



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—

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 igual manera, 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”.*

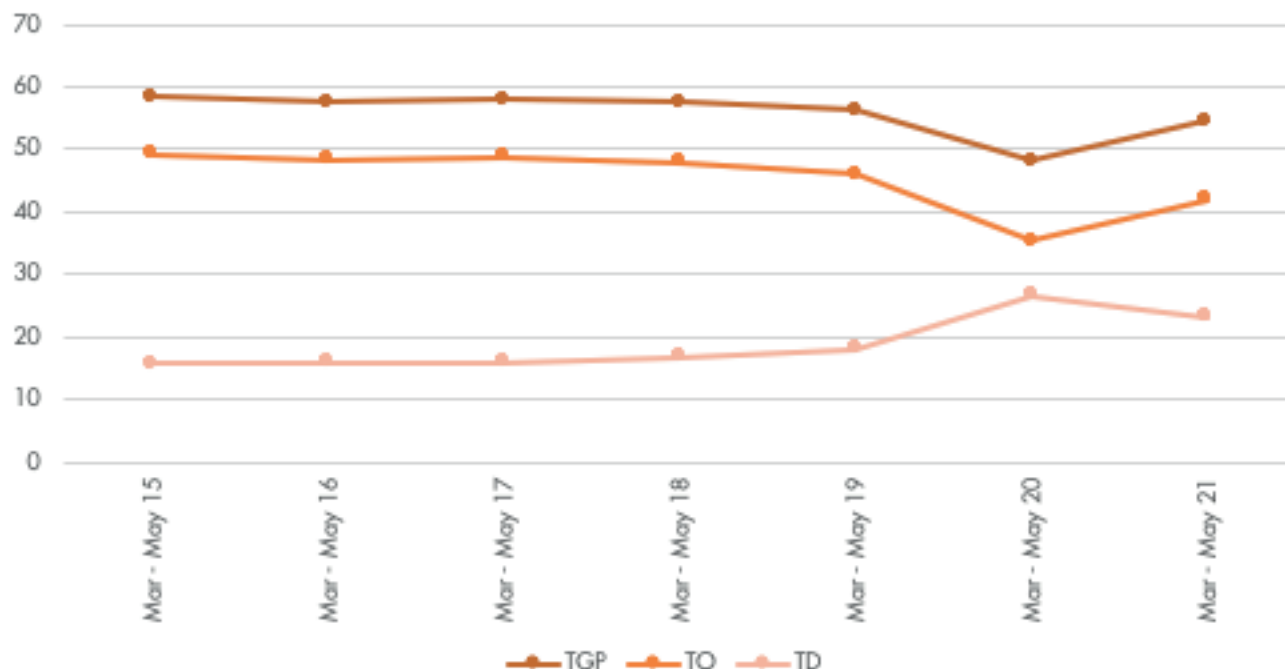
DESEMPLEO EN JOVENESⁱⁱ

De acuerdo con información DANE del mercado laboral de la juventud, durante el trimestre móvil marzo-mayo del 2021, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue del 54,5 %, presentando un aumento de 6,4 p.p comparado con el trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (48,1 %). Para las mujeres, esta tasa se ubicó en 46,3 %, aumentando 5,7 p.p frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (40,5 %), y para los hombres, esta tasa fue del 62,6 %, aumentando 7,1 p.p respecto al mismo periodo del año anterior (55,5 %).

La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 14 y 28 años fue del 41,9 %, presentando un aumento de 6,6 p.p. frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (35,3 %). Para los hombres, esta tasa se ubicó en 50,9, aumentando 7,7 p.p frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (43,2 %), y para las mujeres, la TO fue del 32,7 %, aumentando 5,4 p.p respecto al mismo periodo del año anterior (27,3 %).

La tasa de desempleo (TD) de la población joven se ubicó en 23,1 %, registrando una disminución de 3,4 p.p. frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (26,6 %). Para las mujeres, esta tasa se ubicó en 29,3 %, disminuyendo 3,3 p.p. frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020 (32,6 %). La TD de los hombres fue del 18,7 %, disminuyendo 3,6 p.p. respecto al mismo periodo del año anterior (22,3 %).

Gráfico 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población joven. Total nacional trimestre móvil marzo-mayo (2015-2021)

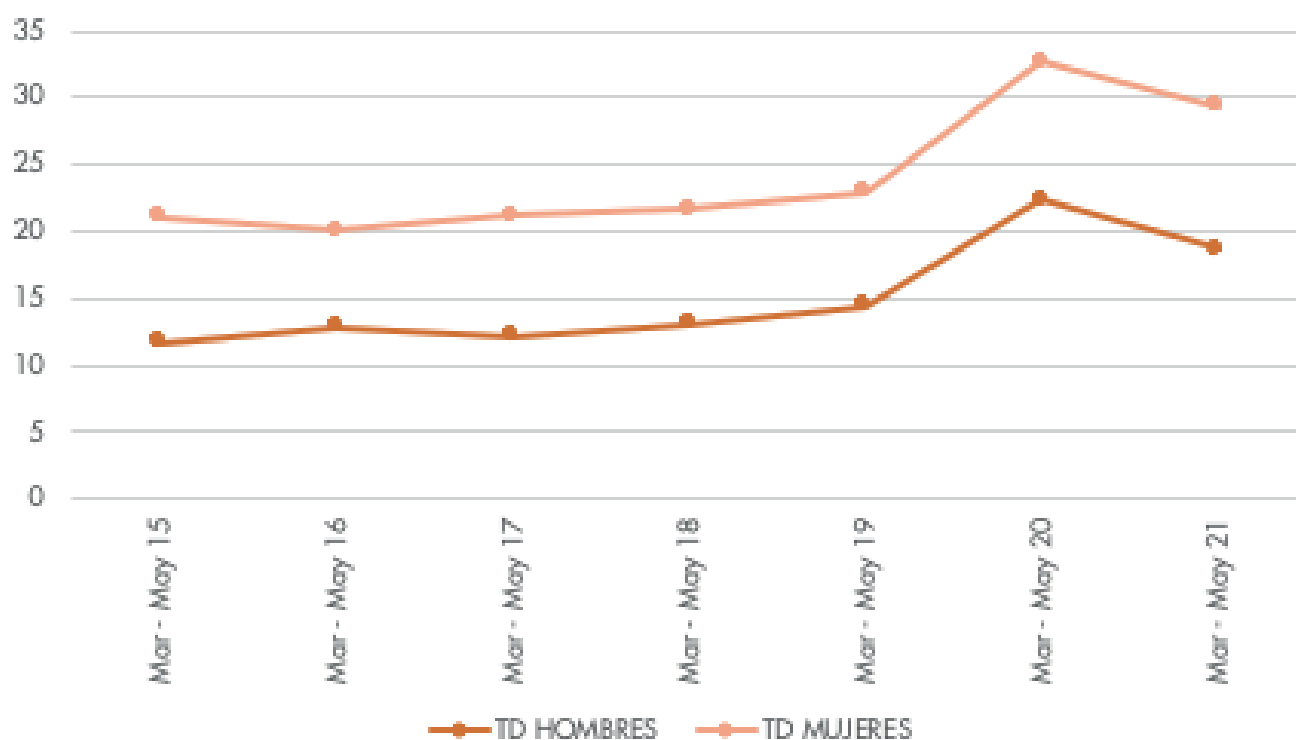


Fuente: DANE, Mercado laboral de la juventud.

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

Respecto a las tasas de ocupación y desempleo de hombres y mujeres jóvenes, se destaca que en el trimestre móvil marzo-mayo del 2021, la tasa de ocupación (TO) de los hombres (50,9 %) fue mayor que la TO de las mujeres (32,7 %) en 18,2 puntos porcentuales. Comparado con el trimestre móvil marzo-mayo del 2020, esta diferencia aumentó 2,4 puntos porcentuales. Entre tanto, la tasa de desempleo (TD) de los hombres (18,7 %) fue menor que la TD de las mujeres (29,3 %) en 10,7 puntos porcentuales. Esta diferencia aumentó 0,4 puntos porcentuales frente al trimestre móvil marzo-mayo del 2020.

Gráfico 2. Tasa de ocupación y desempleo de la población joven según sexo.
Total nacional trimestre móvil marzo-mayo (2015-2021)



Fuente: DANE, Mercado laboral de la juventud.

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

En el trimestre móvil marzo-mayo del 2021, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de ocupados jóvenes fue Comercio y reparación de vehículos (20,7 %), seguida de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (15,4 %) e Industrias manufactureras (11,2 %). En el periodo de análisis, Comercio y reparación de vehículos e Industrias manufactureras fueron las ramas de actividad que más contribuyeron a la ocupación, con 4,8 puntos porcentuales; seguida de Industrias manufactureras, con 3,2 puntos porcentuales.

Obrero, empleado particular (49,9 %) y Trabajador por cuenta propia (37,1 %) fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación de la población ocupada joven en el trimestre móvil marzo-mayo del 2021. La posición ocupacional que más contribuyó a la ocupación fue Trabajador por cuenta propia, con 9,8 puntos porcentuales.

De otra parte, en este mismo trimestre, en relación con las dificultades de la población desocupada entre 14 y 28 años, se encontró que la mayor dificultad asociada a la pandemia COVID-19 fue relacionada con "Se siente solo(a), estresado, preocupado, deprimido", representando el 29,7 %. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la mayor dificultad fue "No ha podido ejercer, buscar trabajo o iniciar un negocio", representando el 30,2 %. Estos porcentajes, para ambos dominios, fueron mayores a los reportados en el trimestre anterior.

De igual manera, tanto en el total nacional como para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la mayor dificultad de la población inactiva joven asociada a la pandemia COVID-19 fue "Suspensión de clases presenciales (colegio, universidad u otra institución educativa)", con 56,9 % y 60,2 %, respectivamente. Estos porcentajes, en ambos dominios, fueron mayores a los reportados en el trimestre anterior.

NORMATIVA

Decreto 688 de 2021 apoyo para la generación de empleo de jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete

El decreto fue firmado y publicado el 24 de junio del 2021. Este beneficio será otorgado a los empleadores, es decir a las personas jurídicas, naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y cooperativas que contraten o vinculen formalmente a jóvenes entre los 18 y 28 años a partir de julio y durante el resto de la vigencia 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 2022.

Por su parte, la Resolución 1405 del 29 de junio del 2021 define las reglas de operación del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete. La Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE, en articulación con el Ministerio de Trabajo, socializa a la red de prestadores este decreto y esta resolución que determina la implementación del Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete.

EL ROL DE LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

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 a la experticia generada en procesos de focalización de acciones con grupos poblacionales de jóvenes, víctimas del conflicto armado, migrantes, étnicos, discapacidad, entre otros, se han generado retos importantes para seguir 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, los cambios de perfiles 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 sean vistos como un factor de empleabilidad.

ESTADO JOVEN

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, y para la 7.ª convocatoria, la Unidad del SPE viene trabajando de manera articulada con la red de prestadores del SPE en este programa que busca facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, esto, 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 ello, se creó una marcación para la identificación de estas plazas de práctica en los sistemas de información mencionados, los prestadores del SPE apoyaron la convocatoria a entidades públicas mediante el registro de las plazas de práctica a postular para el programa por las entidades públicas, asesoraron a las entidades públicas en su registro como usuarios y de las plazas en el SISE, y en particular en el sistema de la APE SENA se trabajó en los departamentos de Guainía, Vaupés, Guaviare y Vichada, y posteriormente la Unidad del SPE consolidó las mismas y transmitió estas plazas de práctica al Departamento Administrativo de la Función Pública y al Ministerio del Trabajo.

BARRERAS DE LA POBLACIÓN JOVEN

Desde el equipo técnico de la estrategia de jóvenes y el Grupo de Transferencia de conocimiento de la Subdirección de Promoción, durante el 2021 se realizó una consulta a la red de prestadores para que indicaran cuáles son las principales barreras de acceso al mercado laboral formal que presentan los jóvenes en la ruta de empleabilidad y las estrategias para mitigarlas. La consulta permitió identificar las siguientes barreras que tienen los jóvenes por superar en el proceso de inserción laboral:

Las sub barreras individuales de los jóvenes buscadores más frecuentes son las personales, con 107 barreras identificadas, dentro de las cuáles se destaca la barrera específica “deficiencia de habilidades blandas y transversales”, con 21 respuestas. Las segundas sub barreras más frecuentes son las laborales, con 58 respuestas, impulsada en su gran mayoría por la barrera específica de la “carencia de experiencia laboral”, que agrupa a 46 de las 58 respuestas de la sub barreras. Las barreras educativas, en el caso de los jóvenes, siguen siendo casi tan importantes como las laborales, con 48 respuestas agrupadas, de las cuales se destaca la barrera específica de “carencia de formación académica y/o técnica”, con 22 respuestas.



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos 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 contruados 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 del entorno

Las sub barreras organizacionales más relevantes son las discriminatorias, con 90 barreras identificadas, dentro de las cuales se destaca la barrera específica “Estereotipos relacionados a los jóvenes: sin compromiso, inestables, que no atienden instrucciones, incumplidos e irresponsables”, con 26 respuestas. Las barreras en cuanto al desconocimiento se siguen presentando cuando se habla desde el marco empresarial, con 17 respuestas agrupadas, de las cuales se destaca la barrera específica de “Exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios”, con 9 respuestas.

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 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 de la población joven a las vacantes publicadas.
	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		

Las sub barreras de entorno a las que se ven expuestos los jóvenes buscadores más frecuentes son las Institucionales, con 80 barreras identificadas, dentro de las cuales se destacan las barreras específicas “Ofertas laborales limitadas para la población juvenil” y “Ausencia de programas y políticas públicas que fomenten la contratación de jóvenes”, con 12 y 10 respuestas respectivamente. Las segundas sub barreras más frecuentes fueron las Geográficas, con 15 respuestas direccionadas a las condiciones de difícil acceso por la topografía del territorio (montañas, bosque o fluvial).

NINISⁱⁱⁱ

Para Colombia, de acuerdo con el DANE (2021), los NINIS son considerados como parte del mercado laboral de los jóvenes aquellas personas que están entre los 14 y 28 años, que en determinado momento no se encuentran trabajando ni estudiando en un plantel educativo, a pesar de tener las condiciones (teóricas) para hacerlo. Los jóvenes NINIS se encontrarán frecuentemente relegados en los márgenes del mercado laboral, trabajando en empleos de baja cualificación, temporales, de alta rotación y en desempleo.

En los periodos comprendidos entre septiembre del 2019 y febrero del 2020 y septiembre del 2020 y febrero del 2021 está la población promedio total de NINIS, en el primer semestre estudiado fue de 2.869.449 jóvenes, mientras que, actualmente, en el segundo semestre estudiado la cifra asciende a 3.333.626 jóvenes, presentando un incremento anual del 16,2 %.

De este modo, y teniendo en cuenta que los NINIS se encuentran dentro de dos estados laborales específicos: la desocupación o la inactividad, es importante señalar que para el primer semestre mencionado anteriormente las tasas de desempleo y de inactividad que presentaron los jóvenes fueron del 17,5 % y 41,7 %, respectivamente, mientras que para el segundo semestre mencionado presentaron tasas de desempleo y de inactividad del 22,9 % y 44,1 %, respectivamente, lo que constituye un incremento anual de 5,4 puntos porcentuales en la tasa de desempleo de los jóvenes y de 2,4 puntos porcentuales en la tasa de inactividad.

Los hombres NINIS representan actualmente el 8,2 % de los jóvenes del país, mientras que las mujeres NINIS representan el 18.5 % del total de jóvenes del país, encontrando de esta manera que casi 3 de cada 10 jóvenes en el país son NINIS actualmente.

El 40 % de los hombres declaró estar realizando otra actividad, el 32 % declaró estar buscando trabajo, y apenas el 21 % declaró estar haciendo oficios del hogar; en las mujeres, el 79 % declaró estar realizando oficios del hogar, apenas el 10 %, una actividad distinta, y el 8 %, buscar trabajo. De esta manera, es posible observar que el aumento en el porcentaje de NINIS inactivos son con mayor probabilidad mujeres que ingresan directamente a los NINIS como inactivas. Sin embargo, es importante destacar que la pandemia del COVID-19 causó que el número de hombres NINIS dedicados a oficios del hogar aumentara en 43 % anualmente respecto al aumento del 30 % de las mujeres. De la misma manera, la pandemia también habría ocasionado que el porcentaje de hombres y mujeres NINIS que dedicaban tiempo a estudiar por fuera de una institución educativa decreciera 43 % en los hombres y 19% en las mujeres.

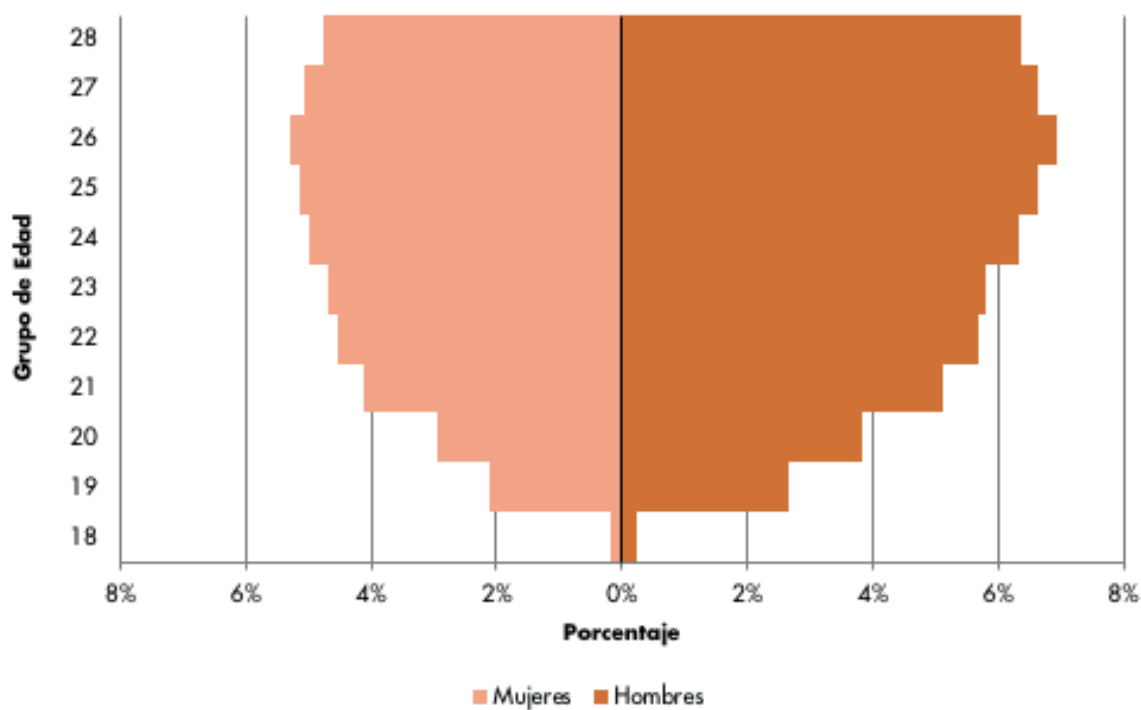
CARACTERIZACIÓN JÓVENES COLOCADOS

Entre enero y mayo del 2021 se ha registrado un total de 123.75^{iv} colocaciones de jóvenes para toda la red de prestadores del SPE. Según se observa en el gráfico 3, de acuerdo con el Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – SISE, el 56,2 % corresponde a hombres y el 43,8 %, a mujeres.

Igualmente, se observa cómo las edades que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron 26 años (5,3 %), 25 y 27 años (5,1 %) y 24 años (5,0 %).

En los hombres, las edades que predominaron en las colocaciones fueron 26 años (6,9 %), 25 y 27 años (6,6 %) y 28 años (6,4 %).

Gráfico 3. Estructura de población jóvenes – colocaciones 2021

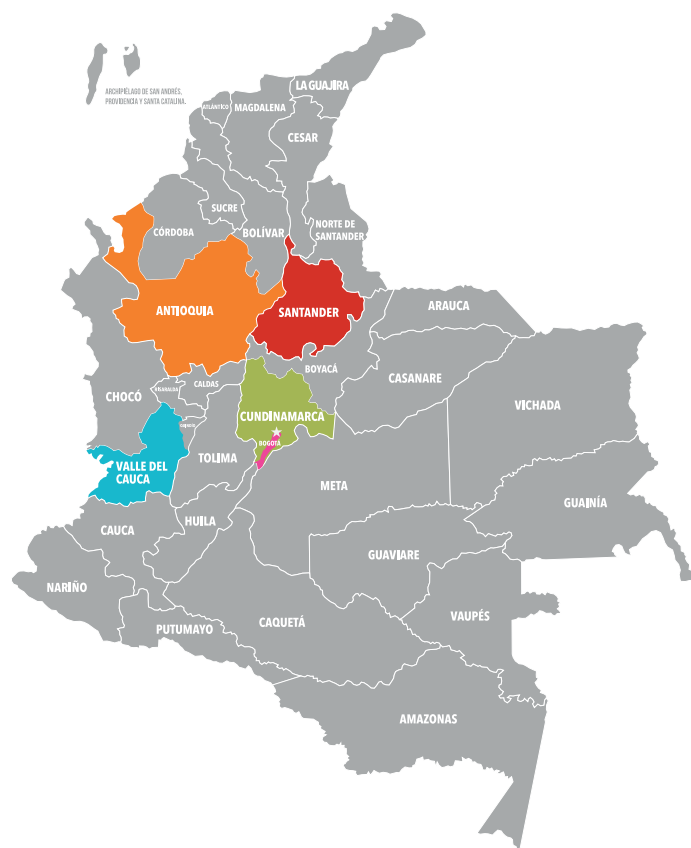


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

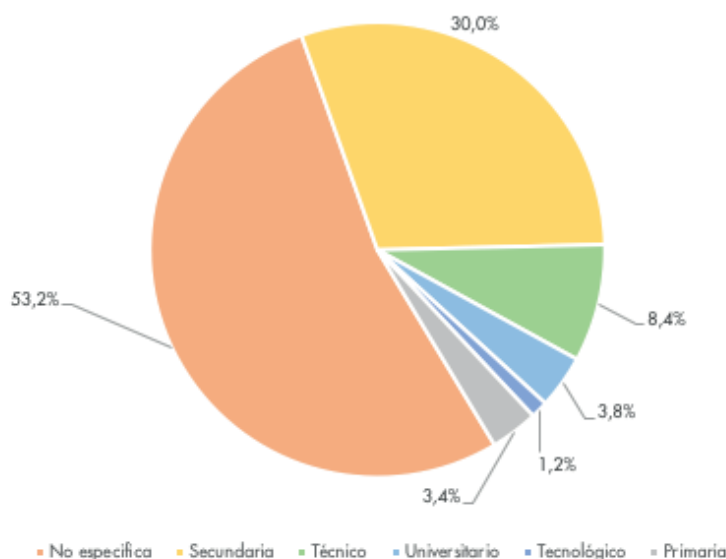
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

En 2021 los departamentos que tuvieron mayor participación de colocaciones de jóvenes mujeres, según el lugar de residencia registrado por la persona, fueron **Bogotá, D. C.**: 31,3 % (16,5 % mujeres y 14,8 % hombres), **Cundinamarca**: 16,8 % (8,4 % mujeres y 8,4 % hombres), **Antioquia**: 12,9 % (4,6 % mujeres y 8,3 % hombres), **Santander**: 7,1 % (2,7 % mujeres y 4,4 % hombres) y **Valle del Cauca**: 5,8 % (2,3 % mujeres y 3,5 % hombres).

Los municipios con mayor participación, de acuerdo con el lugar de registro del buscador de empleo, fueron **Bogotá, D. C.**: 31,3 % (16,5 % mujeres y 14,8 % hombres), **Soacha**: 2,4 % (1,3 % mujeres y 1,1 % hombres), **Cali**: 2,6 % (1,2 % mujeres y 1,4 % hombres), **Medellín**: 3,2 % (1,2 % mujeres y 2,0 % hombres) y **Pereira**: 1,9 % (1,0 % mujeres y 0,9 % hombres).



Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron las colocaciones de jóvenes durante 2021, se pudo evidenciar que el 53,2 % de las ofertas de empleo no especificó algún requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 30,0 % requirió secundaria y el 8,4 % solicitó educación técnica. (Gráfico 4).

Gráfico 4. Nivel educativo de la vacante – colocaciones de jóvenes 2021

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.



El área ocupacional^{vi} más solicitada por las vacantes en las colocaciones fue la relacionada con *agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con destino al mercado, con 18,9 %* (9,0 % mujeres y 9,9 % hombres), específicamente en la planificación, organización y llevando a cabo las actividades operativas necesarias con el fin de cultivar campos de labranza y plantaciones de árboles y arbustos; cosechar sus productos; producir una variedad de animales y obtener diversos productos de origen animal. Dichos productos pueden ser destinados 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 los *vendedores, con 8,8 %* (5,8 % mujeres y 3,0 % hombres), específicamente haciendo demostraciones de productos al por mayor o al por menor en tiendas, quioscos y mercados, puerta a puerta, por vía telefónica o a través de centros de contacto con el cliente. Esta ocupación incluye el registro y recibir el pago de bienes y servicios adquiridos y pueden operar en pequeños puntos de comercio.



Finalmente, la tercera ocupación con mayor incidencia en las colocaciones de jóvenes fue la de *empleados de trato directo con el público, con 9,4 %* (5,6 % mujeres y 3,8 % hombres), ocupándose de los clientes en relación con las operaciones de manejo de dinero, arreglos de viaje, solicitudes de información, concertación de citas, operación de centrales telefónicas y de realización de entrevistas para encuestas o para completar las solicitudes de elegibilidad para los servicios.



De igual manera, las colocaciones de los jóvenes según los sectores^{vii} de las empresas se realizaron principalmente en *la industria de agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas, en un 15,2 %* (6,7 % mujeres y 8,5 % hombre), específicamente en el cultivo de flor de corte.



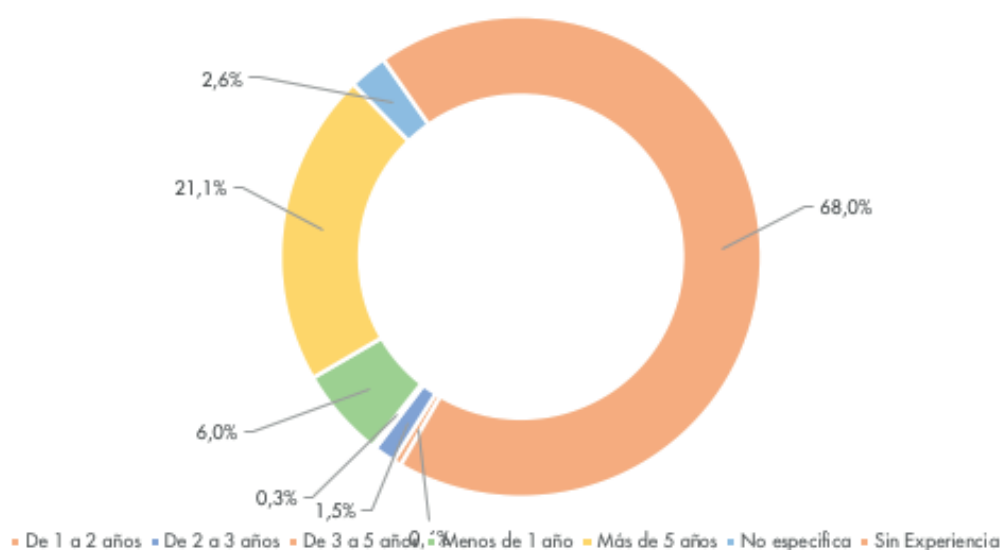
En segundo lugar, predominó la industria relacionada con *administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria*, en un **6,6 %** (3,5 % mujeres y 3,1 % hombres), específicamente en actividades legislativas de la administración pública.



Cerrando el top 3 de sectores económicos, el sector de *obras de ingeniería civil*, en un **4,3 %** (0,7 % mujeres y 3,6 % hombres), específicamente en la construcción de obras de ingeniería civil.

De otra parte, en relación con el tiempo de experiencia de las colocaciones de jóvenes, se encontró que el 68,0 % de las vacantes no requería experiencia (29,1 % mujeres y 38,9 % hombres), y el 21,1 %, más de 5 años de experiencia (10,1 % mujeres y 11,0 % hombres). (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tiempo de experiencia – colocaciones de jóvenes 2021

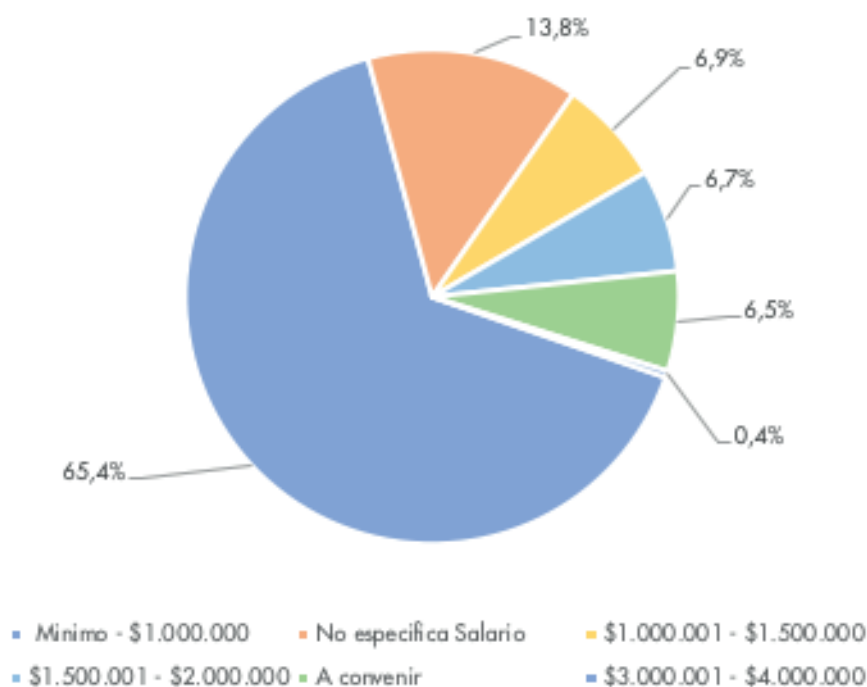


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

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 65,4 % tuvo un salario mínimo legal vigente (30,4 % mujeres y 35 % hombres), el 13,8 % no especificó un salario (5,8 % mujeres y 8,0 % hombres) y el 6,9 %, un salario entre un millón y un millón quinientos (3,0 % mujeres y 3,9 % hombres). (Gráfico 6).

Gráfico 6. Rango salarial – colocaciones de jóvenes 2021



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

PROGRAMAS DE ARTICULACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE JÓVENES

Desde la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, sumado al programa Estado Joven y al Decreto 688 de 2021: apoyo para la generación de empleo de jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete mencionados anteriormente, se destaca lo siguiente:

Empleo público joven (programa 'Más jóvenes en el Estado')

Es una iniciativa del Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la Presidencia de la República por medio de la Consejería Presidencial para la Juventud, que busca que los jóvenes entre los 18 y 28 años conozcan cuáles son los mecanismos que tienen para ingresar al servicio público, con el fin de generar oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral.

En el marco de esta iniciativa, la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expedieron la Circular Conjunta 100-002 de 2020, con el fin de establecer los lineamientos para el reporte de vacantes y nuevos empleos en la plataforma del SPE.

Adicionalmente, la Unidad creó un micrositio en la Bolsa Única de Empleo como repositorio de vacantes de este programa.

Certificatón Alianza con el SENA

Desde el equipo de la estrategia Jóvenes de la Subdirección de Promoción se ha participado de las acciones y estrategias proyectadas para el lanzamiento y proceso de inscripción del primer proyecto para certificar las competencias de jóvenes que no cuentan con la experiencia laboral mínima para acceder al proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. Esta estrategia 'Certificatón' tiene como fin mejorar el perfil ocupacional de esta población y lograr tener mayores oportunidades para acceder a un empleo formal, por medio del Servicio Público de Empleo.

En el reporte final por parte del SENA, el total de inscritos que aceptaron tratamiento de datos fue de 4.296 jóvenes, y el total que no aceptaron tratamiento de datos fue de 45 jóvenes, para un total de inscritos de 4.341 Jóvenes.

Policía Nacional

La estrategia de jóvenes de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha venido realizando acciones en el marco del programa 'La Policía Nacional también es un proyecto de vida', específicamente apoyando la gestión para realizar la charla informativa con la red de prestadores (4 de junio del 2021), y de esta manera poder replicar la información con los jóvenes buscadores de empleo que puedan estar interesados en este programa.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

En alianza con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el equipo de la estrategia de jóvenes realizó el acercamiento institucional para el intercambio de información, y de esta manera confirmar cuáles buscadores de empleo con marcación de autorreconocimiento en el SISE de haber estado bajo medida de protección del ICBF deben ser priorizados en Empleo Público Joven, en el marco del Decreto 2365 de 2019.

También se están evaluando estrategias de articulación para la atención desde la ruta de empleabilidad de Jóvenes vinculados al programa de responsabilidad penal de ICBF.

Global Opportunity Youth Network – Goyi

En este trimestre se realizaron dos acciones específicas con este aliado estratégico, en primer lugar, se participó en la planificación y realización de los talleres inclusivos dirigidos a empresarios del sector construcción y la socialización con la red de prestadores del programa 'Mujeres que construyen', y en segundo lugar se logró gestionar un espacio con el grupo de estudios de la Unidad del SPE, con el fin de brindarles información estadística solicitada.

Memorando de entendimiento con MinTIC

Suscripción de un memorando de entendimiento con MinTIC para articular acciones en el marco del programa Misión TIC 2022, específicamente con el objetivo de adoptar acciones conjuntas que permitan estimular y acceder a los servicios de gestión y colocación ofrecidos por los prestadores del Servicio Público de Empleo de los estudiantes que terminen la formación que se ofrece en el programa Misión TIC 2022.

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

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, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad, como los jóvenes.

En este orden de ideas, el Modelo de Inclusión Laboral de la Unidad del Servicio Público de Empleo constituye un referente de gestión que posibilita agrupar los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios que, implementados por los prestadores del

Servicio Público de Empleo, fortalecen y amplían la oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de barreras que se encuentran en la oferta y la demanda territorial. El modelo apuesta por la construcción y actualización de estrategias que diagnostican algunos de los escenarios de la empleabilidad de grupos poblacionales, brindan lineamientos técnicos que fortalezcan la prestación de servicios, además de articular escenarios de trabajo con aliados que permitan aunar esfuerzos para que las intervenciones realizadas impacten en los buscadores de empleo.

Durante la vigencia 2021, la estrategia de atención a jóvenes ha participado en los siguientes eventos, jornadas y encuentros en pro de mejorar la empleabilidad juvenil:

Evento	Fecha	Tipo de asistentes	N.º asistentes
Taller de Empleabilidad en la era digital: habilidades y competencias para jóvenes que buscan empleo. Providencia, Colegio Bomboná.	10/02/2021	Jóvenes de Providencia asistentes a la Feria Sacúdete.	
Taller de Empleabilidad en la era digital: habilidades y competencias para jóvenes que buscan empleo. Colegio Bolivariano San Andrés.	11/02/2021	Jóvenes de San Andrés asistentes a la Feria Sacúdete.	
Socialización a las cajas de compensación familiar sobre la nueva operación del Programa Estado Joven.	22/02/2021	- Coordinadores o funcionarios de agencias de empleo de cajas de compensación familiar. - Funcionarios del Ministerio del Trabajo y de Función Pública.	Más de 30
Socialización del programa 'Mujeres que construyen' con los prestadores de Bogotá, con el fin de promover y facilitar la inclusión laboral de mujeres en el sector de la construcción.	6/05/2021	-Prestadores de Bogotá y Cundinamarca. -Funcionarios de Camacol Bogotá. -Funcionarios Global Opportunity Youth Network Goyi.	47

Webinar 'Herramientas para ampliar tus oportunidades laborales en TI' Conoce y usa estratégicamente la Bolsa Única de Empleo y la app MiSPE.	15/04/2021	-Jóvenes beneficiarios del programa Misión TIC 2022.	197
Encuentro 'Los jóvenes tienen la palabra', realizado en el Polideportivo Calimio Decepez, en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, viernes, 21 de mayo.	21/05/2021	- Jóvenes de los puntos de resistencia de Cali. - Representantes a la Cámara. - Empresarios. - Líderes comunales de Cali. - Unidad del SPE. - INNpulsar. - ICBF.	
Networking: Ecosistema de Empleabilidad y emprendimiento. En este espacio participaron expertos de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores: Cafam, Colsubsidio, Compensar, Agencia Distrital de Desarrollo Económico y la Agencia Pública de Empleo SENA, que presentaron más de 700 oportunidades de empleo para los jóvenes.	27/05/2021	Jóvenes beneficiarios del programa #RetoalaU.	168
Charla Informativa 'La Policía Nacional también es un proyecto de vida'.	3/06/2021	- Policía Nacional. - Red de prestadores.	169
Primer Taller de empleo inclusivo en el marco de la iniciativa 'Mujeres que construyen' con empresarios del sector construcción, con el fin de promover acciones para fomentar nuevas oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia para las mujeres en la cadena de valor de la construcción.	3/06/2021	- Empresarios del sector. - Funcionarios de Camacol Bogotá. - Funcionarios Global Opportunity Youth Network Goyi. - Funcionarios de la Alcaldía de Bogotá. - Representantes de la Fundación Corona.	33

Pacto Colombia con las Juventudes Aguazul, Casanare. Fue un espacio de sensibilización, escucha y propuestas de los jóvenes en diferentes mesas de trabajo: - Empleo, emprendimiento y trayectoria profesional. - Trayectorias educativas inclusión, calidad y pertinencia. - Participación y garantías democráticas, ciudadanía y construcción de paz. - Ambiente, ciudad, sociedad y territorio.	4/06/2021	- Jóvenes de diferentes municipios del Casanare. - Ministro de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. - Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio. - Gobernador de Casanare. - Alcalde Yopal – Aguazul. - Procuraduría. - Defensoría. - Personería. - INPPULSA. - SENA. - Unidad del SPE. - ICETEX.	60
Mesa de trabajo 1 - CONPES Juventud [Inclusión productiva].	15/06/2021	- Jóvenes participantes. - Funcionarios del DNP. - Funcionarios de entidades del sector trabajo invitadas.	42
Mesa de trabajo 2 - CONPES Juventud [Inclusión productiva].	15/06/2021	- Jóvenes participantes. - Funcionarios del DNP. - Funcionarios de entidades del sector trabajo invitadas.	40
Lanzamiento Certificación para Jóvenes. Certificación de competencias laborales.	16/06/2021	- SENA. - Prestadores públicos.	240 espectadores en vivo

Segundo Taller de empleo inclusivo en el marco de la iniciativa 'Mujeres que construyen', se socializa a los empresarios del sector la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo y la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género.	17/06/2021	- Empresarios del sector. - Funcionarios de Camacol Bogotá. - Funcionarios Global Opportunity Youth Network Goyi. - Funcionarios de la Alcaldía de Bogotá. - Representantes de la Fundación Corona.	30
---	------------	---	----



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 del 2021.

ⁱⁱⁱ NINIS: ¿Dónde están, quiénes son y qué hacen? Un acercamiento para mejorar su empleabilidad. Consultar en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/estudios/NINIS-Donde-estan-quienes-son-y-que-hacen-2019-2021.pdf>

^{iv} Información para toda la red de prestadores del SPE, con corte a mayo del 202. La caracterización se realiza con base en información SISE.

^v 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.

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

^{vii} 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