



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 AL
TRABAJO

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

FREDY ARTURO RAMOS RINCÓN
Subdirector de Administración y Seguimiento

SERGIO ALFREDO RINCÓN VELANDIA
Coordinador del Grupo de Estudio del Mercado Laboral

FELIPE CRUZ PRADA
Editor

ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO
DIANA MILENA LARGO ANDICA
HANS OLIVER ROJAS VALENCIA
PAOLA VANESSA MUÑOZ GUERRERO
LEIDY ANDREA SANABRIA LAGUADO
VERNY HARVEY MENDOZA BELTRÁN
Equipo Técnico Grupo de Estudio del Mercado Laboral

CAROLINA FRANCO LASSO
Asesora de Comunicaciones (e)

MARCELA CHAVES VILLAMIZAR
Estratega de comunicaciones

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO
Diseño y Diagramación

2022

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.

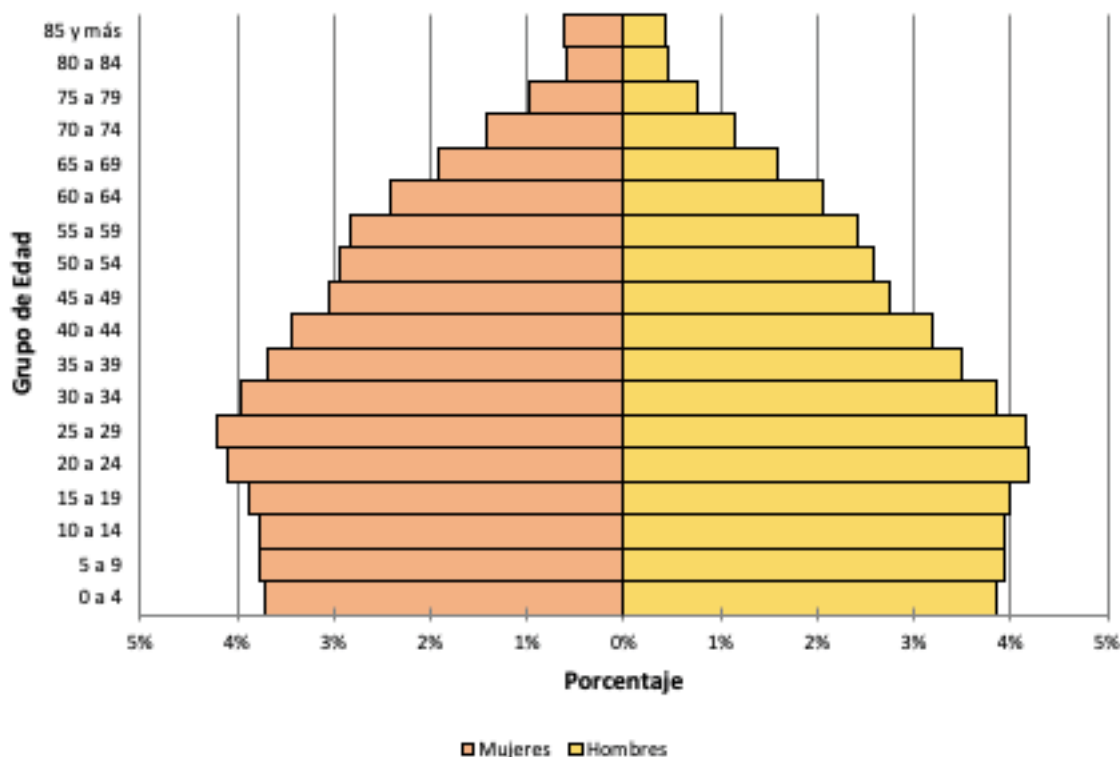
Esta misma Ley define juventudes como el “*segmento poblacional construido socioculturalmente y que alude a unas prácticas, relaciones, estéticas y características que se construyen y son atribuidas socialmente. Esta construcción se desarrolla de manera individual y colectiva por esta población en relación con la sociedad. Es, además, un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales*”.

Por su parte, juvenil es entendido como el “*proceso subjetivo atravesado por la condición y el estilo de vida articulados a las construcciones sociales. Las realidades y experiencias juveniles son plurales, diversas y heterogéneas, de allí que las y los jóvenes no puedan ser comprendidos como entidades aisladas, individuales y descontextualizadas, sino como una construcción cuya subjetividad está siendo transformada por las dinámicas sociales, económicas y políticas de las sociedades y a cuyas sociedades también aportan*”.

DESEMPLEO EN JOVENES

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2022 se proyectó un total de 51.609.474 millones de personas en el país. De este total, el 51,2% corresponde a mujeres y el 48,8 a hombres.

De la población total del país, los grupos de edad que predominan entre las mujeres son los de 25 a 29 años (4,2%), 20 a 24 años (4,1%), 30 a 34 años (4,0%) y 15 a 19 años (3,9%). En hombres predominan los grupos de edad de 20 a 24 y 25 a 29 años (4,2%), 15 a 19 años (4,0%) y 30 a 34 años (3,8%).

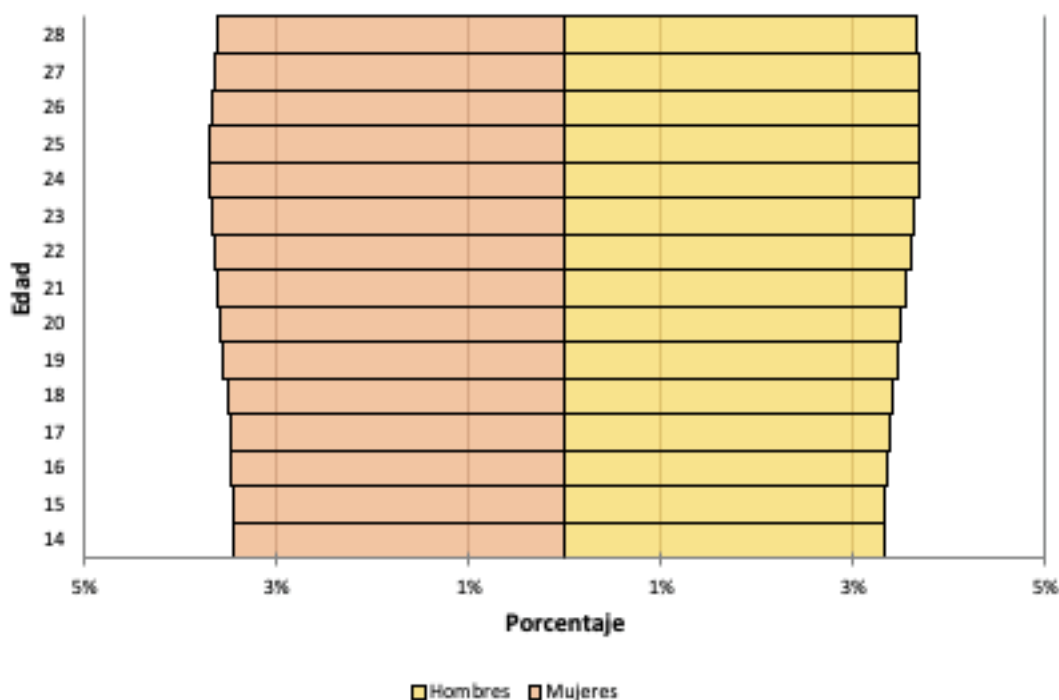
Gráfico 1. Estructura de población proyectada Colombia 2022

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), proyecciones de población departamental por área, sexo y edad.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

Del total de la población del país, **12.603.721** corresponden a personas entre los 14 y 28 años, lo cual representa un **24,4%** de la población proyectada por el DANE para 2022, siendo un 50,4% mujeres y un 49,6% hombres.

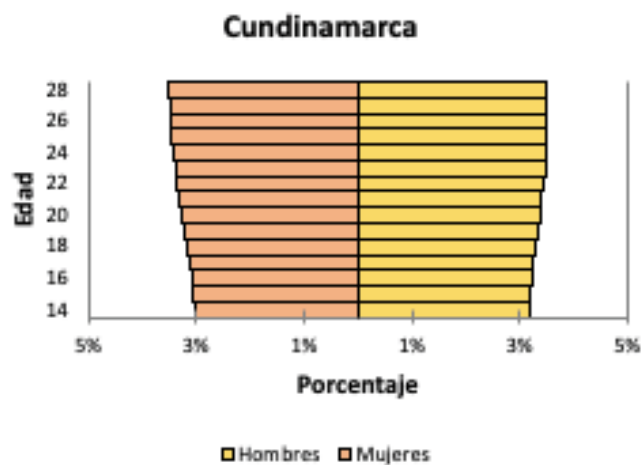
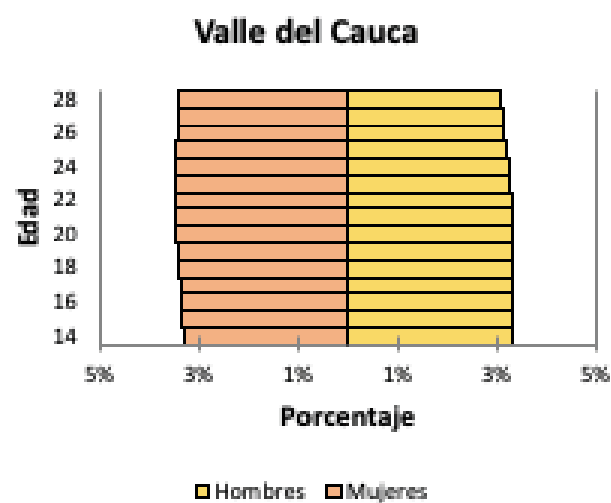
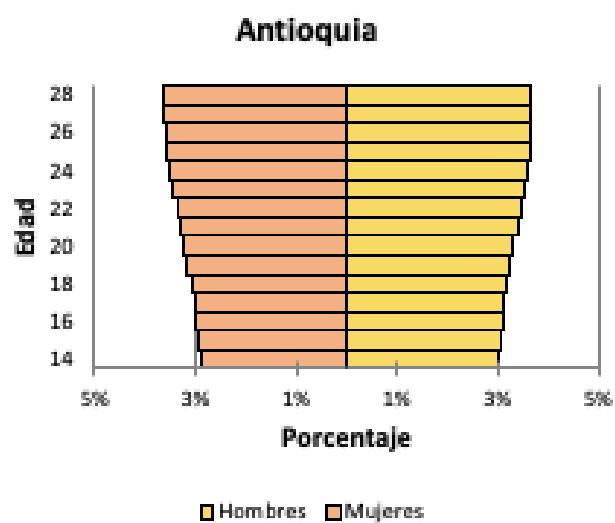
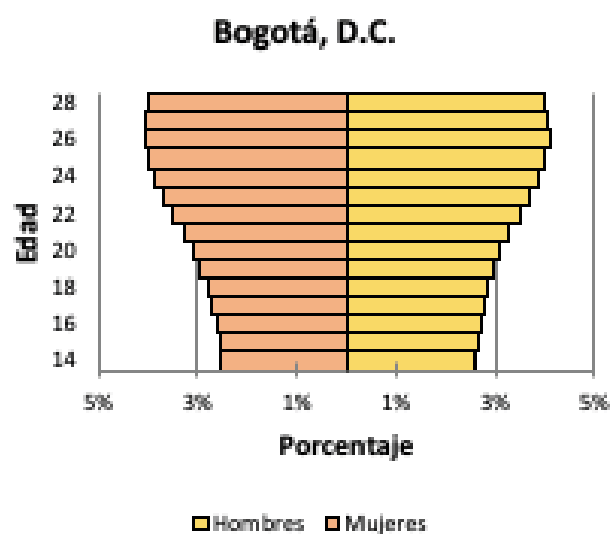
La estructura de población joven proyectada permite observar que la mayor proporción de jóvenes se encuentra en las edades de 25, 26 y 27 años para los hombres y de 24, 25 y 26 años para las mujeres, con un 3,5% en ambos casos, con lo cual se observa un crecimiento lento de este grupo poblacional.

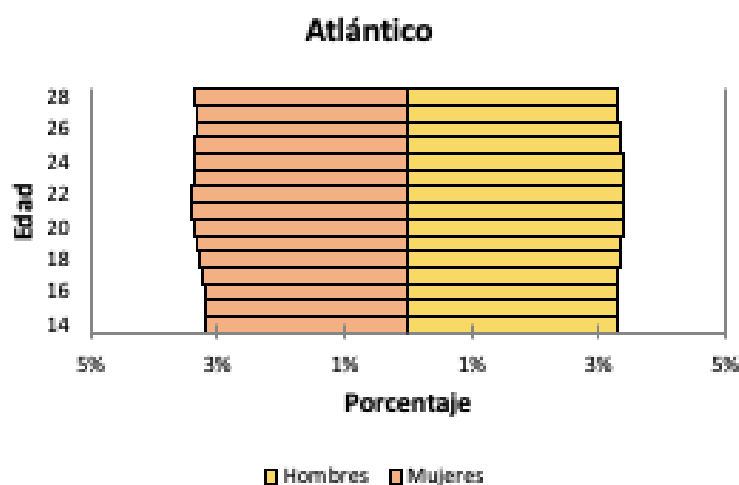
Gráfico 2. Estructura de población joven proyectada Colombia 2022

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), proyecciones de población departamental por área, sexo y edad simple
 Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

En 2022, los jóvenes se encuentran ubicados principalmente en los departamentos de Bogotá D.C. 15,2%, Antioquia 13,1%, Valle del cauca 8,5%, Cundinamarca 6,6% y Atlántico 5,6%. La población de jóvenes en estos departamentos difiere de maneras muy marcadas de acuerdo con patrones de fecundidad, mortalidad y migración presentes en cada territorio.

En Bogotá, según lo observado en el gráfico 3, la estructura poblacional de los jóvenes está compuesta en un 50,1% por hombres y un 49,9% por mujeres. La distribución por edades simple se caracteriza por tener la mayor proporción de población entre los 24 y 28 años, evidenciando un crecimiento nulo o negativo de la población joven, dado que la mayor proporción de la población se encuentra cercana a salir de las edades donde son categorizados como jóvenes.

Gráfico 3. Estructura de población joven proyectada 2022 por algunos departamentos



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), proyecciones de población departamental por área, sexo y edad simple
 Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

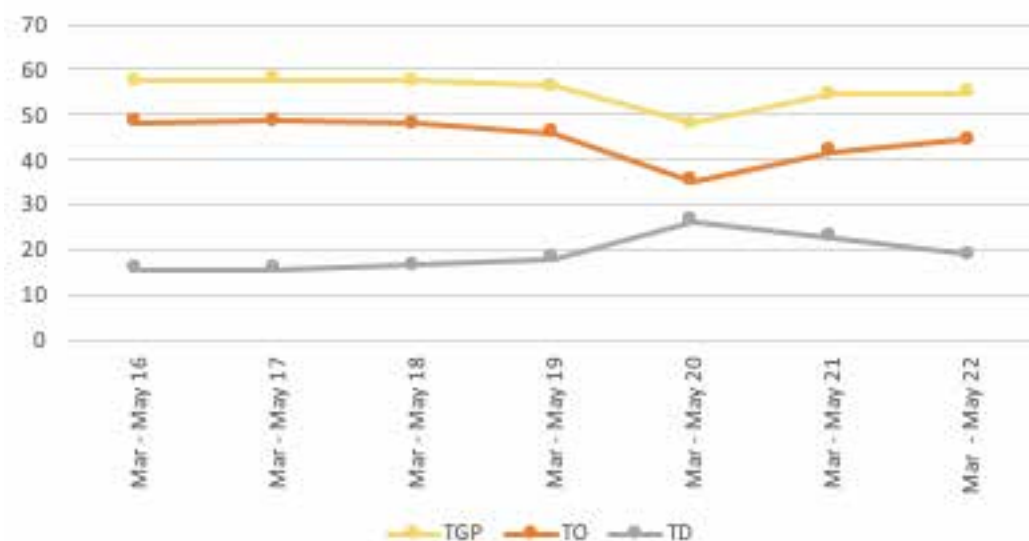
Por su parte, Antioquia y Cundinamarca presentan una distribución similar a la de Bogotá en los jóvenes entre 24 y 28 años, pero presentan mayor proporción de jóvenes entre los 14 y 21 años. Antioquia se encuentra compuesta en un 50,6% por hombres y un 49,4% por mujeres; y Cundinamarca por 50,7% hombres y 49,3% mujeres.

Valle del Cauca y Atlántico presentan una distribución más homogénea en todas las edades simples de los jóvenes, evidenciando un crecimiento lento en la población de jóvenes. En Valle del Cauca la población está compuesta por 48,9% hombres y 51,1% mujeres mientras que en Atlántico en un 50,1% por hombres y 49,9% mujeres.

DESEMPLEO EN JÓVENESⁱⁱ

De acuerdo con información DANE del mercado laboral de la juventud, durante el trimestre marzo - mayo 2022, la Tasa Global de Participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,0%; en el mismo periodo del año anterior, esta tasa fue 54,1%. La Tasa de Ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28ⁱⁱⁱ años fue 44,5%, presentando un aumento de 3,4 puntos porcentuales, p.p., comparada con el trimestre marzo - mayo 2021 (41,1%). La tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 19,0%, registrando una disminución de 4,9 p.p. frente al trimestre marzo - mayo 2021 (23,9%).

Gráfico 4. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población joven total nacional. Trimestre móvil marzo - mayo (2016 -2022)



Fuente: DANE Mercado laboral de la juventud

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML). Valores en porcentaje

Durante el trimestre marzo - mayo 2022, la Tasa Global de Participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,0%, en el mismo periodo del año anterior esta tasa fue 54,1%. La Tasa de Ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28 años fue 44,5%, presentando un aumento de 3,4 p.p. comparada con el trimestre marzo - mayo 2021 (41,1%). La tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 19,0%, registrando una disminución de 4,9 p.p. frente al trimestre marzo - mayo 2021 (23,9%).

Respecto a la Tasa de Desempleo (TD) de hombres y mujeres jóvenes, se destaca que en el trimestre móvil marzo - mayo 2022, la TD de los hombres (14,9%) fue menor que la TD de las mujeres (24,5%) en 9,6 puntos porcentuales. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tasa de desempleo de la población joven según sexo. Total nacional
Trimestre móvil marzo – mayo (2016-2022)



Fuente: DANE Mercado laboral de la juventud

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML). Valores en porcentaje

En el trimestre marzo – mayo 2022, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de ocupados fue comercio y reparación de vehículos (18,5%) seguida de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (15,6%). Por su parte, alojamiento y servicios de comida fue la rama que más aportó positivamente a la variación de la ocupación con 1,9 puntos porcentuales. Construcción aportó negativamente a la ocupación con 0,6 puntos porcentuales.

Obrero, empleado particular y trabajador por cuenta propia, fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación de la población ocupada joven en el trimestre marzo - mayo 2022, con 53,9% y 34,8%, respectivamente. La posición ocupacional que contribuyó en mayor medida al aumento de la ocupación fue obrero, empleado particular con 8,0 puntos porcentuales.

Finalmente, para el total nacional en el trimestre marzo - mayo 2022, la población de jóvenes entre 15 y 28 años que no estudiaba ni se encontraba ocupada fue de aproximadamente 2.889.000 de personas. Esto representó el 25,2% de las personas en edad de trabajar para dicho rango de edad. Por sexo, esta relación para los hombres fue 8,3% y para las mujeres fue 16,9%.

NORMATIVIDAD^v

Ley 2155 de 2021 y Decreto 1399 de 2021

La Ley 2155 de 2021 adopta un conjunto de medidas de política fiscal que operan de forma articulada en materia de gasto, austeridad y eficiencia del Estado. A través del Decreto 1399 de 2021, por medio del cual se reglamenta el incentivo a la generación de nuevos empleos de que trata el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se permite el financiamiento de costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, y está dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales, y a las cooperativas de trabajo asociado que vinculen nuevos trabajadores asociados adicionales.

Por su parte, la Resolución 3289 del 5 de noviembre de 2021 establece los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas, con ocasión al otorgamiento del incentivo a la generación de nuevos empleos que trata el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021.

Los beneficiarios del apoyo para la generación de empleo de jóvenes que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto 688 de 2021 y las demás normas que lo reglamentan, recibirán un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada trabajador adicional contratado o vinculado durante el año 2021 que se encuentre en el rango de edad de 18 a 28 años. Este aporte estatal se recibirá de forma mensual hasta por 12 meses y sin exceder el 31 de diciembre del año 2022.

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS^{vi}

La estrategia de atención a población joven “Enrútate para el Empleo” en el marco de la misión de la Unidad del Servicio Público de Empleo, ha venido desarrollando acciones para generar instrumentos y herramientas que fortalezcan la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo y se logre la atención integral de esta población de difícil inserción laboral.

Las acciones desarrolladas se encuentran a continuación:

- Ajuste en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), permitiendo el registro de personas desde los 14 años de edad, facilitando el acceso de esta población a todos los servicios de gestión y colocación de empleo brindados por la Red de Prestadores a nivel nacional.
- Socialización y envío de la Guía de Inclusión Laboral de Jóvenes Enrútate para el Empleo con la Red de Prestadores, que contiene los ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la atención diferencial e integral a la población joven.
- Desarrollo de la jornada nacional: “Todos Somos uno con el Servicio Público de Empleo”, llevada a cabo en mayo de 2022, donde se logró fortalecer conocimientos que promueven la inclusión laboral de diferentes grupos poblacionales, entre ellos, los jóvenes.

ESTADO JOVEN^{vii}

Es un programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene como objetivo facilitar el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de estudiantes, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

Desde la Unidad del Servicio Público de Empleo se han apoyado las convocatorias realizadas en anteriores vigencias (2020- 2021) y para la novena convocatoria (2022), se viene trabajando de manera articulada con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo por medio del registro de las plazas laborales que podrán ser ocupadas por este grupo poblacional, a través de los sistemas de información del Servicio público de Empleo y de la APE SENA. Para la convocatoria vigente, actualmente según los datos por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), se cuenta con 1.279 plazas de práctica con postulados que cumplieron los requisitos establecidos por el programa y las entidades se encuentran en proceso de selección.

BARRERAS DE LA POBLACIÓN JOVEN^{viii}

Desde el equipo técnico de la estrategia de jóvenes y el Grupo de Transferencia de Conocimiento de la Subdirección de Promoción, durante el año 2021 se realizó una consulta tanto de fuentes secundarias, como el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo ("Análisis de barreras a la empleabilidad, sobre posibilidades de vinculación laboral en MiPymes de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado. En las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali"- OIT 2020), como a la Red de Prestadores para que indicarán cuáles son las barreras de acceso al mercado laboral formal que presentan los jóvenes y las estrategias para mitigarlas. La consulta permitió identificar las siguientes barreras que tienen los jóvenes por superar en el proceso de inserción laboral:



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos 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 contruïdos por los mismos



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusi3n laboral de los buscadores.

BARRERAS INDIVIDUALES

Las sub-barreras individuales de los j3venes buscadores m3s frecuentes son las personales, dentro de las cuales se destaca la barrera especïfica: "Deficiencia de habilidades comunicativas, socioemocionales y transversales, por ejemplo: trabajo en equipo, colaboraci3n, toma de decisiones, autogesti3n, empatïa y manejo del estr3s, la depresi3n y la ansiedad, entre otros". Las segundas sub-barreras m3s frecuentes identificadas por los prestadores participantes del diagn3stico son las laborales, impulsadas en su gran mayorïa por la barrera especïfica de la "Carente o insuficiente experiencia laboral". Las barreras educativas en el caso de los j3venes siguen siendo casi tan importantes como las laborales, de las cu3les se destaca la barrera especïfica de "formaci3n acad3mica y/o t3cnica insuficiente y/o desactualizada".

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 y/o técnica. * Certificaciones de competencias laborales. * Formación académica y/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

Las sub-barreras organizacionales más relevantes son las discriminatorias, dentro de las cuales se destaca la barrera específica: "Estereotipos relacionados a los jóvenes: se considera que los jóvenes no se comprometen con el trabajo, son inestables, no atienden instrucciones, son incumplidos e irresponsables". Las barreras en cuanto al desconocimiento se siguen presentando cuando se habla desde el marco empresarial, de las cuales se destaca la barrera específica "Exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios, las cuales pretenden ser llenadas por jóvenes".

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, ex combatientes 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

Las sub-barreras del entorno a las que se ven expuestos los jóvenes buscadores más frecuentes son las institucionales, dentro de las cuales se destaca la barrera específica “Programas y políticas públicas insuficientes para fomentar la contratación de jóvenes”. Las segundas sub-barreras más frecuentes fueron las geográficas direccionadas a las condiciones de difícil acceso por la topografía del territorio (montañas, bosque o fluvial).

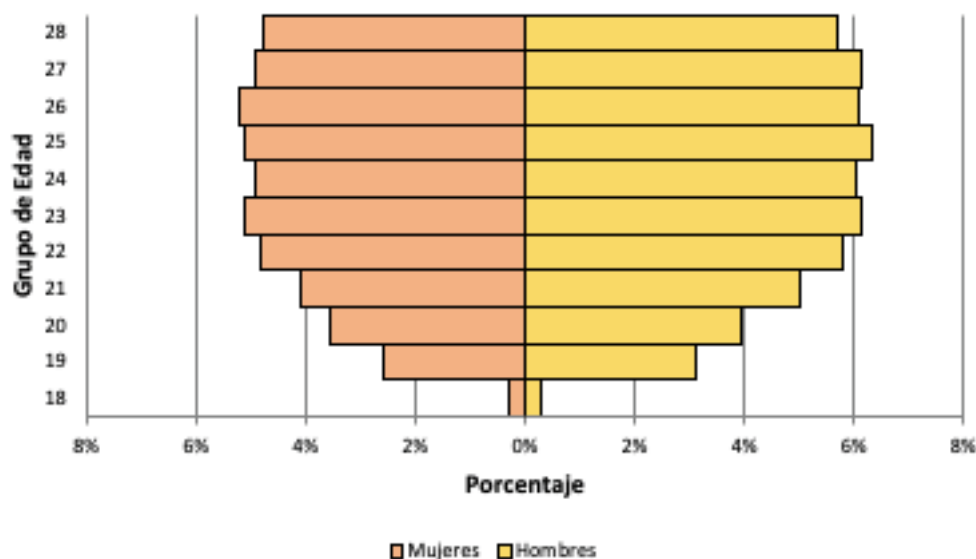
SUB - BARRERAS	TIPO	DESCRIPCIÓN
SOCIALES	VALORACIÓN DE ROLES EN EL HOGAR	* Cuidados de los hijos para madres y padres cabeza de hogar que exige flexibilidad de horarios. * Embarazo temprano o adolescente con necesidad de hacerse cargo de la familia desde edades tempranas.
	ESCASA PROVISIÓN DE SERVICIOS 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 con discapacidad física y vulnerabilidad.
	DEBIL COORDINACIÓN ENTRE SECTOR EDUCATIVO Y EL SISTEMA DE EMPLEO AUSENCIA DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN U OTRAS REQUERIDAS PARA MITIGAR BARRERAS	* 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. * 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 a las vacantes publicadas para la población joven.
	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.
GEOGRÁFICA		

CARACTERIZACIÓN JÓVENES COLOCADOS

Entre enero y mayo de 2022 se ha registrado un total de **200.429^{ix}** colocaciones de jóvenes en toda la Red de Prestadores del SPE. Según se observa en el gráfico 6, de acuerdo con el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), el 45,4% corresponde a mujeres y 54,6% a hombres. El 11,4% de los jóvenes colocados tenía 25 años.

Igualmente, se observa como las edades que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron 26 años (5,2%), 23 y 25 años (5,1%) y 24 años (4,9%), respectivamente. En los hombres las edades que predominaron en las colocaciones fueron 25 años (6,3%), 23, 24, 26 y 27 años (6,1%) y 22 años (5,8%), respectivamente.

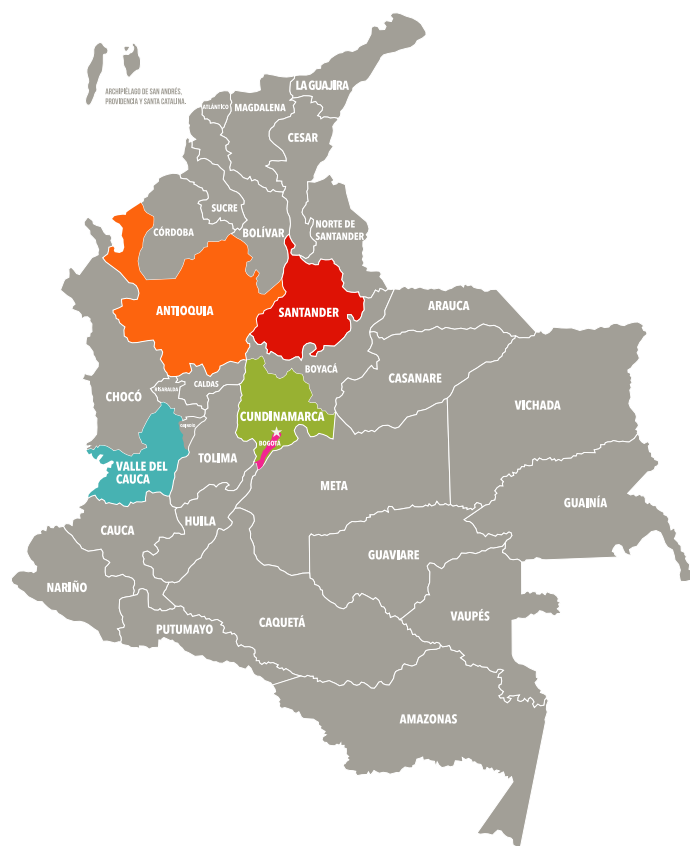
Gráfico 6. Estructura de población jóvenes – Colocaciones 2022.



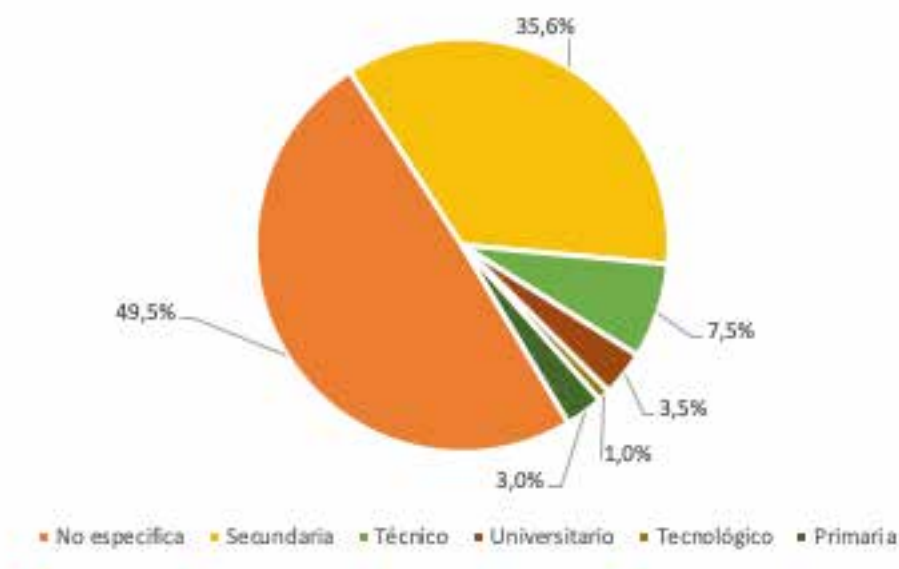
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

En 2022 los **departamentos** que tuvieron mayor participación de colocaciones de jóvenes, según el lugar de residencia registrado por la persona, fueron **Bogotá, D. C.:** 29,9% (15,9% mujeres y 14,0% hombres), **Cundinamarca:** 18,9% (9,5% mujeres y 9,4% hombres), **Antioquia:** 16,4% (6,9% mujeres y 9,5% hombres), **Santander:** 5,9% (2,4% mujeres y 3,5% hombres) y **Valle del Cauca:** 4,9% (1,8% mujeres y 3,1% hombres), respectivamente.

Los **municipios** con mayor participación, de acuerdo con el lugar de registro del buscador de empleo, fueron **Bogotá, D. C.:** 29,9% (15,9% mujeres y 14,0% hombres), **Medellín:** 5,6% (2,6% mujeres y 3,0% hombres), **Soacha:** 3,6% (2,0% mujeres y 1,6% hombres), **Facatativa:** 2,2% (1,0% mujeres y 1,1% hombres) y **Cali:** 2,1% (1,0% mujeres y 1,2% hombres).



Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron las colocaciones de jóvenes durante 2022 se pudo evidenciar que, el 49,5% de las ofertas de empleo no especificó algún requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 35,6% requirió secundaria y el 7,5% solicitó educación técnica. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Nivel educativo de la vacante – Colocaciones de jóvenes 2022.

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).



El área ocupacional^{xi} más solicitada por las vacantes en las colocaciones fue la relacionada con *agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos con 16,0%* (7,5% mujeres y 8,5% hombres) específicamente en la planificación, organización y llevando a cabo las 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.

La segunda área ocupacional más solicitada por las vacantes en las colocaciones de jóvenes fue la relacionada con *empleados de servicios de apoyo a la producción con 10,1%* (4,2% mujeres y 5,9% hombres), específicamente, calculando cantidades de los diversos materiales necesarios en fechas específicas para llevar a cabo los programas de fabricación, construcción y producción u otros programas de producción afines y preparando y verificando los calendarios de operación y producción.



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 con 5,5%* (4,2% mujeres y 5,9% hombres), específicamente, calculando cantidades de los diversos materiales necesarios en fechas específicas para llevar a cabo los programas de fabricación, construcción y producción u otros programas de producción afines y preparando y verificando los calendarios de operación y producción.



De igual manera, las colocaciones de los jóvenes según los sectores^{xii} de las empresas, se realizaron principalmente en la industria de *agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas en un 9,6%* (4,5% mujeres y 5,1% hombre) específicamente en el cultivo de flor de corte.



En segundo lugar, predominó la industria relacionada con *actividades de empleo en un 4,4%* (2,1% mujeres y 2,3% hombres) específicamente en otras actividades de suministro de recurso humano.



Cerrando el top 3 de sectores económicos, el sector de obras de *ingeniería civil en un 3,3%* (0,5% mujeres y 2,8% hombres) específicamente en la construcción de obras de ingeniería civil.

De otra parte, con relación al tiempo de experiencia de las colocaciones de jóvenes se encontró que el 69,8% de las vacantes no requerían experiencia (31,6% mujeres y 38,2% hombres) y el 19,3% más de 5 años de experiencia (9,1% mujeres y 10,2% hombres). (Gráfico 8)

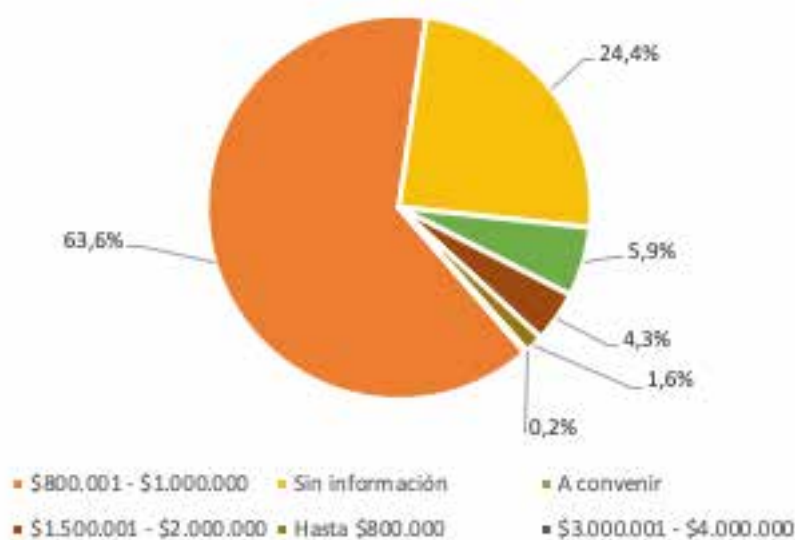
Gráfico 8. *Tiempo de experiencia – Colocaciones de jóvenes 2022.*



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de jóvenes, según vacante, se encontró que el 63,6% tuvo un salario entre \$800.000 y \$1.000.000 (29,7% mujeres y 33,9% hombres), el 24,4% no especificó salario (11,0% mujeres y 13,4% hombres) y el 5,9% fue a convenir (2,4% mujeres y 3,5% hombres). (Gráfico 9)

Gráfico 9. Rango salarial – Colocaciones de jóvenes 2022.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML).

PROGRAMAS DE ARTICULACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE JÓVENES^{xiii}

Memorando de entendimiento entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

La Unidad del Servicio Público de Empleo suscribió en 2021 un memorando de entendimiento con Ministerio de las Tecnologías de la información y Comunicaciones con el objetivo de aunar esfuerzos dirigidos a:

- Propender por el encuentro entre la oferta y la demanda laboral. Desde los potenciales empleadores que ofrezcan vacantes que impliquen conocimientos o experiencia de la industria de tecnologías de información y comunicaciones o con el manejo de tecnologías asociadas a la cuarta revolución industrial. Así como con los buscadores de empleo que cuenten con dichos conocimiento o experiencia.
- El fortalecimiento de habilidades y desarrollo del recurso humano requerido por la industria TI (formación para el trabajo).
- La recolección, análisis y divulgación de información del mercado laboral relevante para los actores vinculados a la industria TI.
- Analizar y consolidar estrategias conjuntas para la identificación y mitigación de posibles barreras para la inserción laboral en la industria TI.

En el marco de este memorando, durante el primer y segundo trimestre del año 2022 se realizaron conferencias virtuales transmitidas a través de Facebook Live, promoviendo el registro de la hoja de vida en el Sistema de información del Servicio Público de Empleo y la utilización de la Bolsa Única de Empleo, con los estudiantes que terminaron la formación ofrecida por el programa Misión TIC 2022.

Así mismo, se realizó la jornada de socialización de las generalidades del programa Misión TIC con la Red de Prestadores con el propósito de brindar a los prestadores información sobre el programa, las competencias certificadas y la población beneficiaria del programa; propendiendo el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

RETOS DE LA UNIDAD DEL SPE EN LA ATENCIÓN FRENTE A LA POBLACIÓN JOVEN^{xiv}

Uno de los retos de la Unidad del Servicio Público de Empleo en el marco del Modelo de inclusión laboral es generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuno e integral, con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad como lo son los jóvenes.

Por lo tanto, la estrategia Enrútate para el Empleo tiene como reto facilitar y promover el registro de la población joven entre los 14 y 28 años en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo para que puedan acceder a los servicios de gestión y colocación ofrecidos en la Ruta de Empleabilidad. También tiene como reto acercarse al sector empresarial, a través de la Red de Prestadores para sensibilizarlos frente a la importancia de la contratación de la población joven en edad de trabajar.

Durante la vigencia 2022 la estrategia de atención a jóvenes “Enrútate para el Empleo” ha participado en los siguientes eventos, jornadas y encuentros en pro de mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes:

Evento	Fecha	Tipo de asistentes	N° Asistentes
Conferencia amplía tus oportunidades laborales en TI con la Bolsa Única de Empleo, actividad desarrollada en el marco del Memorando de Entendimiento suscrito entre MinTIC y la Unidad del Servicio Público de Empleo.	23/02/2022	Beneficiarios del programa Misión TIC 2022	135
Segunda Jornada Estrategia Jóvenes en la Paz con Legalidad. La Unidad del SPE participó a través de un stand invitando a los jóvenes a registrar la hoja de vida en el Servicio Público de Empleo y a utilizar la Bolsa Única de Empleo para la búsqueda de vacantes.	1/03/2022	-Líderes jóvenes a nivel nacional, beneficiarios de la estrategia. -Entidades nacionales con oferta específica para jóvenes.	34

Conferencia Talento humano para la cuarta revolución industrial. Actividad en el marco del Memorando de Entendimiento entre MinTIC y la Unidad del Servicio Público de Empleo.	4/03/2022	Prestadores del Servicio Público de Empleo.	171
Conferencia informativa sobre los incentivos creados por el Gobierno Nacional para la generación de nuevos empleos para jóvenes, mujeres y hombres, orientada a la Red de Prestadores del SPE.	29/03/2022	Prestadores del Servicio Público de Empleo.	180
Socialización a las cajas de compensación familiar sobre la novena convocatoria del Programa Estado Joven	5/04/2022	Coordinadores o funcionarios de agencias de empleo de cajas de compensación familiar.	107
Lanzamiento del Marketplace de la 4RI-GOYN Bogotá.	20/04/2022	- Funcionarios Fundación Corona. - Funcionarios de Camacol Bogotá. - Funcionarios Global Opportunity Youth Network Goyi. - Entidades del sector digital.	50
Facebook live ¡Conoce la Ruta de Empleabilidad y tips para hacer la hoja de vida llamativa! Actividad en el marco del Memorando de Entendimiento entre MinTIC y la Unidad del Servicio Público de Empleo.	1/06/2022	Jóvenes beneficiarios del programa MisiónTIC2022	150
Conferencia: Acercando el talento Misión TIC a oportunidades laborales. Actividad en el marco del Memorando de Entendimiento entre MinTIC y la Unidad del Servicio Público de Empleo.	8/06/2022	Prestadores del Servicio Público de Empleo.	107

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 Información DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Trimestre móvil marzo - mayo 2022

ⁱⁱⁱ Dado el ajuste en el límite inferior de la PET efectuado a partir de febrero 2022 en la GEIH marco 2018, esta información cuenta con el criterio de población joven de 15 a 28 años de edad.

^{iv} Dado el ajuste en el límite inferior de la PET efectuado a partir de febrero 2022 en la GEIH marco 2018, esta información cuenta con el criterio de población joven de 15 a 28 años de edad.

^v Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.

^{vi} Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.

^{vii} Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.

^{viii} Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.

^{ix} Información para toda la Red de Prestadores del SPE con corte a mayo de 2022. La caracterización se realiza con base en información SISE.

^x 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.

^{xi} Según la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 08 A.C.)

^{xii} Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Clasificación de las actividades económicas según procesos productivos.

^{xiii} Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.

^{xiv} Información suministrada por la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D.C., Colombia