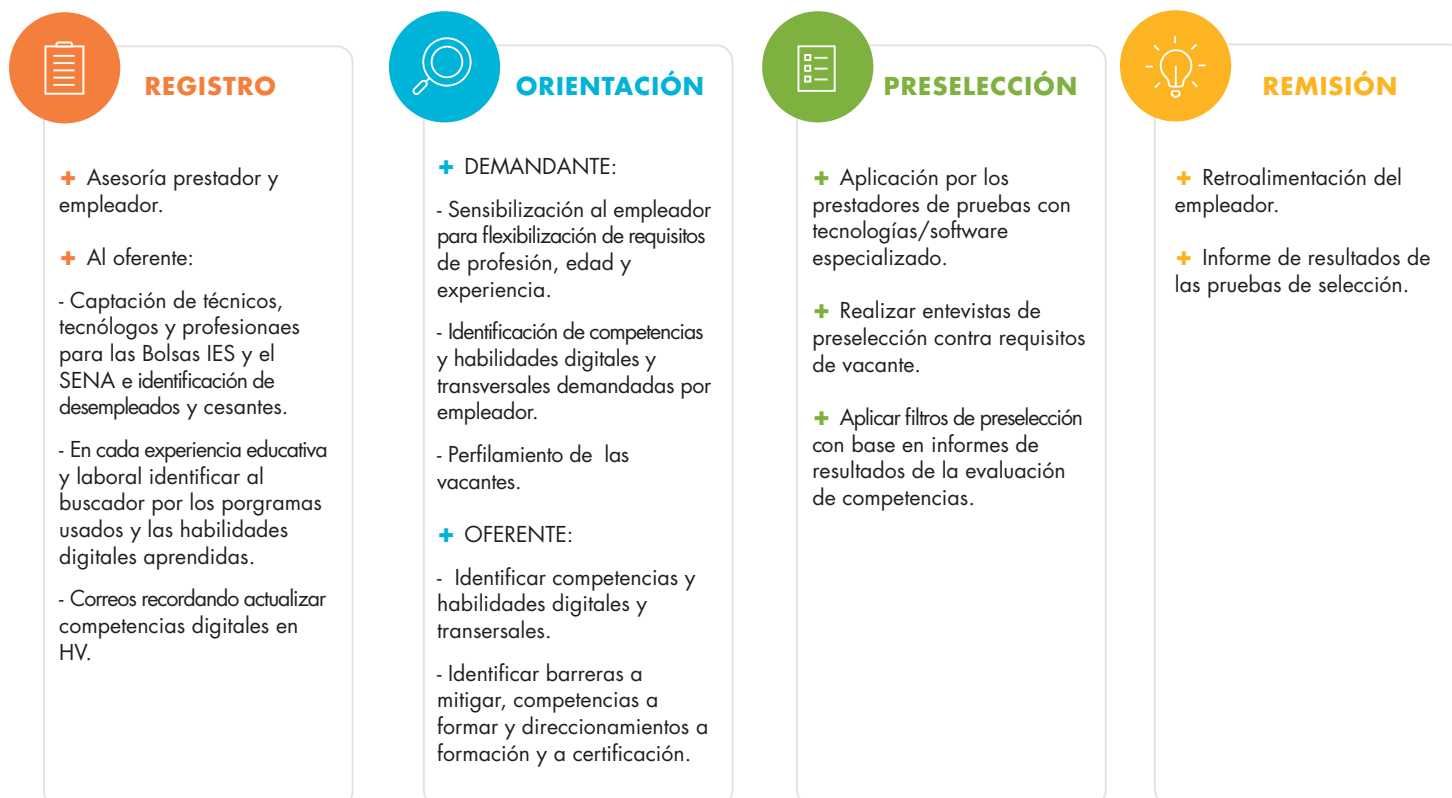
Las coyunturas actuales del mercado laboral, las recientes cifras de desempleo juvenil, las tendencias en los procesos de vinculación laboral, las dinámicas generadas por la emergencia sanitaria y económica, los cambios de perfiles y competencias requeridos por las empresas y los nuevos esquemas de vinculación por parte de los empleadores hacen necesario establecer algunos ajustes a la ruta de empleabilidad que posibiliten niveles de intervención que logren establecer tanto la interacción de los diversos actores del mercado laboral como los escenarios de mitigación de barreras, donde las competencias digitales e informáticas sean vistas como un factor de empleabilidad.



La Subdirección de Promoción ha venido trabajando en la formulación de la estrategia 'Jóvenes 4.0. Apuesta por la empleabilidad juvenil para la transformación digital', cuyo objetivo es fortalecer la empleabilidad de la población joven en Colombia y mejorar su inserción en el mercado laboral, a partir de la implementación de acciones que aprovechen las potencialidades de transformación digital del sector productivo como estrategia de cierre de brechas y remoción de barreras de acceso al sistema laboral.

Servicio Público de Empleo	• Diagnóstico y proyección de la estrategia. • Posicionamiento de la propuesta como escenario de gestión. • Mapeo de vacantes más demandadas para las competencias digitales. • Ajustes a la ruta de empleabilidad.
Aliados institucionales estratégicos	• Relacionamiento con la oferta institucional para la juventud. • Vinculación de las instituciones de educación superior y de formación para el trabajo. • Certificación de competencias digitales con MINTIC y SENA a jóvenes.
Vinculación empresarial a la estrategia	• Escenarios de transformación digital. • Vinculación de diversos sectores. • Gestión y colocación de empleo de jóvenes certificados en competencias digitales.

Así, se pretende realizar intervenciones en el marco de servicios de gestión y colocación:



BARRERAS DE LA POBLACIÓN JOVEN^v

Uno de los objetivos específicos de la estrategia es fortalecer la ruta de empleo que se ofrece en la actualidad a los jóvenes, identificando las barreras y ajustes pertinentes, por lo que se hace necesario actualizar la caracterización de las barreras de este grupo poblacional, considerando las recientes circunstancias que han estructurado una serie de retos que se añaden a los que ya estaban consolidados. Como último antecedente de dicha revisión el ejercicio realizado por la Subdirección de Promoción durante el 2019, que mediante una consulta a la red de prestadores permitió ubicar algunas barreras que presentan los jóvenes en la ruta de empleabilidad. La consulta permitió identificar barreras que tienen los jóvenes por superar en el proceso de inserción laboral, y se clasifican en tres:



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc, que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

BARRERAS INDIVIDUALES

SUB-BARRERAS	TIPO	DESCRIPCIÓN
DOCUMENTAL	CARENCIA DE DOCUMENTOS	* Certificados de experiencia profesional. * Tarjeta profesional. * Libreta militar. * Licencia de conducción. * Permiso especial de permanencia (extranjeros).
EDUCATIVA	CARENCIA DE ESTUDIOS	* Estudios completos. * Actualización en formación académica o técnica. * Certificaciones de competencias laborales. * Formación académica o técnica. * Formación en uso de herramientas informáticas. * Conocimiento de otros idiomas o lenguas extranjeras.
LABORAL	CARENCIA DE EXPERIENCIA	* Experiencia laboral. * Herramientas profesionales o experienciales precedentes para el desempeño de una labor.
PERSONAL	DECISIONES DE FORMACIÓN	* No hay claridad sobre perfil. * Indecisión para escoger un oficio. * Bajo interés para recibir capacitación.
	BAJO DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	* Deficiencia de habilidades comunicativas. * Deficiencia de capacidad de trabajo en equipo. * Desconocimiento de políticas de inclusión laboral. * Ausencia y débil manejo del estrés, la depresión y la ansiedad. * Dificultades personales relacionadas con entornos familiares y sociales adversos.
	OTRAS	* Falta de interés para trabajar y por buscar empleo. * Altas aspiraciones salariales. * Dificultades asociadas al consumo de sustancias psicoactivas. * Carencia de recursos económicos para vestuario y desplazamiento. * No sabe cómo buscar empleo. * No sabe cómo estructurar una hoja de vida. * No sabe cómo presentar un proceso de selección. * Hace parte de la población vulnerable reintegrada.

BARRERAS ORGANIZACIONALES

SUB-BARRERAS	TIPO	DESCRIPCIÓN
DISCRIMINATORIA	SESGO	* Otorgar oportunidad a los jóvenes sin experiencia. * Las empresas no quieren destinar tiempo en el entrenamiento de personal y prefieren contratar personal ya experimentado.
	PREJUICIOS E IMAGINARIOS	* Discriminación social a jóvenes con antecedentes judiciales, excombatientes o pertenecientes a grupos poblacionales de difícil vinculación laboral (bienestar familiar). * Estereotipos relacionados a los jóvenes: sin compromiso, inestables, que no atienden instrucciones, incumplidos, irresponsables. * Falta de compromiso o de responsabilidad social de empresarios para otorgar oportunidad a los jóvenes frente al ciclo productivo.
DESCONOCIMIENTO	DESCONOCIMIENTO LEGISLACIÓN LABORAL - BENEFICIOS TRIBUTARIOS	* Desconocimiento tributario y de responsabilidad empresarial de contratar población de difícil colocación. * Desconocimiento de la formalidad laboral, afiliación EPS, AFP, ARL y pago oportuno de honorarios.
	DESCONOCIMIENTO DE PERFILES OCUPACIONALES	Exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios.
	DESCONOCIMIENTO DE LAS CERTIFICACIONES DE COMPETENCIAS	* Desconocimiento de competencias técnicas, tecnológicas y profesionales que tienen los programas o carreras que pueden cubrir la necesidad del empresario. * Desconocimiento de horarios flexibles para facilitar la formación y capacitación de los jóvenes. * Ausencia de un Sistema Nacional de Cualificaciones.

BARRERAS DE ENTORNO

SUB-BARRERAS	TIPO	DESCRIPCIÓN
SOCIALES	VALORACIÓN DE ROLES EN EL HOGAR	* Cuidados de los hijos para madres y padres cabeza de hogar que exige flexibilidad de horarios. * Embarazo temprano o adolescente con necesidad de hacerse cargo de la familia desde edades tempranas.
	ESCASA PROVISIÓN DE SERVICIOS EN LA RURALIDAD	* Escaso desarrollo productivo en zonas de difícil acceso, vulnerables o rurales. * Largas distancias desde lugares de residencia a ubicación de empresas en (especialmente zonas rurales). * Falta recursos económicos para trasladarse a lugares de trabajo.
INSTITUCIONALES	AUSENCIA DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL TERRITORIO	* Oferta laborales limitadas para la población juvenil en especial en las zonas vulnerables tanto en la ciudad o el campo. * Alta índices de informalidad en las ofertas laborales (mototaxismo, ventas de servicios, promoción de productos, entre otras.) así como en los procesos de selección y contratación de los jóvenes por parte de las empresas. * Ausencia de programas y políticas públicas que fomenten la contratación de jóvenes.
	POCAS CONDICIONES DE ACCESIBILIDAD (RAMPAS)	* Características de las condiciones del territorio (topografía terrenos, caminos veredales, vías fluviales) que impiden el acceso para las personas con diversidad de condiciones físicas. * Reconocimiento social de jóvenes en situación de discapacidad física y vulnerabilidad.
	DÉBIL COORDINACIÓN ENTRE SECTOR EDUCATIVO Y EL SISTEMA DE EMPLEO	* Débil articulación de las universidades, empresarios y entidades de gobierno para tener jóvenes formados en las vacantes de la demanda laboral. * Sobreoferta educativa en algunas carreras o titulaciones con poca demanda laboral. * Ausencia de la práctica laboral en los programas de formación.
	AUSENCIA DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN U OTRAS REQUERIDAS PARA MITIGAR BARRERAS	* Falta de políticas públicas que apoyen la inclusión al empleo en los primeros años del egresado. * Falta de apoyo y de programas como incubadoras de empresas a los jóvenes emprendedores. * Falta de políticas educativas en el manejo de un segundo idioma en la población. * La experiencia mínima requerida por los oferentes limitan el acceso de la población joven a las vacantes publicadas.
GEOGRÁFICA	CONDICIONES DEL TERRITORIO	* Condiciones de difícil acceso por la topografía del territorio (montañas, bosque o fluvial). * Condiciones de especial atención social en las zonas de frontera. * Sectores vulnerables y de alto riesgo social por condiciones de violencia.

CONVENIO DE ASOCIACIÓN CON EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD JAVERIANA^{vi}

La Unidad del SPE suscribió en 2019 un convenio de asociación con la Pontificia Universidad Javeriana, el cual permitió realizar un análisis de información de oferta y demanda laboral entre 2016 y 2019, con el que se identificaron algunas brechas y barreras de acceso que tienen los jóvenes. A continuación, se presentan los principales hallazgos:

Jóvenes: Brechas de habilidades y educación

Los siguientes puntos presentan qué tanta diferencia (desajuste) existe entre las habilidades que requieren los empleadores, con base en las ofertas de empleo y las que tiene un aspirante (las que el aspirante ubica en su perfil), información que está consignada en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). De acuerdo con la metodología usada para calcular el desajuste, se determinó separar las habilidades transversales de las específicas. (Las habilidades transversales dan cuenta de las características de una persona para responder a cualquier entorno organizacional, mientras que las específicas hacen referencia a las habilidades, conocimientos y valores necesarios para realizar un trabajo específico).

El desajuste representa qué tanto se aleja la habilidad que se solicita en la oferta de empleo, de la habilidad identificada para el aspirante. Después de obtener esas medidas de desajuste, se plantea un desajuste que corresponde a la diferencia entre los años de educación que solicita la vacante con respecto a los años de educación que posee el individuo, es decir, entre más negativa esta medida, el aspirante se encuentra en un estado de mayor sobreeducación con respecto al puesto a ocupar. Ya teniendo una idea de lo que son los desajustes, se presentan los siguientes puntos para los jóvenes del mercado laboral en Colombia.

- + Las mujeres jóvenes están mejor emparejadas que los hombres.
- + Las mujeres jóvenes no jefes de hogar son las que mejor emparejamiento presentan, seguida por las mujeres jefes de hogar, a estas les siguen los hombres no jefes, y, por último, los hombres jefes de hogar son los que presentan el peor emparejamiento de habilidades transversales. Esta relación es parecida para habilidades específicas y para el emparejamiento por años de educación.
- + En general, se observa que, a medida que aumentan los niveles de educación, el desajuste en habilidades disminuye para habilidades transversales y específicas. En cuanto a los años de educación, el desajuste aumenta para los hombres a media que aumenta el nivel educativo; para las mujeres, el comportamiento varía por nivel educativo.
- + El emparejamiento (a lo largo de las diferentes medidas) mejora para las áreas urbanas, y las mujeres están mejor emparejadas que los hombres para las áreas rural y urbana.
- + En relación con las habilidades transversales, se observa que en general las mujeres tienen un mejor emparejamiento que los hombres en todos los sectores, a excepción del sector de Hoteles/restaurantes.
- + En cuanto a habilidades específicas, se observa que en general las mujeres tienen un mejor emparejamiento que los hombres en todos los sectores.
- + Hay una mayoría de sectores en los que las mujeres están menos sobreeducadas que los hombres. Sin embargo, para los sectores como comercio, Hoteles/restaurantes, información, Actividades administrativas y Administración pública/defensa, las mujeres están más sobreeducadas.

Análisis de las barreras que afectan los jóvenes que postulan a vacantes en el SISE

Algunas barreras de lenguaje que dificultan o disuaden a jóvenes a postularse a vacantes:

1. Vacantes con lenguaje específico de género:

La mayoría de vacantes que se caracterizaron de acuerdo con un lenguaje específico corresponden a un lenguaje masculino (31 %), mientras que un 12 %, a un lenguaje femenino. Por otro lado, el porcentaje de las vacantes con lenguaje neutro y ambos (hombre y mujer) es 18 %.

- + Las mujeres jóvenes se postulan más que los hombres jóvenes para las vacantes con un lenguaje específico de mujer o con un lenguaje incluyente (hombre y mujer), respecto a los hombres. Lo contrario sucede para las vacantes con lenguaje neutro y masculino.
- + Por nivel educativo, observamos que independientemente del tipo de lenguaje, las mujeres jóvenes con niveles de educación más altos (técnico y profesional) se postulan más que los hombres. Pero los hombres jóvenes con educación básica y secundaria, se postulan más que las mujeres con estos niveles de educación.
- + Por sector económico, observamos el cambio en el porcentaje de postulados en algunos sectores, cuando la vacante tiene un lenguaje femenino. Las mujeres se postulan con más frecuencia que los hombres en el sector transporte, en cambio los hombres se postulan más que las mujeres en el sector comercio.
- + Cuando se emplea en la vacante un lenguaje incluyente o neutro, aumenta la frecuencia con la que las mujeres se postulan respecto a los hombres en el sector de agricultura.

2. Vacantes con información sobre compensación salarial:

- + Para el análisis de los jóvenes, un 56 % de las vacantes contenía información sobre compensación salarial; 31 % de las vacantes menciona a un salario variable; 65 %, salario fijo, y 4 %, salario a convenir.

- + Las mujeres de la muestra (jóvenes) se postulan con mayor frecuencia a vacantes con salario fijo, mientras que los hombres se postulan más a empleo con un régimen de compensación salarial variable o a convenir.
- + Por nivel educativo, no se observan diferencias en las postulaciones por régimen de compensación salarial. Las mujeres con niveles educativos se postulan más que los hombres, mientras que ocurre lo contrario con las mujeres con educación básica y secundaria.
- + Por sectores, el tipo de régimen de compensación salarial no afecta la mayoría de sectores. Sin embargo, observamos que las mujeres se postulan más que los hombres en el sector de agricultura cuando se puede negociar el salario o es variable, también observamos que las mujeres se postulan más al sector de Luz, gas y agua, cuando se ofrece en la vacante un salario a convenir.
- + Por último, las mujeres se postulan más que los hombres a empleos que ofrecen algún tipo de beneficio.

3. Vacantes con información sobre tipo de contrato:

- + Un 44 % de las vacantes se identificaron con algún tipo de vinculación laboral; 47 % contenía un contrato a término fijo; 21 %, término indefinido, y un 32 % son empleos temporales.
- + Por género, observamos que las mujeres se postulan más a trabajos con contratos a término fijo e indefinido, mientras que los hombres se postulan más a empleos temporales.
- + Por nivel educativo, se observan las mismas diferencias de las otras características contractuales. Pero en este caso, observamos que las mujeres de los tres tipos de vinculación laboral se postulan más a trabajos a término indefinido.
- + Por sectores, solo se observan diferencias cuando la vinculación laboral es temporal, en este caso, la postulación es similar entre hombres y mujeres para los sectores como agricultura y pesca, hotel y restaurantes, comercio y luz, gas y agua.

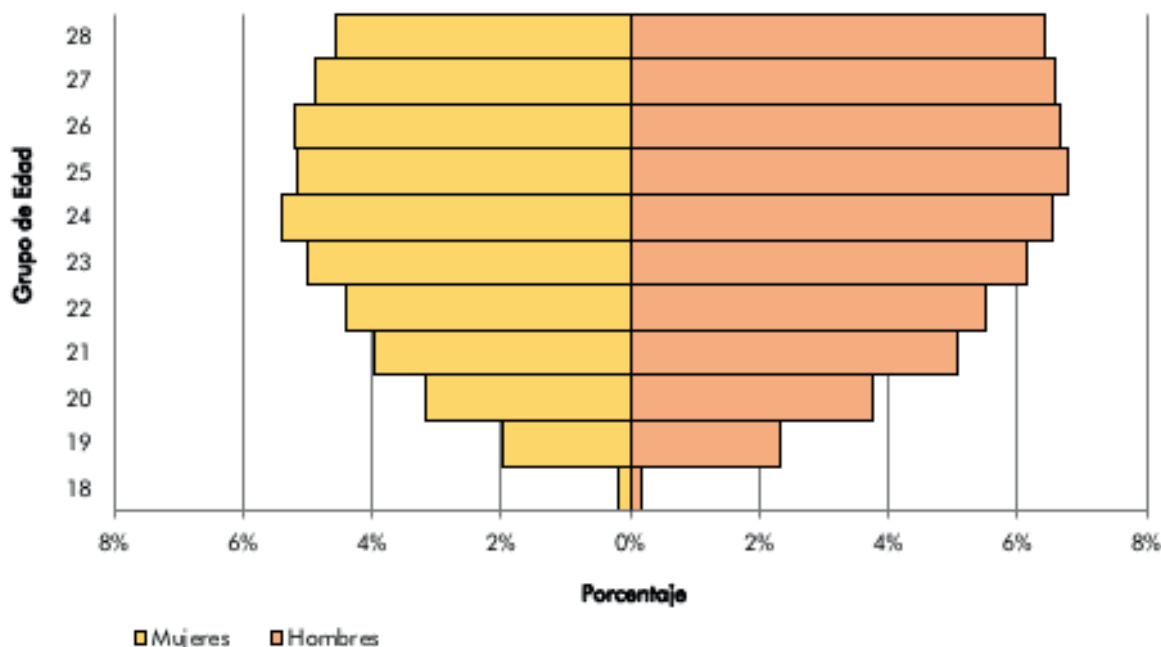
CARACTERIZACIÓN DE JÓVENES COLOCADOS

Entre enero y mayo de 2020 se ha registrado un total de 113.468^{vii} colocaciones de jóvenes para toda la red de prestadores del SPE. Según se observa en el gráfico 1, de acuerdo con el Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (SISE), el 56,1 % corresponde a hombres y el 43,9 %, a mujeres.

Igualmente, se observa cómo las edades que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron las de 24 años (5,4 %), 25 y 26 años (5,2 %), y 23 años (5,0 %), respectivamente.

En los hombres, las edades que predominaron en las colocaciones fueron 25 años (6,8 %), 24, 26 y 27 años (6,6 %), y 28 años (6,4 %), respectivamente.

Gráfico 1. Estructura de población jóvenes – colocaciones 2020

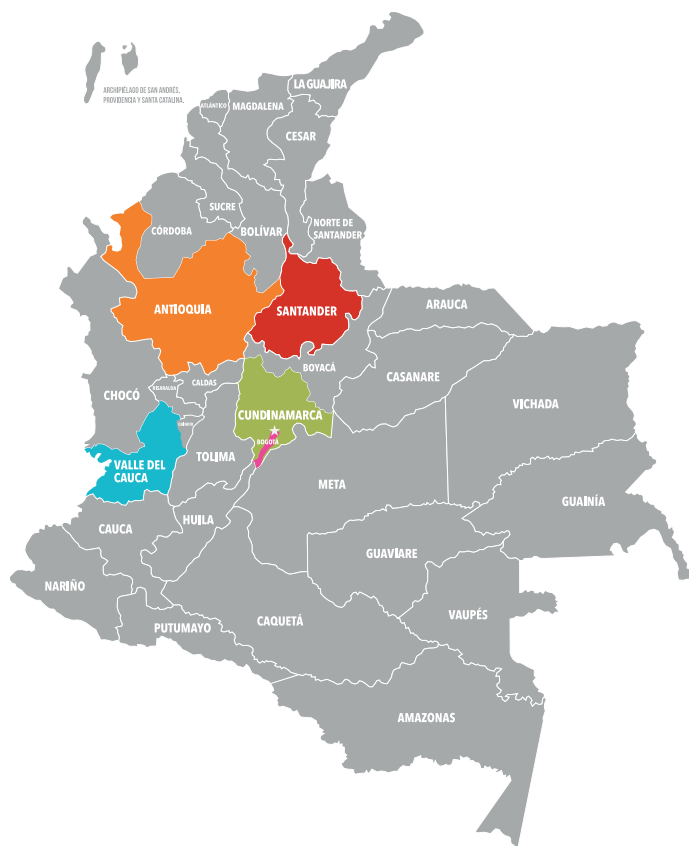


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

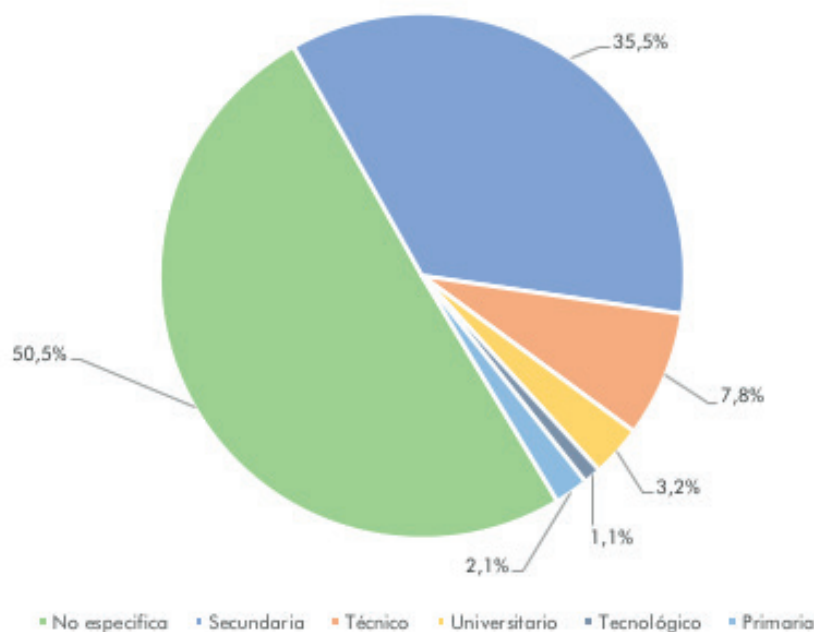
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML).

En 2020, los departamentos que tuvieron mayor participación de colocaciones de jóvenes, según el lugar registrado por la persona, fueron **Bogotá D.C.**^{viii} (27,5 %), **Cundinamarca** (17,4%), **Antioquia** (15,7%), **Valle del Cauca** (7,8 %) y **Santander** (7,3 %), respectivamente.

Los municipios con mayor participación, de acuerdo con el lugar de registro del buscador de empleo, fueron **Bogotá, D. C.** (27,5 %), **Medellín** (34,4 %), **Cali** (3,3 %), **Soacha** (3,0 %) y **Madrid** (2,7 %).



Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron las colocaciones de jóvenes durante 2020, se pudo evidenciar que el 50,5 % de las ofertas de empleo no especificó algún requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 35,4 % requirió secundaria y el 7,8 % solicitó educación técnica. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Nivel educativo de la vacante – Colocaciones de jóvenes 2020.

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML).



El área ocupacional^{ix} más solicitada por las vacantes en las colocaciones de jóvenes fue la relacionada con empleados de **servicio de apoyo a la producción** (10,2 %), específicamente en el cálculo de cantidades de los diversos materiales necesarios para llevar a cabo los programas de fabricación, construcción y producción u otros programas de producción afines.



La segunda área ocupacional fue la relacionada con *agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos* (7,5 %), específicamente en la planificación, organización de actividades operativas necesarias para el cultivo extensivo y la cosecha de diversos productos agrícolas, como trigo y otros cereales, arroz, remolacha, caña de azúcar, maní, tabaco y juncos, papas, coles y otras hortalizas, para la venta o entrega regular a compradores mayoristas u organismos de comercialización o la venta en mercados.



Finalmente, la tercera ocupación con mayor incidencia en las colocaciones de jóvenes fue la de *vendedores y auxiliares de venta en tiendas, almacenes y afines* (5,7 %) vendiendo una gama de bienes y servicios directamente al público, o en representación de establecimientos de venta al por menor y al por mayor, y explicando las funciones y cualidades de estos bienes y servicios.



De igual manera, se encontró cómo las colocaciones de los jóvenes según sectores^x de las *empresas se realizaron en la industria de agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas* (6,0 %), específicamente en el cultivo de flor de corte.



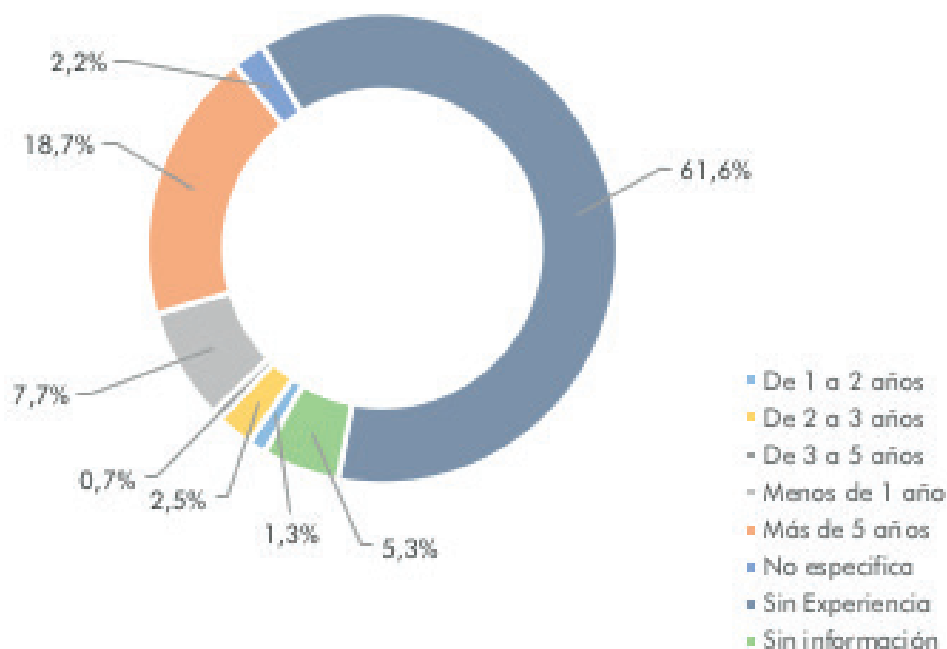
En segundo lugar, predominó la industria relacionada con *actividades de servicio de apoyo para la explotación de minas y canteras* (4,3 %), específicamente en actividades de apoyo para la extracción de petróleo y de gas natural.



Finalmente, se ubicó el sector de *actividades de servicios a edificios y paisajismo* (2,7 %), específicamente en actividades de limpieza de edificios e instalaciones industriales.

De otra parte, en relación con el tiempo de experiencia de las colocaciones de jóvenes, se encontró que el 61,6 % de las vacantes no requería experiencia y el 18,7 %, más de 5 años de experiencia. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Tiempo de experiencia – Colocaciones de jóvenes 2020.

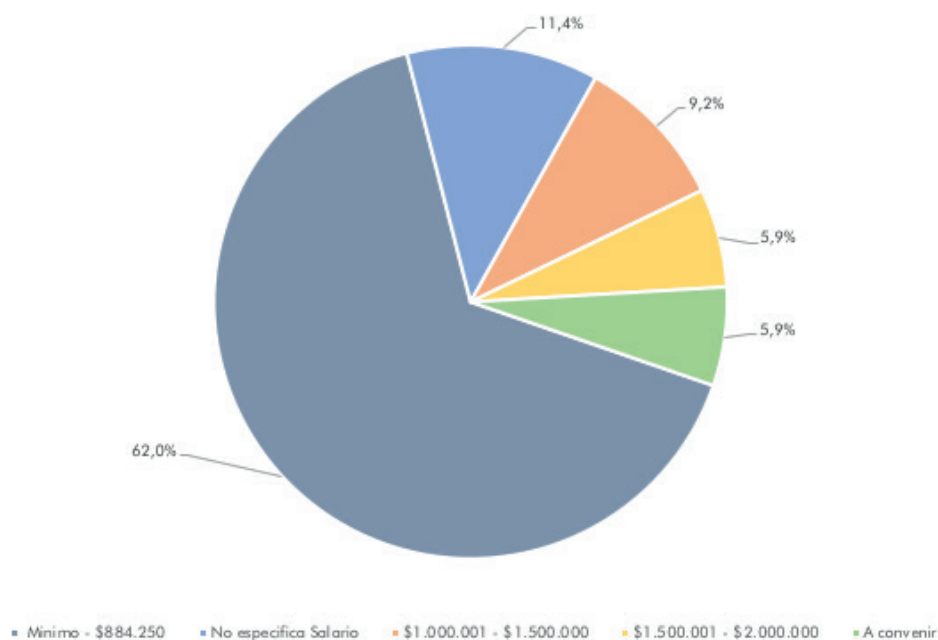


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML).

Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de jóvenes, según vacante, se encontró que el 62,0 % tuvo un salario mínimo legal vigente, el 11,4 % no especificó un salario y el 9,2 %, un salario entre un millón y un millón quinientos. (Gráfico 4).

Gráfico 4. Rango salarial – colocaciones de jóvenes 2020



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML).

CONVENIOS PARA LA ATENCIÓN DE JÓVENES

Sobre los diferentes ejes de atención de la población juvenil en los recientes años, es fundamental mencionar iniciativas de articulación con el sector público, que han focalizado diversos instrumentos de acción que han tenido injerencia, y algunas alianzas en las que se ha venido realizando presencia institucional:

Empleo público para jóvenes (en desarrollo)

Atendiendo el Decreto 2365 del 2019, la Función Pública y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, en concordancia con lo previsto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, generan una alianza para dinamizar el acceso de jóvenes al servicio público. Se implementaron los ajustes tecnológicos necesarios para este programa en la tecnología del Servicio Público de Empleo (www.serviciodeempleo.gov.co) para la atención de jóvenes y entidades públicas, y se crea un micrositio en la Bolsa Única de Empleo (BUE) como repositorio de vacantes del programa, la cual podrá ser consultada por los jóvenes en www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes.

En articulación con la Función Pública, se creó la circular No. 100-0002-2020, dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas, con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del servicio público de empleo en un plazo al 30 de marzo del 2020. Se convocó a la red de prestadores públicos de Bogotá (agencias de gestión y colocación de las CCF, APE SENA y entes territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación, con el fin de socializar la estrategia de empleo público para jóvenes.

Otros escenarios de participación

+ Global Opportunity Youth Network Goyi Bogotá (en desarrollo): Busca disminuir el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NINI) o que se encuentran en trabajos informales o desempleo e inactividad, a partir del acceso y permanencia en el mercado laboral formal, mejorando el acceso, calidad y pertinencia de la educación y formación permanente, intermediación y procesos de talento humano.

+ Empleabilidad Juvenil Rural (en desarrollo): Espacio organizado por el Departamento Nacional de Planeación en el que participan diferentes entidades del Estado y agremiaciones, organizaciones solidarias, que busca dinamizar el empleo juvenil rural por medio de propuesta, iniciativas y buenas prácticas, además de la presentación de la oferta institucional.

En el mismo sentido, el artículo 3 de la Ley 2039 de 2020 creó el esquema de incentivos a los jóvenes productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes en los siguientes términos:

“Como mínimo el 10 % de todos los incentivos y apoyos directos que se establezcan por parte del Ministerio de Agricultura o de la Comisión Nacional Agropecuaria, se entregarán a los proyectos desarrollados y que vayan a ser ejecutados por jóvenes emprendedores productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes, entre los postulantes a los programas que se formulen o de los proyectos que se diseñen”.

RETOS DE LA UNIDAD DEL SPE EN LA ATENCIÓN FRENTE A LA POBLACIÓN JOVEN

- Perfilar al joven como un dinamizador de la transformación digital de las empresas.
- Implementar y consolidar la estrategia como referente de gestión.
- Adelantar la articulación interinstitucional para estructurar puntos de enlace de los diversos escenarios de intervención de la política pública.
- Implementar estrategias específicas para la inclusión en las rutas de empleabilidad de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NINI).
- Apostar por la coordinación del sector educativo y el sistema de empleo.
- Aportar a la reducción de los índices de informalidad y condiciones de vinculación laboral con vocación de estabilidad.
- Reforzar los lazos de los jóvenes emprendedores con las redes empresariales.
- Aportar en la implementación de las medidas incluidas en las Leyes 2039 y 2043 de 2020 sobre la inserción laboral y productiva de jóvenes y el reconocimiento de prácticas laborales como experiencia.



i La Ley Estatutaria 1885 de 2018 modificó la Ley Estatutaria 1622 DE 2013 “Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones”.

ii Proyecciones de población DANE.

iii Información DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), febrero-abril 2020.

iv Información suministrada por la Subdirección de Promoción.

v Información suministrada por la Subdirección de Promoción.

vi Para mayor detalle de estas investigaciones, se pueden consultar los documentos completos en la página web de la entidad, <https://www.serviciodeempleo.gov.co/>, en la sección de estudios e investigaciones del mercado laboral.

vii Información para toda la red de prestadores del SPE con corte a mayo de 2020. La caracterización se realiza con base en información SISE.

viii Es importante anotar que, para efectos de difusión de resultados y dadas sus características y por ser el Distrito Capital, a la ciudad de Bogotá se le da el trato de departamento.

ix Según la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 08 A.C.).

x Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Clasificación de las actividades económicas según procesos productivos.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D.C., Colombia