



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

DOCUMENTO POBLACIONAL:

# JÓVENES

## Y EMPLEO JOVEN

EN COLOMBIA AÑO 2021



Unidad del  
**Servicio  
de Empleo**

**NOS ACERCA AL**  
**TRABAJO**

DOCUMENTO POBLACIONAL:

# JÓVENES

Y EMPLEO JOVEN  
EN COLOMBIA AÑO 2021

Unidad del Servicio Público de Empleo  
Subdirección de Administración y Seguimiento  
Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Junio 2022



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

**HANS OLIVER ROJAS VALENCIA**  
Editor

**ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO**  
**HANS OLIVER ROJAS VALENCIA**  
**PAOLA VANESSA MUÑOZ**  
**LEIDY ANDREA SANABRIA LAGUADO**  
**VERNY HARVEY MENDOZA BELTRÁN**  
**DIANA MILENA LARGO ANDICA**  
**FELIPE CRUZ PRADA**  
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

# TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO DEL DOCUMENTO .....	5
1. CARACTERIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JOVEN EN COLOMBIA...	6
1.1. ¿Dónde se encuentran ubicados los jóvenes en el país y cuáles son sus estados ocupacionales? .....	7
1.2. Caracterización de los Jóvenes Ocupados .....	12
1.3. Caracterización de los Jóvenes Desocupados .....	24
1.4. Caracterización de la población de Jóvenes en Colombia con datos del DANE .....	39
2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN INSCRITA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SISE .....	44
2.1. Jóvenes registrados en el Sistema de Información SISE.....	44
2.2. Postulaciones de jóvenes a través del Sistema de Información SISE. ....	55
2.3. Colocaciones de jóvenes a través del Sistema de Información SISE. ....	62
3. CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PARA LA POBLACIÓN JOVEN A PARTIR DE LAS OFERTAS DE EMPLEO REGISTRADAS EN EL SPE EN EL AÑO 2021.....	69
4. BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL IDENTIFICADAS POR LOS PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO .....	78
5. LA OFERTA DE CAPACITACIÓN COMO HERRAMIENTA DE MITIGACIÓN DE BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL.....	84
5.1. Oferta de capacitación en el marco del mecanismo de protección al cesante –MPC durante la vigencia 2021 .....	84
5.2. Indicadores de capacitación del módulo de prestadores del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE.....	102
5.3. Módulo de formación para el trabajo Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).....	110
6. CONCLUSIONES.....	118
7. BIBLIOGRAFÍA.....	121

# OBJETIVO DEL DOCUMENTO

El presente documento tiene como objetivo brindar una caracterización completa, integral y multidimensional de los jóvenes (personas entre los 15 y 28 años) en Colombia; así mismo, analizar su participación en el mercado laboral, en los servicios de gestión y colocación de empleo que brinda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) y en la oferta de capacitación para el trabajo del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) que brindan las cajas de compensación familiar (CCF). Para ello, se explorará en los siguientes siete capítulos las variables que describen las características, capacidades, oportunidades y barreras para la empleabilidad de los jóvenes del país, en el marco de su rol como parte de la población económicamente activa del país y como buscadores de empleo dentro del SPE, buscando con ello brindar una herramienta que facilite al lector observar el potencial que tiene la inclusión laboral de estos buscadores para el tejido productivo del país, sin dejar de lado las barreras que están causando mayor dificultad para la colocación de esta población respecto al agregado nacional.

Esto con el fin de que el documento sirva como insumo para la estrategia de empleabilidad juvenil “Enrútate para el empleo” del Servicio Público de Empleo, enmarcada en el Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas del SPE, y por ende, contribuya al diagnóstico y definición de los ajustes a la Ruta de Empleabilidad que implemente la Red de Prestadores del SPE para el fortalecimiento de los servicios que prestan a los jóvenes buscadores de empleo y a los potenciales empleadores que están publicando vacantes con menores requisitos de experiencia laboral. Finalmente, se espera que los lectores de este documento, sean jóvenes o no, puedan comprender las barreras de participación de los jóvenes en el mercado laboral colombiano, así, facilitar la identificación de algunas de las necesidades más apremiantes de esta población en materia de empleabilidad durante los últimos años en Colombia, que se agudizaron especialmente con la emergencia sanitaria y económica ocasionada por la pandemia del Covid-19.

# 1. CARACTERIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JOVEN EN COLOMBIA

La obtención del primer empleo es un reto que enfrentan muchos jóvenes colombianos, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) ofrece información que permite caracterizar a la población joven del país por su posición geográfica, estado ocupacional, nivel educativo, los medios de búsqueda de empleo a los que recurren, entre otros elementos. El análisis de este insumo aporta una correcta guía y dirección a los programas que se dirijan a la promoción del empleo sobre la citada población de interés; es decir, hombres y mujeres entre los 15 y 28 años. Adicionalmente, entiéndase por población en edad de trabajar a los hombres y mujeres que se encuentran en una edad de los 15 años en adelante<sup>1</sup>.

Este capítulo presenta una caracterización de los jóvenes según su ubicación, distribución y participación en la población, niveles educativos y títulos obtenidos; el manejo o uso del tiempo que hacen según su estado ocupacional, el tiempo que han estado desocupados, los medios de búsqueda a los que recurren

para conseguir empleo y las posiciones ocupacionales en las que se encuentran o se quisieran colocar según su estado ocupacional. Así mismo, es de destacar que el periodo analizado comprende los años 2019, 2020 y 2021, este rango se toma como referente ya que permite realizar una caracterización y análisis en la época pre pandemia, pandemia y en un periodo que se comienza a acercar a los niveles de los indicadores de mercado laboral pre pandémicos<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Esto dado el anuncio del DANE sobre el nuevo enfoque conceptual y metodológico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) marco 2018.

<sup>2</sup> Se considera el año 2021 como el periodo cercano a los niveles pre pandémicos dada la fecha de la elaboración de este boletín. Aunque se hace claridad que los indicadores aún se encuentran contraídos frente a los del año 2019. Información que se puede consultar en los anexos del mercado laboral de la juventud publicados por el DANE en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

## 1.1. ¿DÓNDE SE ENCUENTRAN UBICADOS LOS JÓVENES EN EL PAÍS Y CUÁLES SON SUS ESTADOS OCUPACIONALES?

**Tabla 1.** Porcentaje de jóvenes por departamento año 2019

Departamento	2019			
	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini
Antioquia	11,6%	35,8%	52,6%	27,0%
Atlántico	7,6%	46,5%	45,9%	39,6%
Bogotá	12,6%	33,0%	54,5%	22,8%
Bolívar	4,7%	50,3%	45,1%	31,8%
Boyacá	7,9%	48,6%	43,5%	30,1%
Caldas	10,7%	42,5%	46,8%	33,3%
Caquetá	9,4%	47,1%	43,5%	48,0%
Cauca	10,9%	44,0%	45,1%	37,0%
César	10,7%	48,2%	41,1%	47,8%
Chocó	6,9%	64,4%	28,7%	60,9%
Córdoba	12,5%	47,3%	40,2%	41,1%
Cundinamarca	11,5%	31,1%	57,3%	25,7%
Huila	8,6%	38,7%	52,7%	29,0%
La Guajira	6,5%	40,8%	52,7%	28,9%
Magdalena	7,5%	52,3%	40,1%	44,7%
Meta	12,0%	40,4%	47,6%	39,3%
Nariño	7,2%	39,5%	53,3%	27,8%
Norte de Santander	11,2%	49,1%	39,7%	42,9%
Quindío	13,8%	37,3%	48,9%	34,7%
Risaralda	8,5%	41,1%	50,4%	30,0%
Santander	11,6%	32,1%	56,3%	24,8%
Sucre	10,4%	46,9%	42,7%	38,9%
Tolima	16,0%	36,3%	47,7%	34,9%
Valle del Cauca	13,2%	33,4%	53,5%	29,7%

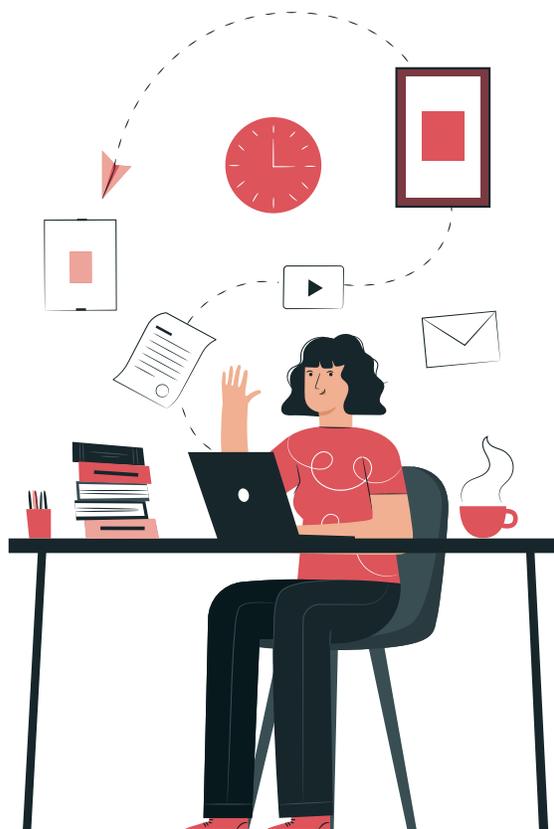
Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

Antes de la pandemia ocasionada por el COVID-19 los departamentos con menor población joven ocupada (con niveles inferiores al 45%) correspondían a Boyacá, Caquetá, César, Chocó, Córdoba, Magdalena, Norte de Santander y Sucre. Departamentos que coinciden con altos niveles de jóvenes inactivos y de jóvenes que no estudian ni trabajan – Ninis.

Esta relación se encuentra también en las ciudades capitales con mayor tasa de desempleo como lo es el caso de Quibdó y Cúcuta. Se puede evidenciar una disminución generalizada de los niveles de ocupación de los jóvenes durante el año 2020 en casi todos los departamentos, esto, como es conocido, debido a la pandemia y

la destrucción de empleos que generó esta; por consiguiente, se presentaron aumentos en los niveles de desocupación tal como se puede observar en la tabla 1.

Para el 2021 se puede ver en reversión la tendencia de aumento de los niveles desocupados en los departamentos de Bogotá, Boyacá, Caldas, Cauca, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Huila, Risaralda, Sucre y Tolima, recuperaciones que aún resultan muy tímidas dan cuenta del inicio de la reactivación económica que comenzó a afrontar el país durante el mencionado año, por tanto, resulta prudente focalizar atención en la promoción del empleo joven en el país.



**Tabla 2. .** Porcentaje de jóvenes por departamento año 2020

Departamento	2020			
	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini
Antioquia	13,8%	37,5%	48,7%	37,3%
Atlántico	9,0%	48,8%	42,2%	49,9%
Bogotá	16,6%	33,8%	49,6%	30,6%
Bolívar	8,0%	50,0%	41,9%	42,0%
Boyacá	8,2%	57,7%	34,1%	43,1%
Caldas	12,5%	40,6%	46,9%	40,7%
Caquetá	11,0%	45,8%	43,2%	51,3%
Cauca	12,3%	44,5%	43,2%	45,1%
César	9,6%	53,9%	36,4%	54,0%
Chocó	5,4%	72,2%	22,4%	97,8%
Córdoba	12,0%	50,1%	37,9%	52,5%
Cundinamarca	14,3%	31,9%	53,8%	33,7%
Huila	9,6%	39,6%	50,7%	39,4%
La Guajira	7,9%	44,7%	47,4%	44,3%
Magdalena	7,6%	59,1%	33,3%	55,0%
Meta	13,7%	48,1%	38,2%	63,0%
Nariño	6,7%	40,5%	52,8%	35,2%
Norte de Santander	12,1%	49,2%	38,7%	55,7%
Quindío	15,0%	38,2%	46,8%	38,2%
Risaralda	11,5%	39,5%	49,0%	39,2%
Santander	11,9%	37,8%	50,3%	30,2%
Sucre	10,7%	52,7%	36,6%	43,5%
Tolima	16,6%	43,4%	40,0%	49,7%
Valle del Cauca	15,6%	34,5%	49,8%	36,2%

**Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios

**Tabla 3.** Porcentaje de jóvenes por departamento año 2021

Departamento	2021			
	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini
Antioquia	13,9%	37,1%	49,0%	33,2%
Atlántico	9,0%	49,9%	41,1%	45,8%
Bogotá	15,6%	35,0%	49,4%	31,2%
Bolívar	8,4%	51,4%	40,2%	37,8%
Boyacá	8,0%	57,9%	34,1%	33,6%
Caldas	11,7%	46,0%	42,3%	41,4%
Caquetá	14,7%	44,1%	41,3%	50,3%
Cauca	10,8%	41,2%	48,0%	34,9%
César	10,9%	50,0%	39,1%	50,9%
Chocó	4,6%	74,1%	21,3%	79,2%
Córdoba	11,6%	51,5%	36,8%	46,7%
Cundinamarca	14,0%	28,2%	57,8%	27,9%
Huila	7,5%	37,0%	55,5%	26,6%
La Guajira	10,8%	47,7%	41,5%	42,7%
Magdalena	9,9%	53,7%	36,4%	46,3%
Meta	14,4%	43,7%	41,9%	49,0%
Nariño	9,0%	40,0%	51,0%	31,8%
Norte de Santander	12,6%	48,3%	39,1%	48,8%
Quindío	15,7%	38,2%	46,1%	39,8%
Risaralda	10,1%	44,1%	45,8%	38,1%
Santander	12,2%	36,4%	51,3%	27,7%
Sucre	10,4%	52,2%	37,4%	42,8%
Tolima	15,1%	43,6%	41,2%	41,0%
Valle del Cauca	16,1%	33,8%	50,1%	35,8%

**Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios

**Tabla 4 . Variaciones porcentuales de jóvenes por departamentos interanuales (2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022).**

Departamento	Var. 2019 - 2020				Var. 2020 - 2021				Var. 2019 - 2021			
	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini	Desocupado	Inactivo	Ocupado	Nini
Antioquia	2,2%	1,7%	-3,9%	10,2%	0,0%	-0,4%	0,4%	-4,1%	2,2%	1,3%	-3,6%	6,2%
Atlántico	1,4%	2,3%	-3,7%	10,3%	0,1%	1,1%	-1,2%	-4,1%	1,5%	3,4%	-4,9%	6,2%
Bogotá	4,0%	0,8%	-4,9%	7,8%	-1,0%	1,2%	-0,2%	0,6%	3,0%	2,0%	-5,1%	8,4%
Bolívar	3,4%	-0,2%	-3,2%	10,2%	0,3%	1,4%	-1,7%	-4,2%	3,7%	1,2%	-4,9%	6,0%
Boyacá	0,3%	9,1%	-9,4%	12,9%	-0,2%	0,2%	0,1%	-5,5%	0,1%	9,3%	-9,4%	3,4%
Caldas	1,8%	-1,9%	0,1%	7,5%	-0,6%	5,4%	-4,6%	0,7%	1,1%	3,5%	-4,5%	8,2%
Caquetá	1,6%	-1,3%	-0,3%	3,3%	3,7%	-6,7%	-2,0%	-1,0%	5,3%	-3,0%	-2,2%	2,3%
Cauca	1,5%	0,5%	-2,0%	8,2%	-1,6%	-3,3%	4,8%	-10,8%	-0,1%	-2,8%	2,8%	-2,1%
César	-1,1%	5,7%	-4,7%	6,2%	1,2%	-3,9%	2,7%	-3,3%	0,2%	1,8%	-2,0%	3,1%
Chocó	-1,5%	7,8%	-6,3%	36,9%	-0,6%	1,9%	-1,3%	-18,7%	-2,3%	9,7%	-7,3%	18,2%
Córdoba	-0,4%	2,8%	-2,3%	11,4%	-0,4%	1,4%	-1,6%	-5,7%	-0,9%	4,2%	-3,4%	5,7%
Cundinamarca	2,7%	0,8%	-3,6%	8,0%	-0,2%	-3,8%	4,0%	-5,8%	2,5%	-3,0%	0,5%	2,1%
Huila	1,0%	1,0%	-2,0%	10,4%	-2,1%	-3,6%	4,7%	-12,8%	-1,1%	-1,6%	2,7%	-2,5%
La Guajira	1,4%	3,8%	-5,3%	15,4%	2,8%	3,0%	-5,8%	-1,6%	4,3%	6,9%	-11,2%	13,8%
Magdalena	0,0%	6,8%	-6,8%	10,3%	2,4%	-5,4%	3,3%	-8,7%	2,4%	1,3%	-3,7%	1,7%
Meta	1,7%	7,8%	-9,4%	23,8%	0,7%	-4,4%	3,7%	-14,0%	2,4%	3,4%	-5,8%	9,8%
Nariño	-0,5%	1,0%	-0,5%	7,4%	2,3%	-0,5%	-1,0%	-1,4%	1,8%	0,5%	-2,2%	3,9%
Norte de Santander	0,8%	0,1%	-1,0%	12,7%	0,5%	-0,9%	0,4%	-0,8%	1,4%	-0,8%	-0,6%	5,9%
Quindío	1,2%	0,9%	-2,1%	3,5%	0,7%	0,0%	-0,7%	1,8%	1,9%	0,9%	-2,8%	5,1%
Risaralda	3,0%	-1,6%	-1,3%	9,2%	-1,4%	4,6%	-3,6%	-1,1%	1,6%	3,0%	-4,6%	8,1%
Santander	0,3%	5,7%	-6,1%	5,4%	0,3%	-1,4%	1,1%	-2,5%	0,6%	4,3%	-5,0%	2,9%
Sucre	0,3%	5,8%	-6,1%	4,5%	-0,3%	-0,5%	0,8%	-0,6%	0,0%	5,3%	-5,3%	3,9%
Tolima	0,6%	7,1%	-7,6%	14,8%	-1,4%	0,3%	1,7%	-8,6%	-0,9%	7,3%	-6,4%	6,2%
Valle del Cauca	2,5%	1,2%	-3,7%	6,4%	0,5%	-0,8%	0,3%	-0,4%	3,0%	0,4%	-3,4%	6,1%

Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

## 1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS JÓVENES OCUPADOS

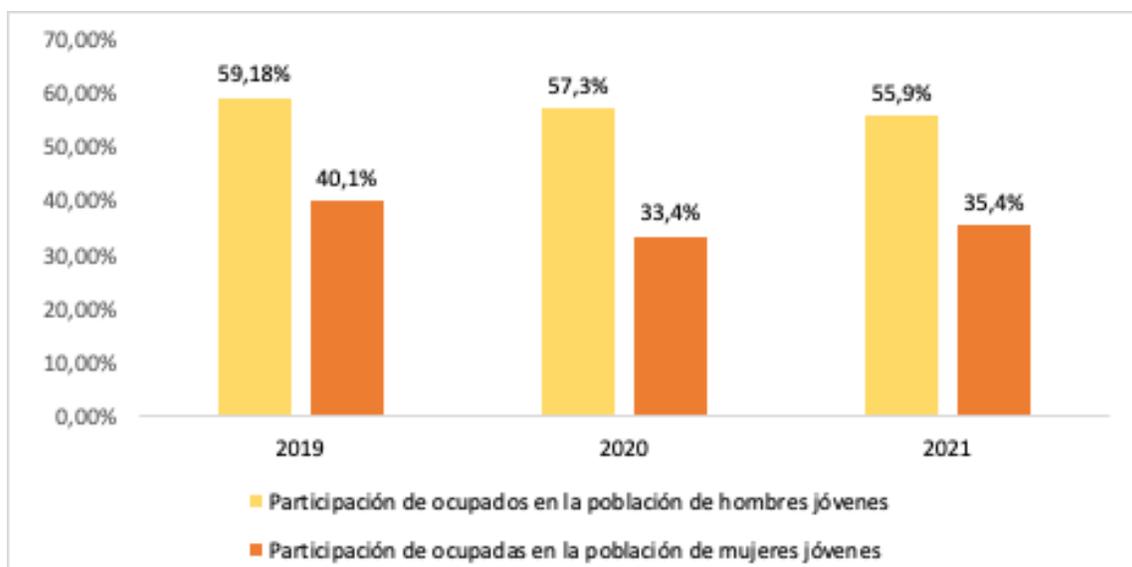
Tomamos a los jóvenes ocupados como aquellas personas que durante el período de referencia trabajaron por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo y, son trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora<sup>3</sup> y se encuentran en el rango de edad de personas jóvenes. Como dato adicional de referencia, en su último anexo correspondiente al trimestre móvil de octubre a diciembre del 2021, el DANE reportó que la población en edad de trabajar de 14 a 28 años correspondía a 12.335.180. Así mismo, se reportó una tasa global de participación del 55,1 %, una tasa de ocupación del 45,1 %, la cual comparada con el mismo periodo de 2020 presenta un incremento, pero no alcanza aún los niveles del 2019.

### 1.2.1. LOS JÓVENES OCUPADOS Y SU PARTICIPACIÓN POBLACIONAL

La gráfica 1 presenta la participación de hombres y mujeres ocupados respecto al total de jóvenes por sexo, en la cual se encuentra que de cada 100 hombres en promedio 57 se encuentran ocupados y de cada 100 mujeres 36 están ocupadas. Otro hallazgo es que los hombres tienden a estar en el estado de “ocupados” en mayor proporción frente a las mujeres. Adicionalmente, frente a los datos del 2020 se aprecia una caída de la ocupación más fuerte en las mujeres que en los hombres. La gráfica 2 presenta los porcentajes de los jóvenes ocupados sobre el total de jóvenes del país, en donde, a grandes rasgos, es posible determinar que los jóvenes ocupados del país durante el 2021 correspondían a 48,1 % y las jóvenes ocupadas en el mismo periodo eran sólo el 30,3 %, lo cual deja ver una brecha de género que persiste. Así mismo, al observar los datos del año 2021 se evidencia que aún no se logra llegar los niveles pre pandemia.

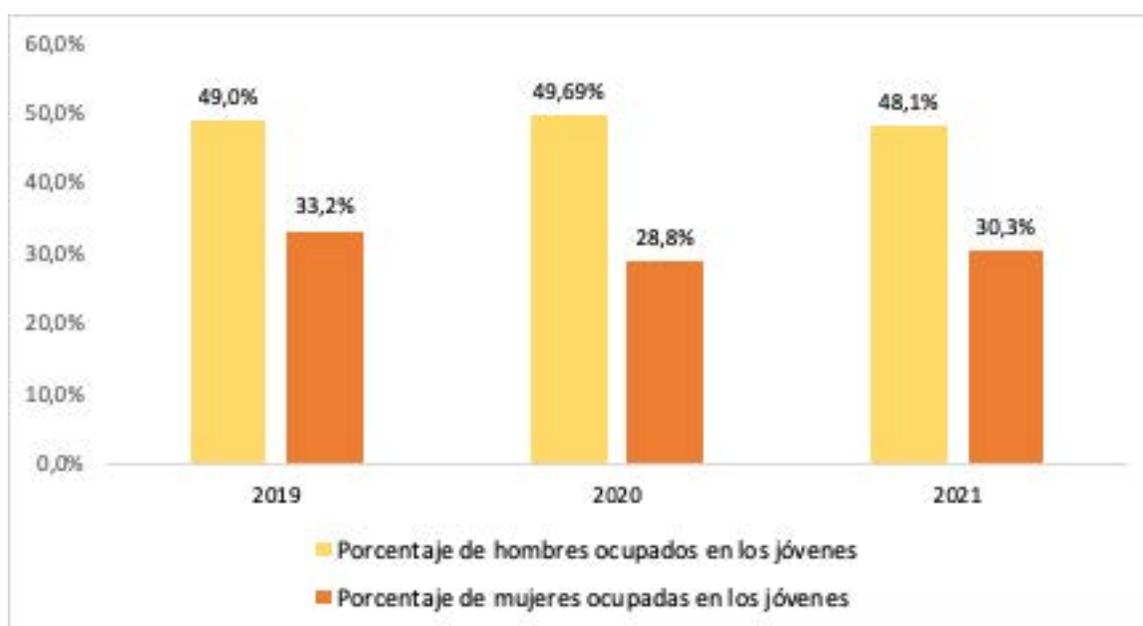
<sup>3</sup> Metodología general GEIH DANE

**Gráfica 1.** Participación de los jóvenes ocupados en cada población por sexo



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

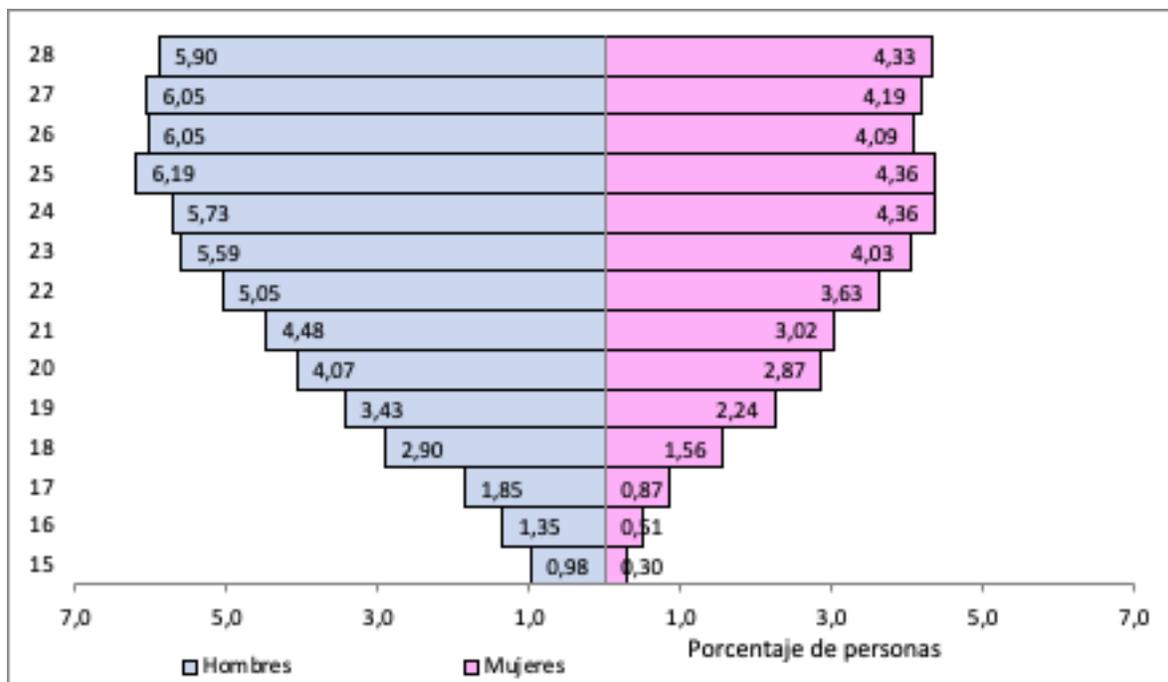
**Gráfica 2.** Porcentaje de los jóvenes ocupados en cada población por sexo



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

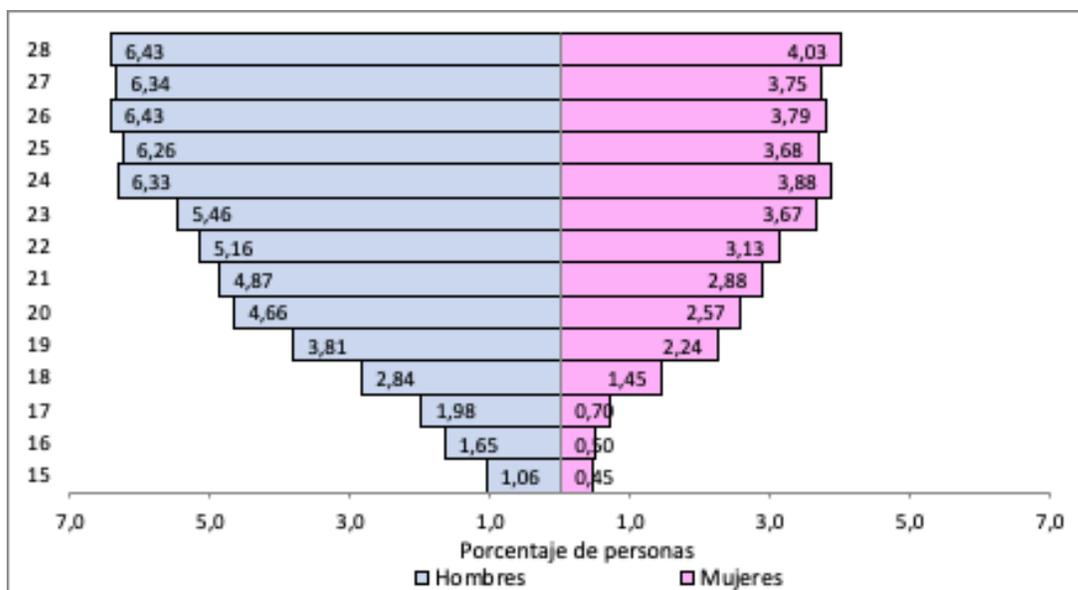
Por otra parte, la población de hombres y mujeres jóvenes ocupados y ocupadas se puede caracterizar por edad según las gráficas 3, 4 y 5, en donde, en el caso de los hombres la mayor concentración se encuentra en el rango de los 24 a 28 años en los tres años analizados; es decir, los jóvenes ocupados se concentran en el límite superior del rango de edad de esta población, lo cual se puede deber a que dentro de este rango los jóvenes tienden a finalizar su formación académica o incluso dentro de este rango de edad los jóvenes tienen acumulados sus primeros años de experiencia laboral, escenario favorable para la ocupación. Situación contraria a lo que sucede con el rango inferior de esta población; es decir, los jóvenes entre los 15 y 18 años son los que menor nivel de ocupación presentan lo que se podría relacionar con la ausencia de experiencia laboral como barrera a la ocupación.

**Gráfica 3.** Pirámide poblacional de jóvenes ocupados año 2019.



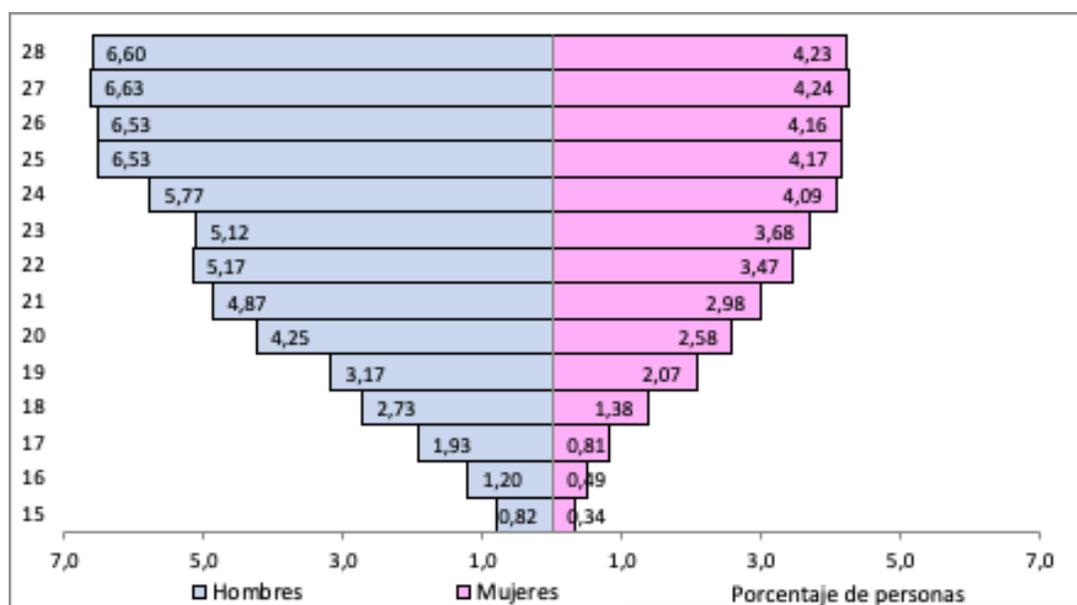
Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

**Gráfica 4.** Pirámide poblacional de los jóvenes ocupados año 2020.



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

**Gráfica 5.** Pirámide poblacional de los jóvenes ocupados año 2021.



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios

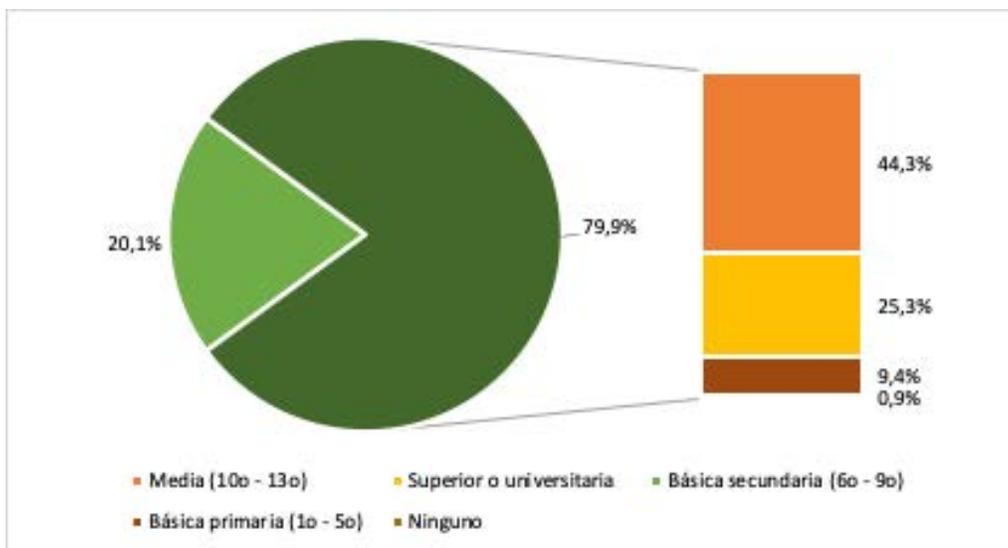
### 1.2.2. LOS JÓVENES OCUPADOS Y SU FORMACIÓN ACADÉMICA

#### a. Nivel educativo

En las gráficas 6 y 7 se muestran los niveles educativos y su distribución en los jóvenes. Se identifica que las mujeres ocupadas corresponden mayormente a aquellas con educación superior o universitaria, seguida de las que poseen educación media. Lo contrario sucede con los hombres jóvenes ocupados, quienes en su mayoría tienen un nivel de educación media, seguida de educación superior o universitaria. Cabe destacar que para todos los niveles educativos y para ambos sexos, cuando se analiza la variación del año 2020 frente al 2019, se presentan decrecimientos, lo cual indica que de cara a la pandemia generada por el Covid-19, los jóvenes no tuvieron incentivos

a formarse académicamente o culminar algún nivel. Lo contrario sucede al analizar 2021 frente a 2020, cuando las mujeres con formación superior o universitaria crecieron en un 67 %, versus un crecimiento del 61 % de los hombres en el mismo nivel. En cuanto a la formación media, las mujeres presentaron un crecimiento del 57 % frente a un decrecimiento del 50 % en los hombres. Esto último podría evidenciar que en proporciones las mujeres tienden a ocuparse en puestos de trabajo que requieren un nivel educativo superior o universitario y los hombres en puestos de nivel educativo medio, pese a que en magnitudes no distan mucho los hombres y mujeres por nivel educativo, esto último refuerza la idea de brecha de género en el empleo de los jóvenes.

**Gráfica 6.** Nivel educativo de los jóvenes ocupados



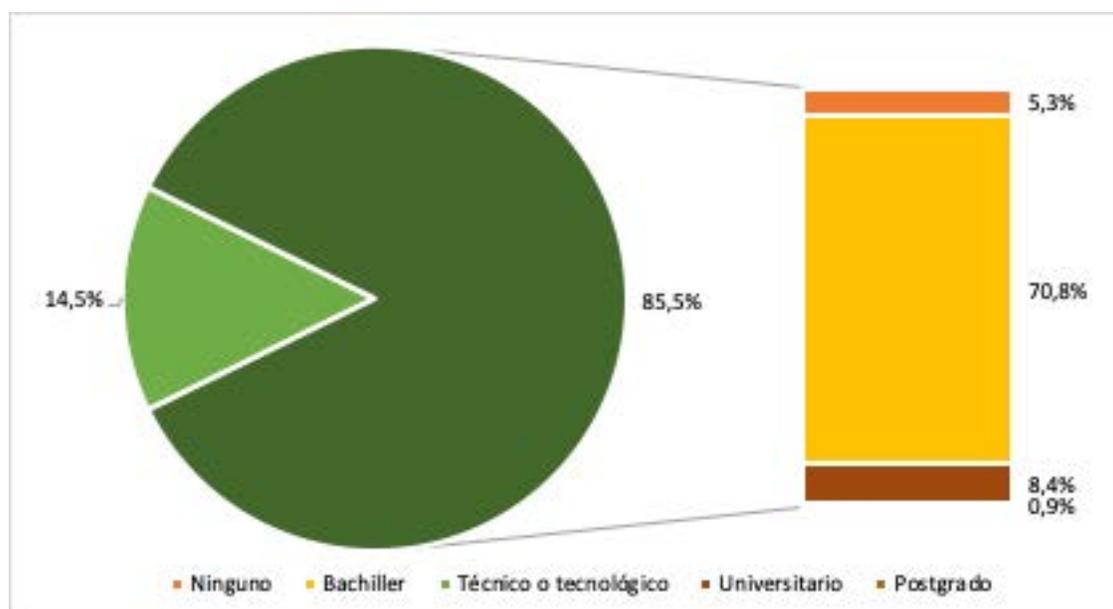
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios. Se excluye el nivel preescolar y no sabe, no responde.

## b. Último título obtenido

Para caracterizar con mayor detalle lo comentado en el hito a, las gráficas 7 y 8 presentan los últimos títulos obtenidos por la población de jóvenes ocupados. Donde es posible observar que, tanto en mujeres como en hombres, el último título educativo obtenido predominante es el de bachiller, seguido por el técnico o tecnológico y universitario. Cuando se observa por sexo, se evidencia que porcentualmente son más las mujeres jóvenes ocupadas que poseen un título técnico o tecnológico o incluso universitario frente a los hombres. Adicionalmente, frente

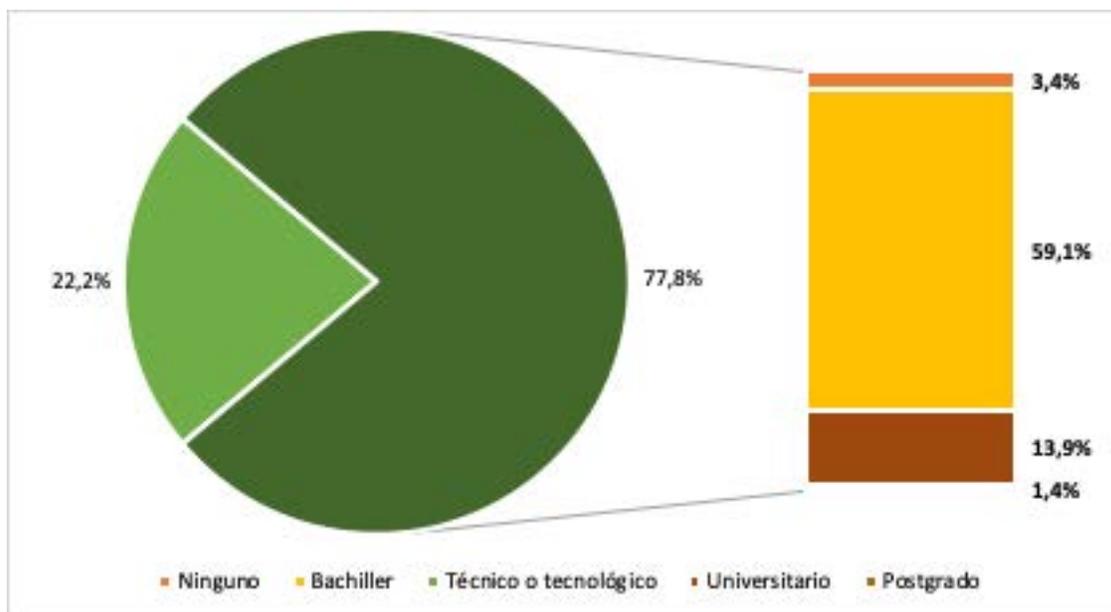
a las variaciones por pares de años, se siguen evidenciando los decrecimientos en la frecuencia de los títulos obtenidos del 2020 frente al 2019 y los crecimientos del 2021 frente al 2020. Un hecho importante es que la proporción de títulos que más crecieron fueron los universitarios, tanto en hombres como en mujeres en el último año, el segundo título que más crecimiento obtuvo en mujeres fue el técnico o tecnológico y en hombres el de postgrado.

Gráfica 7. Último título obtenido de los jóvenes ocupados



Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios. Se excluye eno sabe, no responde.

Gráfica 8. Último título obtenido de las jóvenes ocupadas



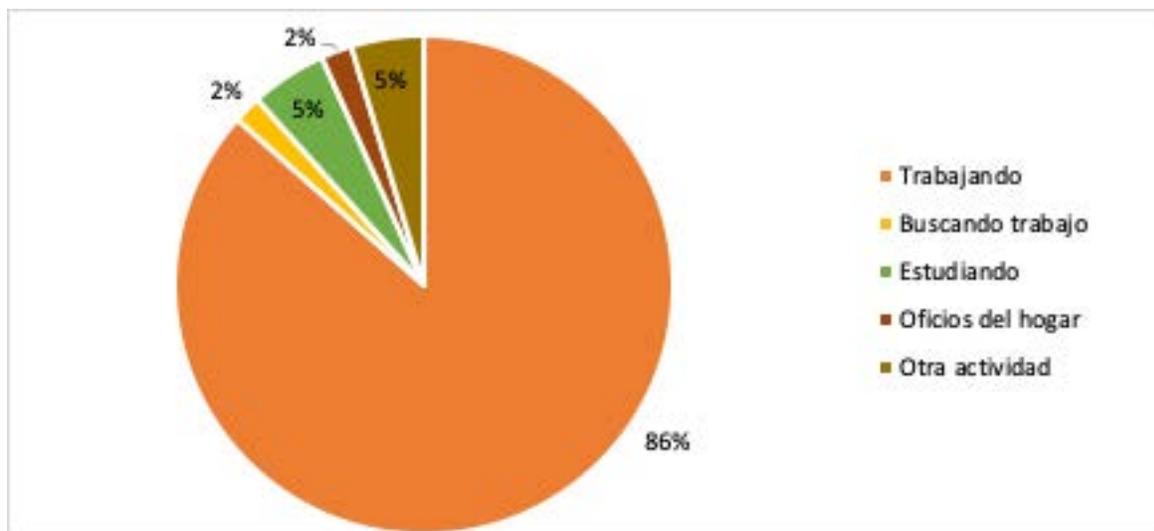
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios. Se excluye eno sabe, no responde.

### 1.2.3. USO DEL TIEMPO DE LOS JÓVENES OCUPADOS

¿Qué hacen los jóvenes ocupados? En las gráficas 9 y 10 se muestra el uso del tiempo que hacen los hombres y mujeres. Como es de esperarse, la mayoría de los jóvenes ocupados usan su tiempo trabajando. En el caso puntual de los hombres, usan su tiempo estudiando y en otras actividades, solo un 2 % de ellos usa su tiempo en oficios del hogar y un 2%, a pesar de estar ocupado, usa su tiempo buscando trabajo, lo cual evidencia la presencia de subempleo (subocupación) objetivo en la población. Particularmente en las mujeres,

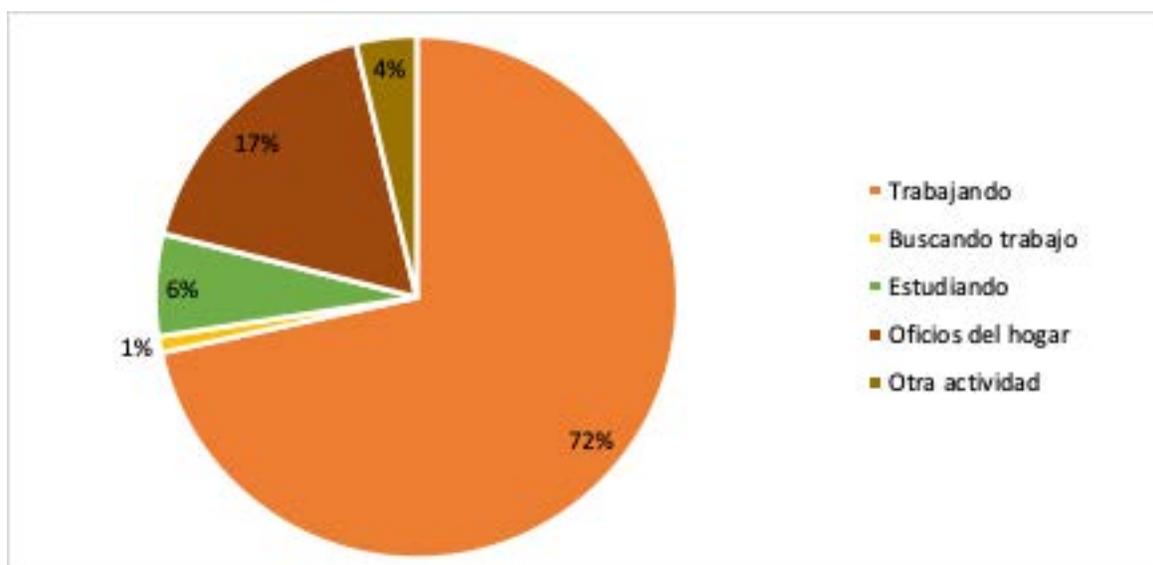
la segunda actividad que mayor representa el uso del tiempo son los oficios del hogar, hallazgo que no es imprevisto ya que, como normalmente es discutido, estas actividades son atribuidas a las mujeres, seguido de estudiar y otra actividad. En las mujeres, aunque hay presencia de subempleo objetivo, es menor que el de hombres.

Gráfica 9. Uso del tiempo de los jóvenes ocupados



Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

Gráfica 10. Uso del tiempo de las jóvenes ocupadas



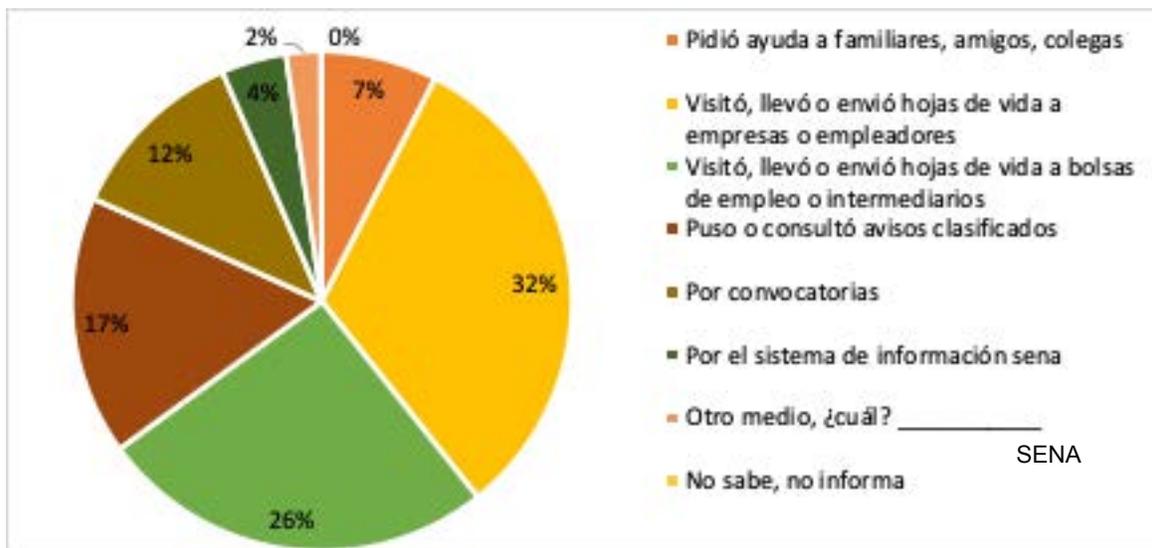
Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.2.4. MEDIOS DE BÚSQUEDA POR LOS CUALES OBTUVO SU EMPLEO

Para caracterizar por cuáles o cuál medio los jóvenes han obtenido sus empleos es pertinente analizar la pregunta del módulo de ocupados de la GEIH que indaga sobre esto. En las gráficas 11 y 12 se muestran los medios de búsqueda de empleo de los jóvenes ocupados por los que han obtenido un empleo. Tanto en mujeres como en hombres el orden es el mismo, los jóvenes ocupados obtuvieron empleo por medio de visitar, llevar o enviar hojas de vida

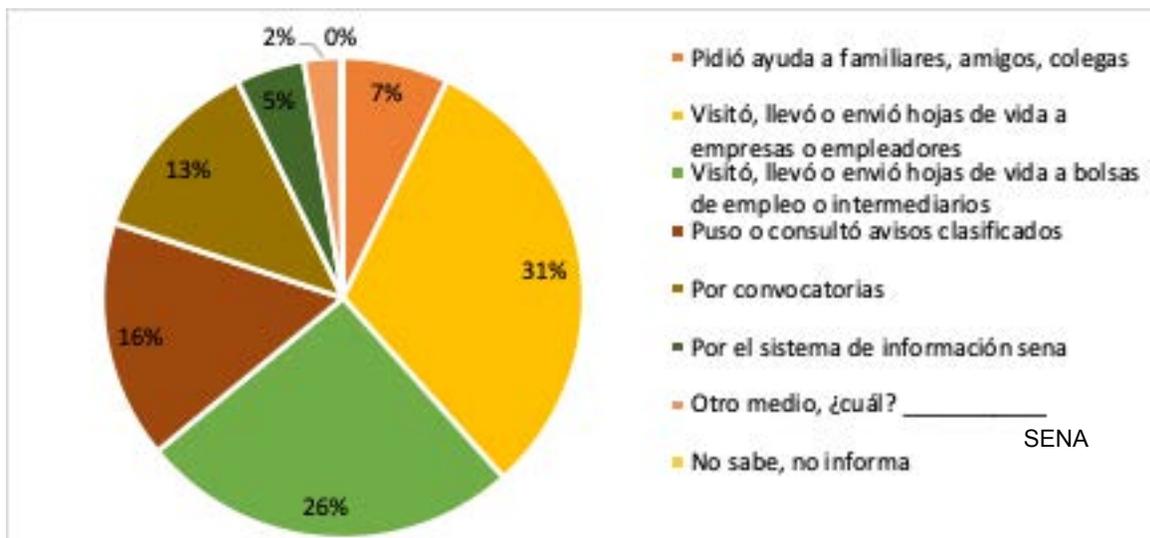
a empresas o empleadores, seguido de visitar, llevar o enviar hojas de vida en bolsas de empleo o intermediarios y poner o consultar avisos clasificados. Contrario a lo que sucede con el total de la población, que tiene como medio de búsqueda más usado pedir ayuda a familiares, amigos y colegas. Cabe destacar que este último medio de búsqueda mencionado fue el que mayor crecimiento tuvo en el último par de años analizados.

**Gráfica 11.** Medios de búsqueda por los cuales obtuvieron su empleo los jóvenes ocupados



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 12.** Medios de búsqueda por los cuales obtuvieron su empleo las jóvenes ocupadas



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

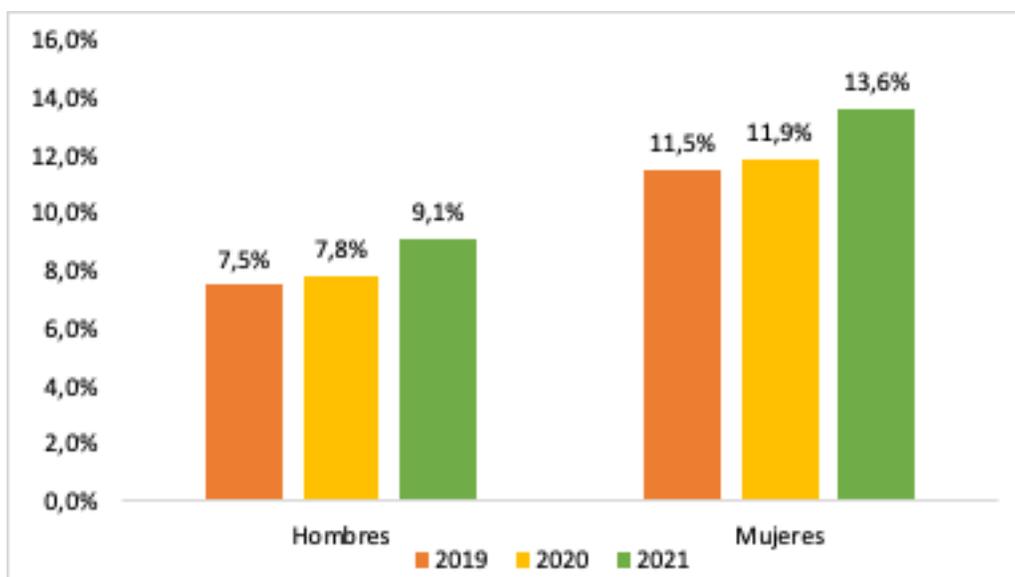
### 1.2.5. INCIDENCIA DE UNA PÁGINA WEB PARA OBTENER EMPLEO

Dado el contexto actual, donde las tecnologías de la información y la comunicación toman mayor importancia y relevancia en el día a día de las personas y la existencia de sistemas de información con la misionalidad de facilitar el encuentro entre la oferta y demanda laboral, resulta interesante realizar el mapeo de si obtener un empleo se puede dar por medio de la intermediación que se realiza a través de una página web. En la gráfica 13 se presenta el porcentaje de hombres y mujeres que, durante 2019, 2020 y 2021 han obtenido empleo por medio de una página web. Si bien las mujeres

en proporciones han obtenido más empleo por medio de esta herramienta, la tendencia es creciente para ambos sexos, demuestra la importancia de la promoción del empleo por estos medios. Cabe señalar que, si bien el crecimiento entre 2019 y 2020 de los empleos obtenidos por jóvenes por medio de una página web no es muy grande, al comparar 2020 con 2021 resulta significativo, hecho que puede estar marcando un importante precedente para los años siguientes y las dinámicas de colocación.

De acuerdo con la información y la manera en que esta se capturaba, es posible que un importante porcentaje de las páginas web que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo y/o intermediación laboral estén autorizadas por la Unidad del SPE, este fue uno de los parámetros que se tuvieron en cuenta para el replanteamiento de estas preguntas en el marco 2018 de la GEIH y en el que la Entidad participó activamente.

**Gráfica 13.** Porcentaje de hombres y mujeres que obtuvieron empleo por medio de una página web



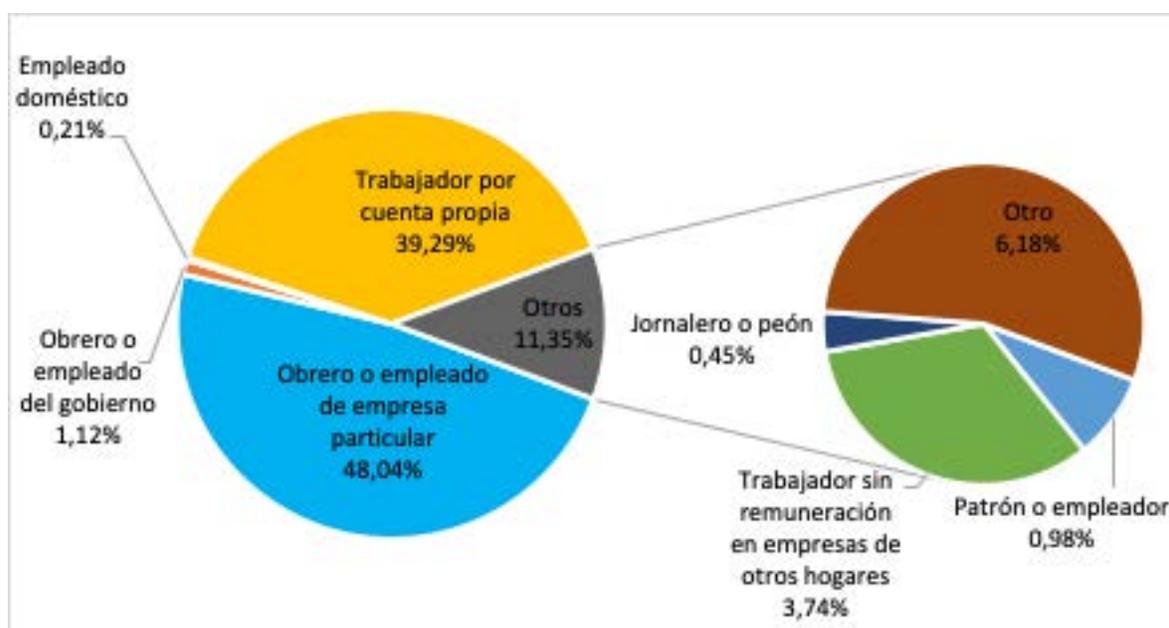
Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.2.6. POSICIONES OCUPACIONALES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS JÓVENES OCUPADOS

Para concluir esta sección, en las gráficas 14 y 15 se muestran las posiciones ocupacionales en las que se encuentran los jóvenes. Para ambos sexos las posiciones ocupacionales de “obrero o empleado de empresa particular” y “trabajador por cuenta propia” son en las que mayormente se encuentran los jóvenes. Particularmente, para los hombres la posición de “otro” es la

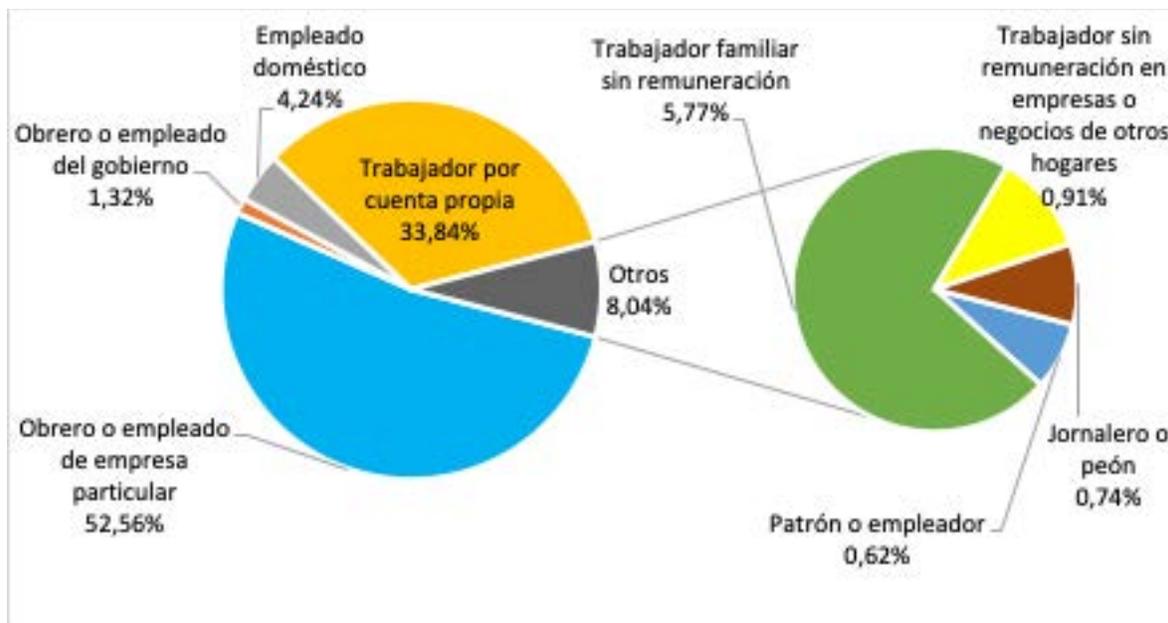
tercera con mayor porcentaje de ocupación y como última posición tienen la de “empleado doméstico” con tan solo el 0,21%; por su parte, las mujeres tienen esta ocupación en la cuarta posición y representa el 4,24%.

**Gráfica 14.** Posiciones ocupacionales en las que se encuentran los jóvenes



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 15.** Posiciones ocupacionales en las que se encuentran los jóvenes



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS JÓVENES DESOCUPADOS

Los jóvenes desocupados se entienden como aquellos que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: en desempleo abierto, es decir, sin empleo en la semana de referencia; hicieron diligencias en el último mes relacionadas con la búsqueda de empleo; tenían disponibilidad para empezar a trabajar; estaban en desempleo oculto, es decir, sin empleo en la semana de referencia; no hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses; tienen una razón válida de desaliento y tenían disponibilidad<sup>4</sup>. Igualmente, nos centraremos en las personas de 15 a 28 años.

Adicionalmente, como datos de interés, es pertinente mencionar que, en el más reciente anexo del mercado laboral de la juventud, correspondiente al trimestre móvil octubre - diciembre de 2021, el DANE reportó una tasa de desocupación del 20,9%, la cual comparada con el mismo periodo del 2020 presenta una disminución, pero no alcanza aún los niveles de 2019. En esta sección

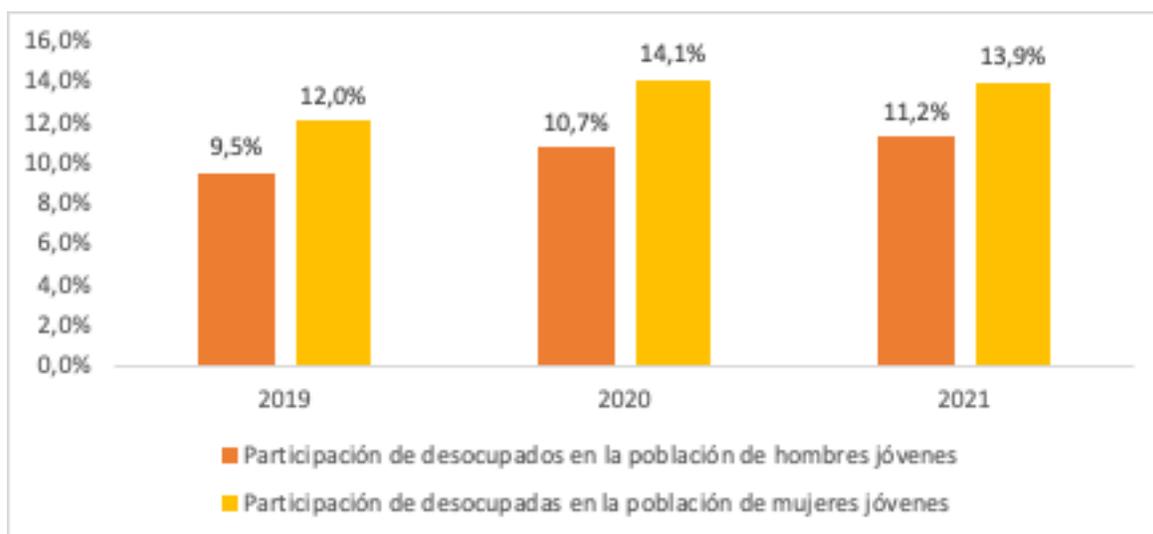
<sup>4</sup> Metodología general GEIH DANE

se presenta una caracterización de los jóvenes desocupados y su participación poblacional, su formación académica y últimos títulos alcanzados, el uso del tiempo, el deseo de obtener o instaurar un negocio, los medios de búsqueda de empleo de esta población, el tiempo sin emplearse en el que han transcurrido, las razones por las cuales estos jóvenes no buscan empleo y las posiciones ocupacionales en las que están interesados.

### 1.3.1. LOS JÓVENES DESOCUPADOS Y SU PARTICIPACIÓN POBLACIONAL

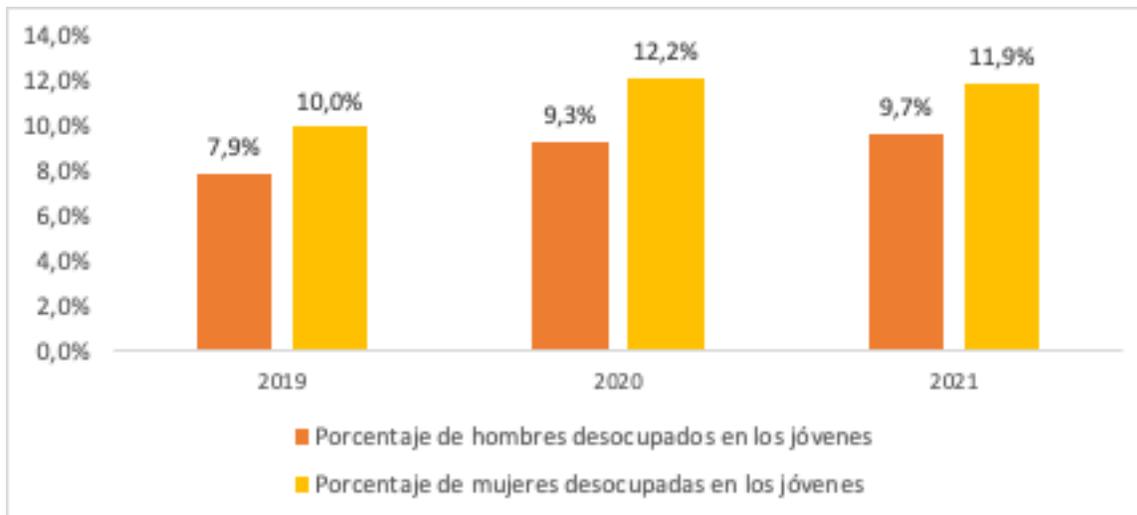
En la gráfica 16 se presenta el porcentaje de jóvenes desocupados por sexo. De cada 100 hombres jóvenes en promedio 11 se encuentran desocupados, de cada 100 mujeres en promedio 13 se encuentran desocupadas, las mujeres tienden a estar mayormente en la posición de desocupadas frente a los hombres. Frente a los efectos de la pandemia del Covid-19, el nivel de desocupación en las mujeres jóvenes incrementó en un 2,1 % y la de los hombres aumentó tan solo un 1,2 %. La gráfica 16 determina que para el 2021 los hombres jóvenes desocupados representan el 9,7 % de los jóvenes del país y las mujeres jóvenes desocupadas representan el 11,9 % de las jóvenes del país, visto de otro modo 20 de cada 100 jóvenes se encuentran desocupados.

**Gráfica 16.** Participación de los jóvenes desocupados por sexo



**Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

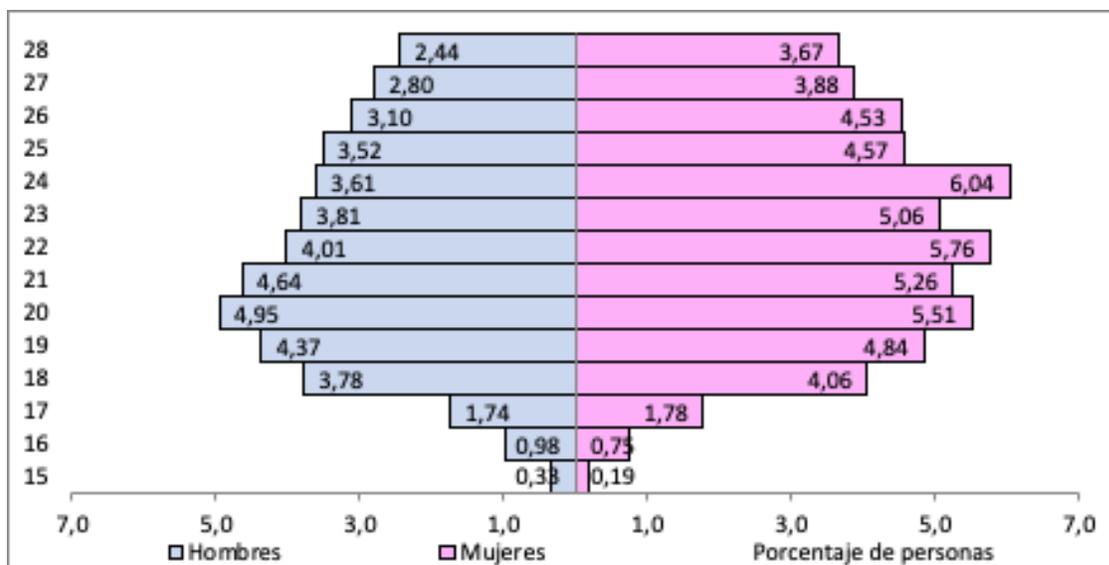
**Gráfica 17.** Porcentaje de los jóvenes desocupados



**Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

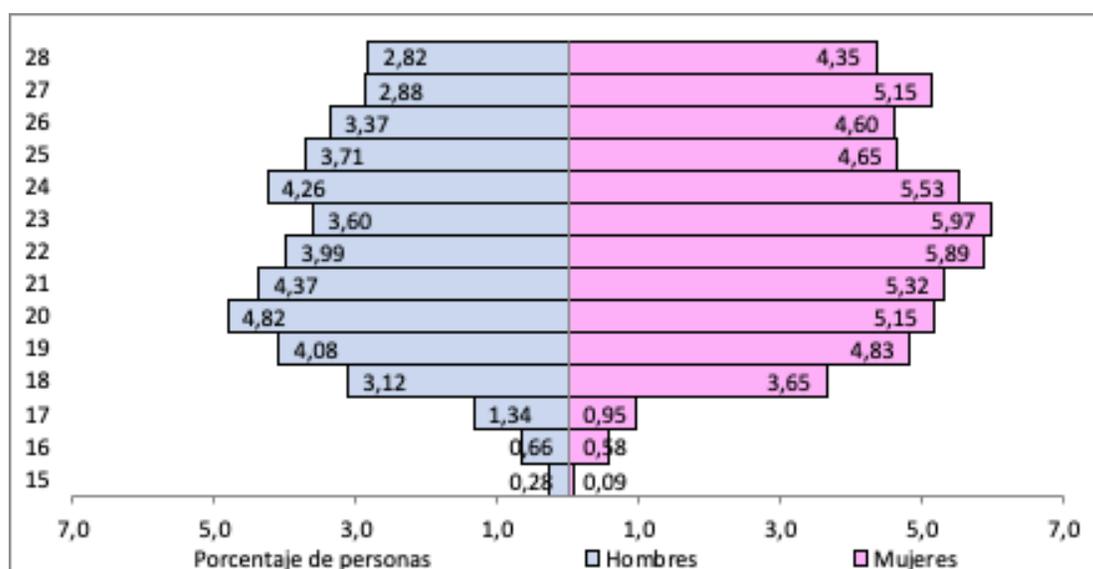
En cuanto a la caracterización de los jóvenes por edad, en los hombres se identifica que la concentración de jóvenes desocupados antes de pandemia se encuentra en el rango de los 18 a 21 años; durante la pandemia, los jóvenes desocupados –si bien continúan en el mismo rango– también se acentuó la desocupación en los jóvenes de 24 años y; en el periodo post pandemia, la desocupación en los jóvenes se concentró en el rango de los 20 a 23 años. Por otro lado, las mujeres desocupadas tienen una concentración en un rango más amplio; es decir, para el año 2019 estas se concentraban en las edades de los 18 a 24 años, durante 2020 el incremento de la desocupación en las mujeres jóvenes estuvo presente en todas las edades, para 2021 la desocupación de las mujeres estuvo concentrada entre los 22 a 24 años, tal como se observa en la gráfica 20.

**Gráfica 18.** Pirámide poblacional de los jóvenes desocupados año 2019



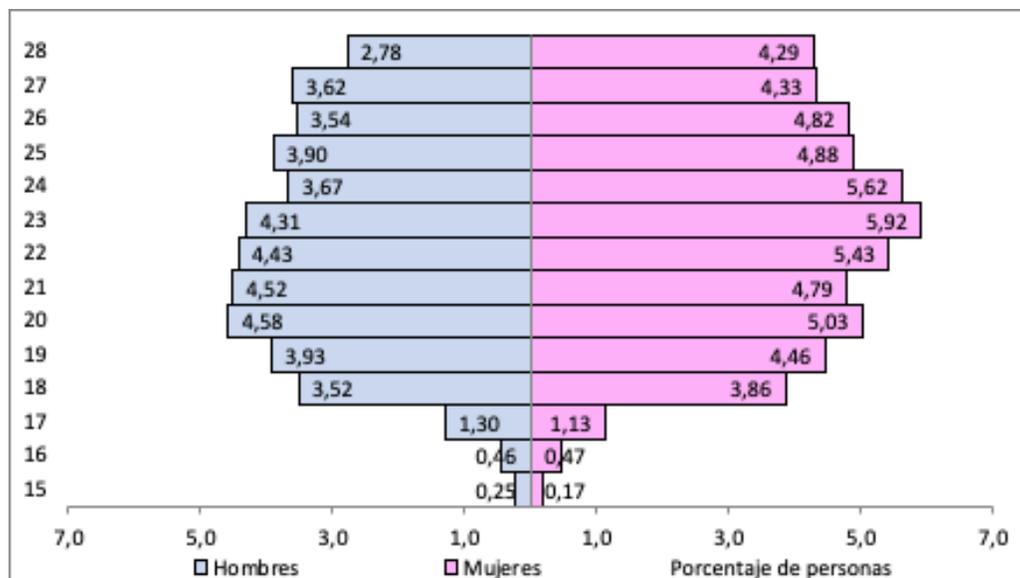
Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 19.** Pirámide poblacional de los jóvenes desocupados año 2020



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 20.** Pirámide poblacional de los jóvenes desocupados año 2021

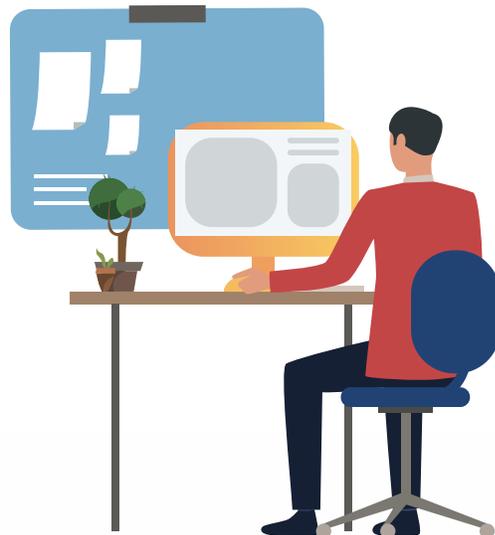


Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

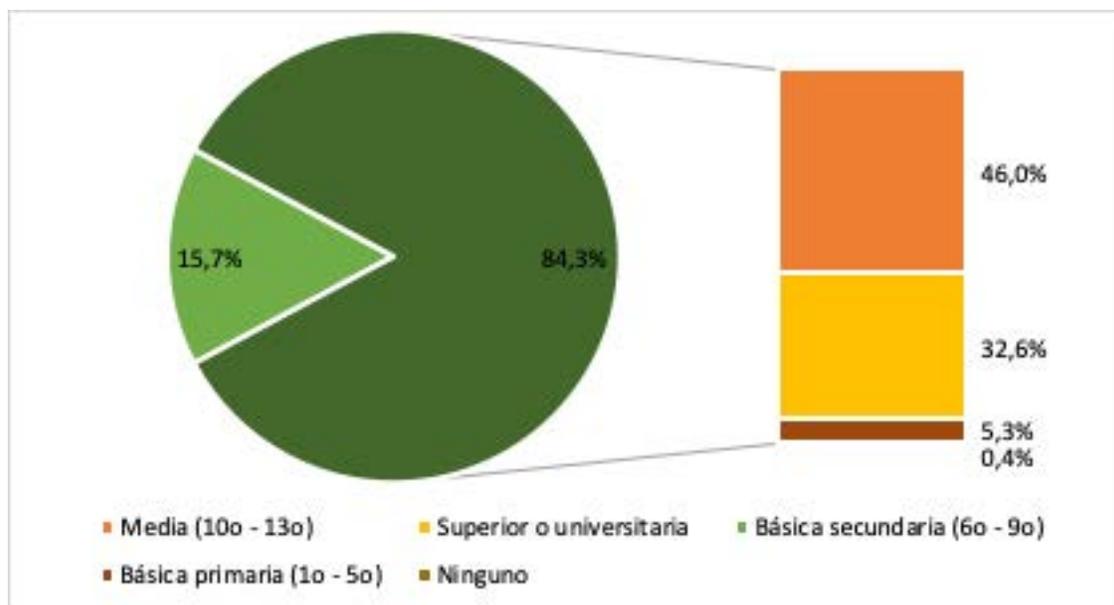
### 1.3.2. LOS JÓVENES DESOCUPADOS Y SU FORMACIÓN ACADÉMICA

#### a. Nivel educativo

En cuanto al nivel educativo de los jóvenes desocupados, las gráficas 21 y 22 muestran la distribución de estos niveles por sexo. Tanto para mujeres como para hombres el nivel educativo que más ha alcanzado esta población es el nivel de educación media, seguido por el superior o universitaria y básica secundaria. En cuanto a las variaciones año a año, del 2019 al 2020 todos los niveles presentaron un decrecimiento, del 2021 al 2020 el nivel que presentó mayor crecimiento en los hombres corresponde al superior o universitario con un 64 % y el de las mujeres corresponde al nivel de educación media con un 52 %.

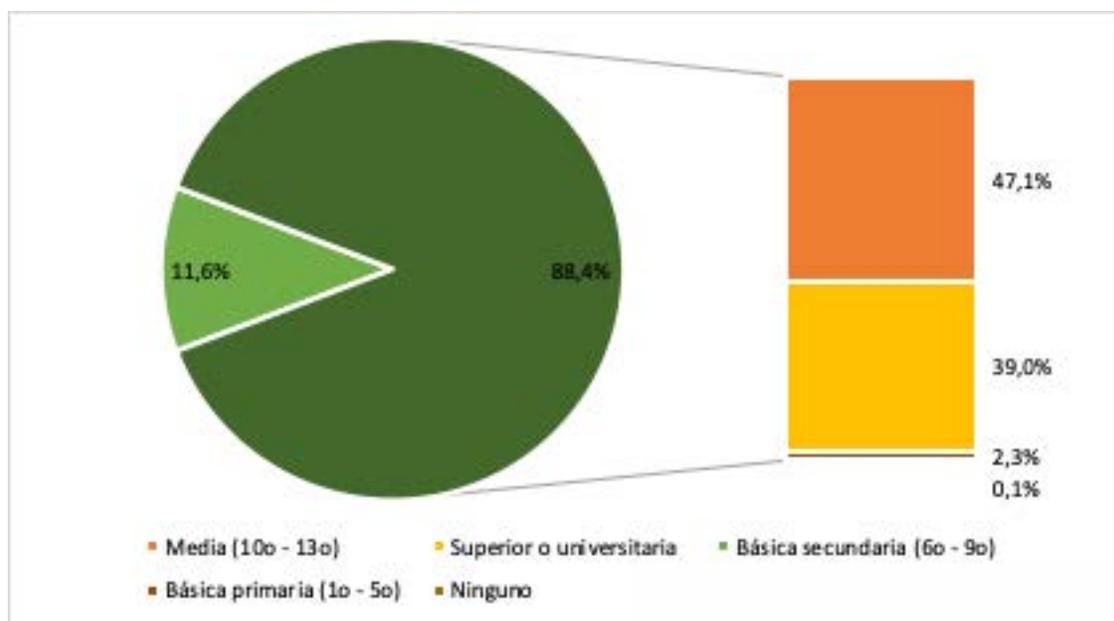


**Gráfica 21.** Nivel educativo de los jóvenes desocupados



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios. se excluye el nivel preescolar y no sabe, no responde.

**Gráfica 22.** Nivel educativo de los jóvenes desocupados



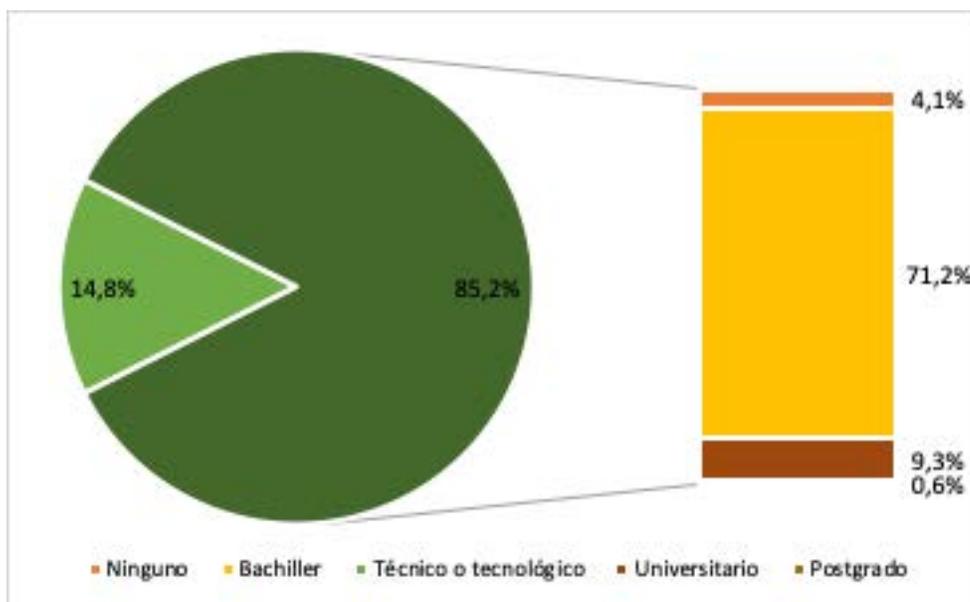
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios. se excluye no sabe, no responde.

### b. Último título obtenido

Las gráficas 23 y 24 presentan el último título obtenido por los jóvenes desocupados según sexo. En las mujeres se evidencia que proporcionalmente son más las mujeres jóvenes desocupadas que poseen títulos de bachiller, seguido de técnico o tecnológico y, por el título, universitario; igualmente, este orden se mantiene para los títulos obtenidos

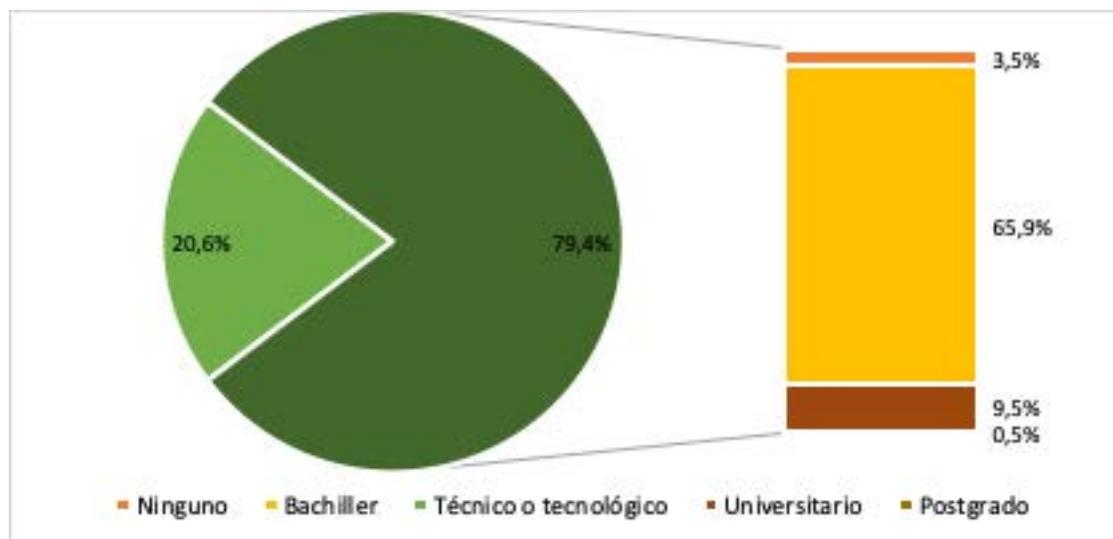
por los hombres. El universitario es el título más obtenido por los hombres en el último año, caso contrario al de las mujeres, donde el título más obtenido corresponde al de postgrado. Así, de los jóvenes que han terminado algún nivel educativo y obtenido un título, son más mujeres con postgrado desocupadas y más jóvenes universitarios hombres desocupados.

**Gráfica 23.** Último título obtenido de los jóvenes desocupados



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios. se excluye no sabe, no responde.

Gráfica 24. Último título obtenido de las jóvenes desocupadas



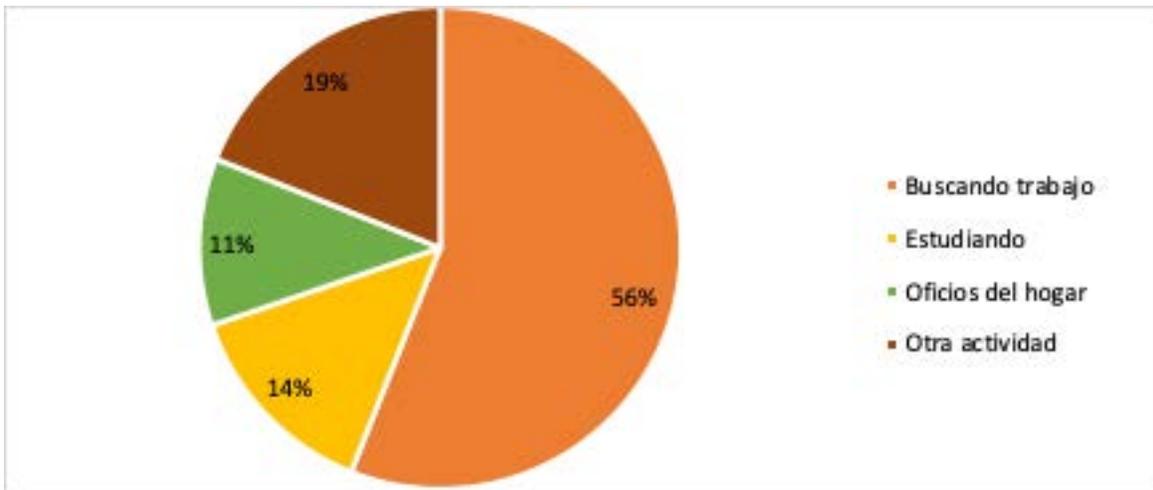
Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios. se excluye no sabe, no responde.

### 1.3.3. USO DEL TIEMPO DE LOS JÓVENES DESOCUPADOS

En las gráficas 25 y 26 se observa la distribución y uso del tiempo que hacen los jóvenes desocupados, la cual contrasta con el uso del tiempo de los jóvenes ocupados. Esto, debido a que los jóvenes desocupados hombres (56%) usan su tiempo mayoritariamente para buscar trabajo, aunque representan un mejor porcentaje que el de los jóvenes hombres ocupados que se dedican a trabajar, lo cuáles estos últimos representaron la mayoría de los jóvenes hombres ocupados, continuando con la actividad de estudiar y tan solo un 11 % de los jóvenes desocupados usan su tiempo en los

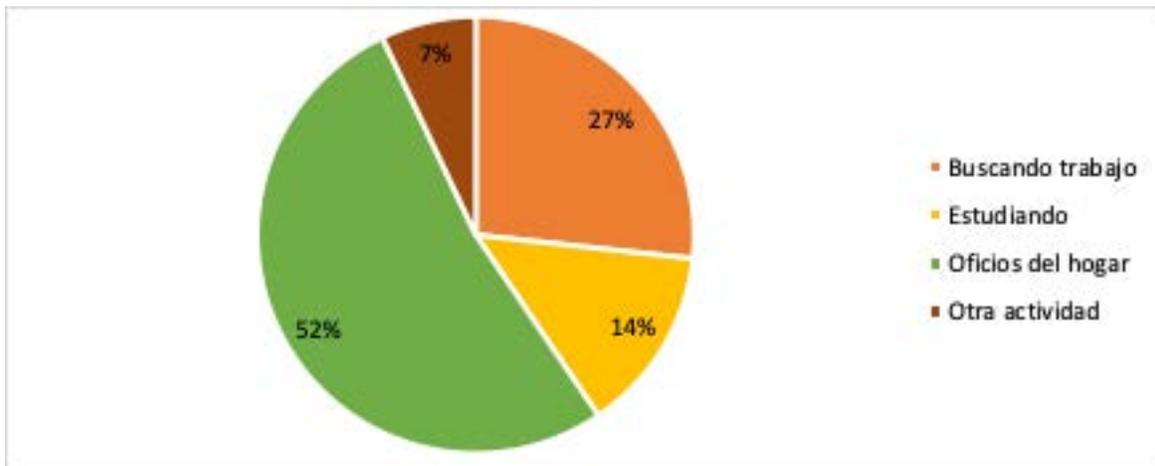
oficios del hogar. Desde otra óptica, las jóvenes desocupadas dedican la mayoría de su tiempo en oficios del hogar y corresponden al 52 %; es decir, la actividad en la que los hombres desocupados menos usan tiempo, las mujeres desocupadas ocupan el mayor tiempo. Las mujeres jóvenes desocupadas usan su tiempo buscando trabajo en el 27 % de los casos y se dedican a estudiar en el 14 % de estos.

**Gráfica 25.** Uso del tiempo de los jóvenes desocupados



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 26.** Uso del tiempo de los jóvenes desocupados



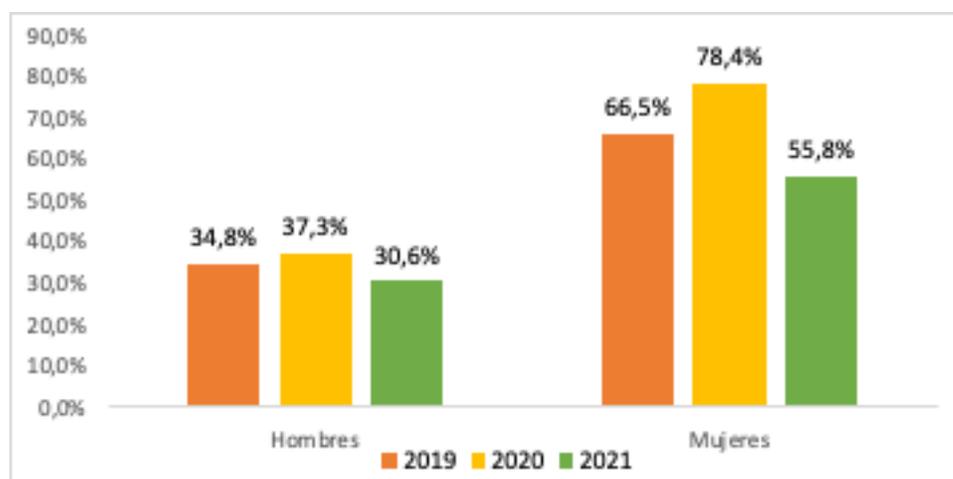
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

### Deseo de conseguir empleo o instalar un negocio

En general las personas desocupadas manifiestan interés en obtener empleo o comenzar un negocio. En la gráfica 27 se presentan los porcentajes del deseo de obtener empleo según sexo de los jóvenes desocupados. Como era de esperar, durante el año 2020, por la pandemia se incrementaron

los deseos de conseguir empleo en los jóvenes; así mismo, al comparar por sexo, las mujeres representan un mayor porcentaje de esta población que desea conseguir empleo, como se ha observado, son las mujeres quienes presentan un mayor nivel de desocupación, lo que llama la atención es que estos niveles de deseo de conseguir empleo son casi el doble en las mujeres que en los hombres.

Gráfica 27. Deseo de obtener un empleo o instaurar un negocio según sexo



Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.3.4. MEDIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO UTILIZADOS

Para caracterizar por cuáles o cuál medio los jóvenes buscan empleo es pertinente analizar la pregunta del módulo de desocupados de la GEIH que indaga sobre este particular. En las gráficas 28 y 29 se muestran los medios de búsqueda de empleo de hombres y mujeres. Tanto en mujeres como en hombres el orden es el mismo, los jóvenes buscan empleo utilizando la opción de visitar, llevar o enviar hojas de vida a empresas o empleadores; seguido de pedir ayuda a familiares, amigos y colegas; visitar, llevar o enviar hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios y poner o consultar avisos clasificados. Como se evidenció en la población ocupada los medios más efectivos corresponden a visitar, llevar o enviar hojas de

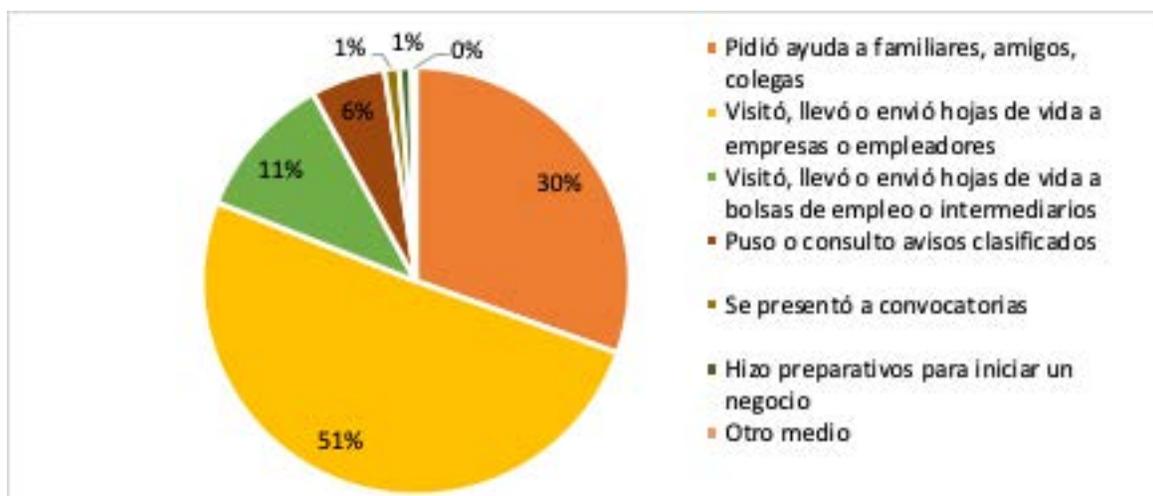
vida a empresas o empleadores o a bolsas de empleo o intermediarios; para los desocupados, el segundo medio de búsqueda más utilizado es el de pedir ayuda a familiares, amigos y colegas, lo que sugiere que los esfuerzos del uso de los medios de búsqueda dentro de la población desocupada no están correctamente direccionados. Dentro del crecimiento de estos medios de búsqueda en los jóvenes desocupados se encuentra que por los hombres el medio que más crecimiento obtuvo es el correspondiente al de presentarse a convocatorias y el de las mujeres corresponde al de visitar, llevar y enviar hojas de vida a empresas o empleadores.

**Gráfica 28.** Medios de búsqueda por los cuales buscan empleo los jóvenes desocupados



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 29.** Medios de búsqueda por los cuales buscan empleo las jóvenes desocupadas



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.3.5. TIEMPO SIN EMPLEARSE

En la gráfica 30 se muestra el tiempo transcurrido por hombres y mujeres sin emplearse, presentando el mismo comportamiento. Mayormente los desocupados han pasado menos de un año sin empleo y representan al 92 % de hombres jóvenes desocupados y al 91% de las mujeres desocupadas. Seguido por el tiempo entre uno y menos de dos años que representa el 6,17 % y el 6,94 %, respectivamente entre hombres y mujeres. El 1,72 % y 1,69 % restante lleva entre dos y menos de cinco años desocupados. Como se ha observado a lo largo del documento, es mayor la proporción de las mujeres jóvenes desocupadas, lo cual reafirma la idea de brecha de género en el empleo de los jóvenes.



**Gráfica 29.** Tiempo transcurrido sin emplearse de los jóvenes según sexo



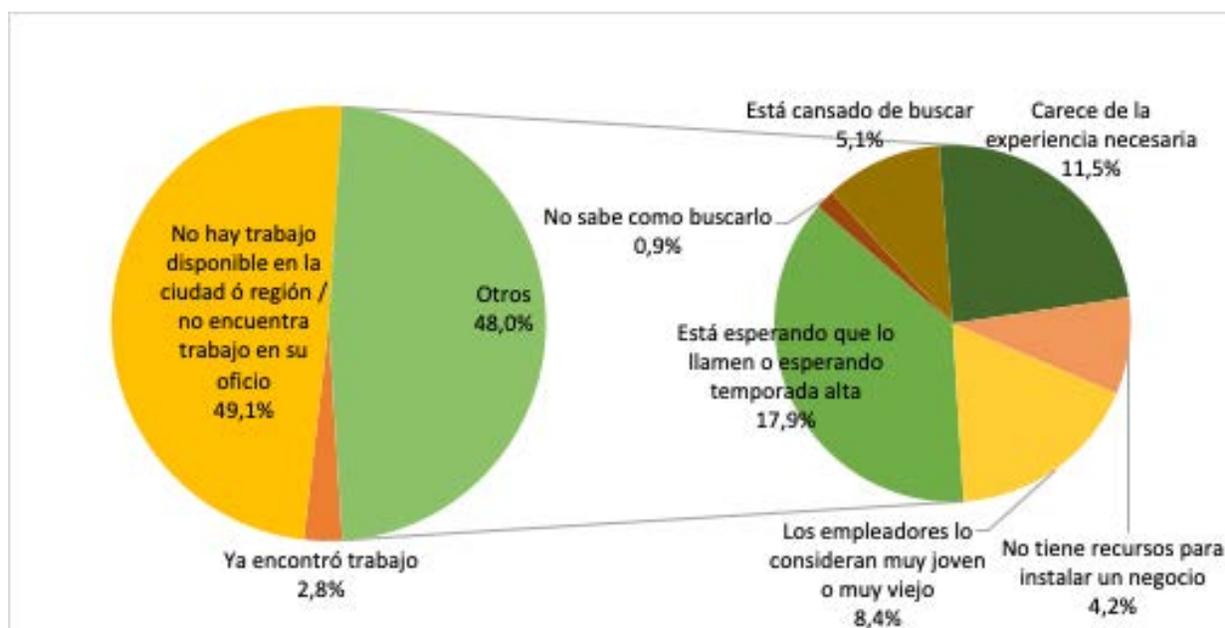
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.3.6. ¿POR QUÉ LOS JÓVENES DESOCUPADOS NO BUSCAN EMPLEO?

En contraste con el deseo de emplearse que tienen los jóvenes, algunos de ellos poseen razones para no buscar empleo, las gráficas 31 y 32 presentan las razones que tienen los hombres y mujeres para no buscar empleo. Aunque en el último año el 55,8 % de las mujeres desea conseguir empleo, el 44,2 % restante un 53,4 % manifiesta que no hay trabajo disponible en la ciudad o región o no encuentran trabajo en su oficio; el 10,85 % están esperando que las llamen o están esperando temporada alta; cerca del 20 % están cansadas de buscar o carecen de la experiencia necesaria; y el 14 % no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores las consideran muy jóvenes o no saben cómo buscarlo. En el caso de los

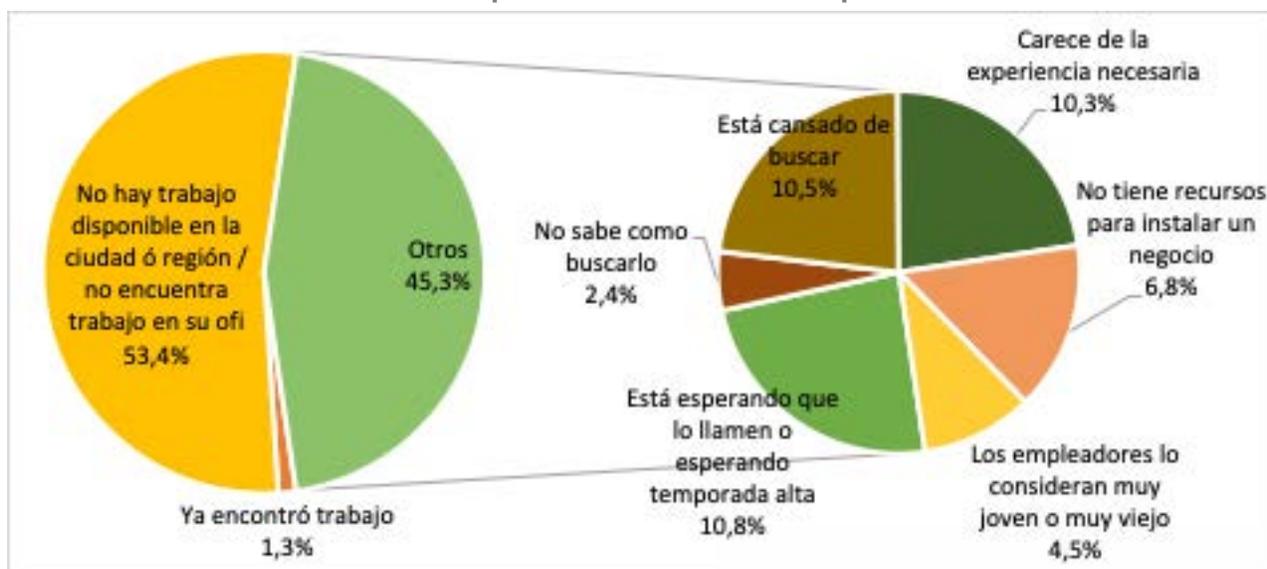
jóvenes hombres que no están buscando empleo, el 49,1 % no lo buscan porque no hay trabajo disponible en la ciudad o región o no encuentran trabajo en su oficio; mientras que el 48 % representa otra variedad de razones, siendo estas: el 17,9 % que está esperando que los llamen o esperan temporada alta, el 11,5 % carece de la experiencia necesaria, el 8,4 % porque los empleadores los consideran muy jóvenes y el 5,1 % no busca empleo porque están cansados de buscar, el 4,2 % no tienen recursos para instalar un negocio o el 2,8 % van a desplazarse a ser ocupados porque ya encontraron trabajo; en las mujeres sólo le pasa al 1,3 %, tan sólo el 0,9 % de los hombres no sabe cómo buscar empleo.

**Gráfica 30.** Razones por las cuales los jóvenes hombres desocupados no buscan empleo



Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 31.** Razones por las cuales las jóvenes mujeres desocupadas no buscan empleo



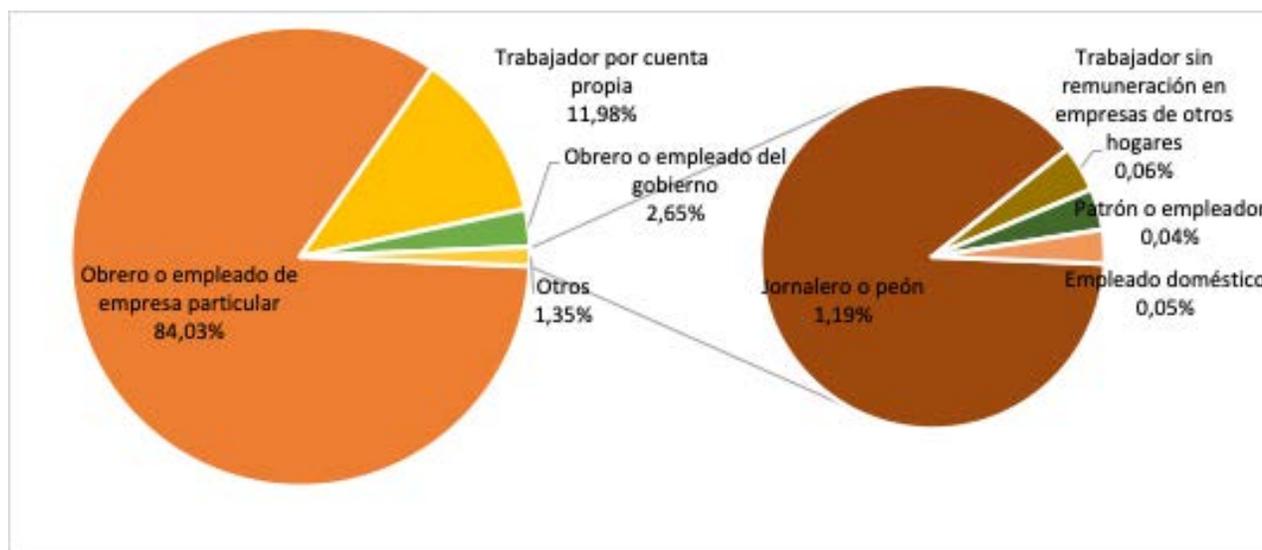
Promedio anual. **Fuente:** microdatos GEIH cálculos propios.

### 1.3.7. POSICIONES OCUPACIONALES EN LAS QUE BUSCAN EMPLEO LOS JÓVENES DESOCUPADOS

Finalmente, en las gráficas 33 y 34 se muestran las posiciones ocupacionales en las que se encuentran las mujeres y hombres que buscan colocarse. Para ambos sexos la posición ocupacional de “obrero o empleado de empresa particular” son donde mayormente los jóvenes buscan ocuparse. Particularmente para las mujeres, la posición de “empleado doméstico” es la segunda con mayor porcentaje

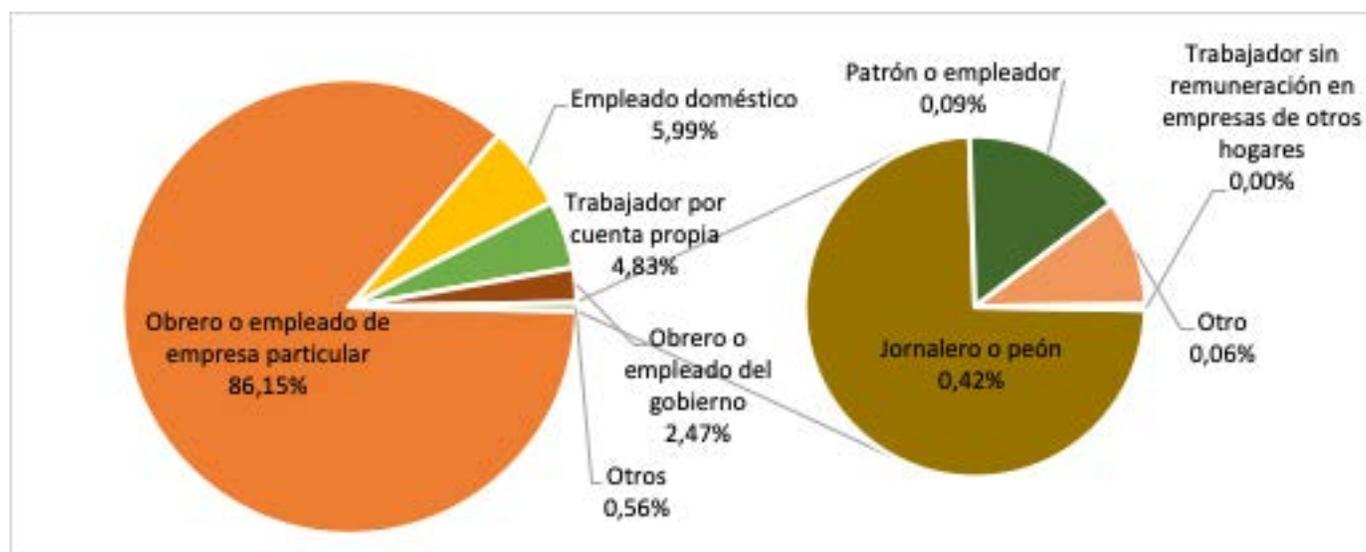
de deseo de ocupación con el 5,9 % y como última posición se encuentra la de “trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares” con tan solo el 0,0 %. En los hombres la segunda posición es “trabajador por cuenta propia” (11,9 %) y la última posición es “patrón o empleador” (0,0 %).

**Gráfica 33.** Posiciones ocupacionales en las que buscan empleo los jóvenes desocupados



Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

**Gráfica 34.** Posiciones ocupacionales en las que buscan empleo las jóvenes desocupadas

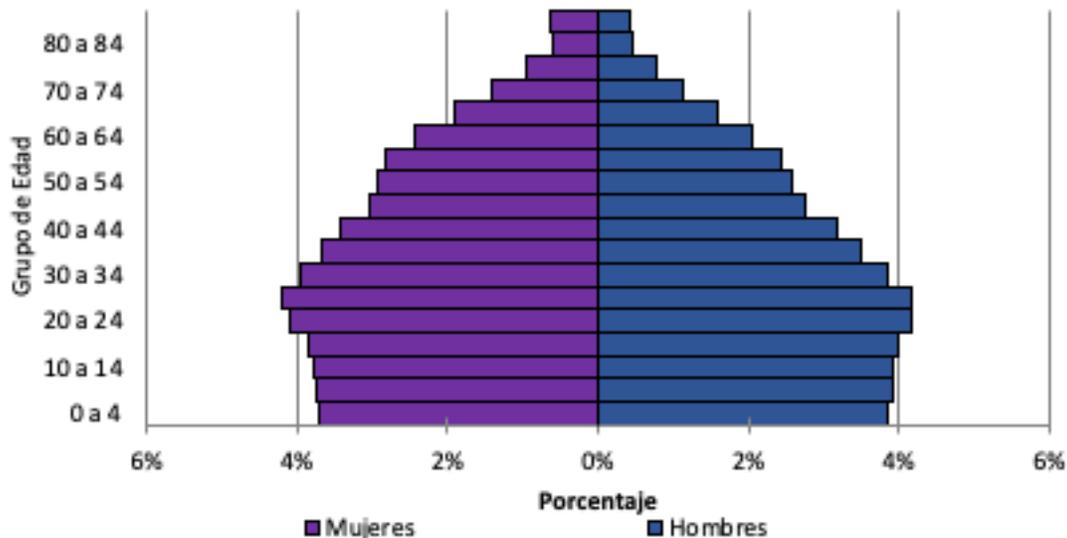


Promedio anual. Fuente: microdatos GEIH cálculos propios.

#### 1.4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE JÓVENES EN COLOMBIA CON DATOS DEL DANE.

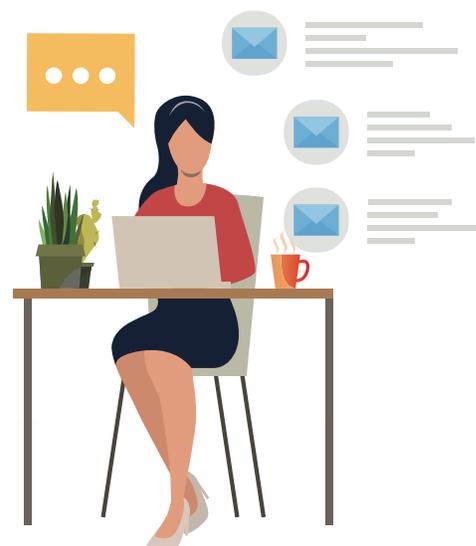
De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2022 se proyectó un total de 51.609.474 millones de personas en el país. De este total, el 51,2 % corresponde a mujeres y el 48,8 % a hombres. De la población total del país, los grupos de edad que predominan entre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

**Gráfica 35. Estructura de población proyectada Colombia 2022**

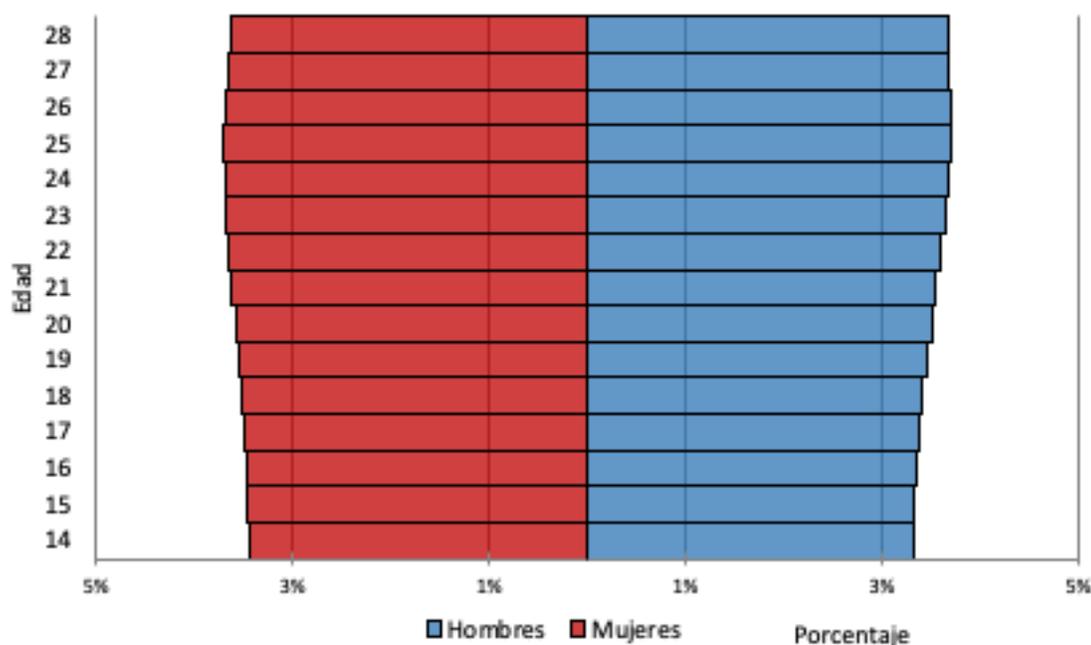


**Fuente:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), proyecciones de población departamental por área, sexo y edad. **Elaboración:** (GEIML).

Del total de la población del país, 12.603.721 corresponde a población joven 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 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



**Gráfica 36.** Estructura de población joven proyectada Colombia 2022



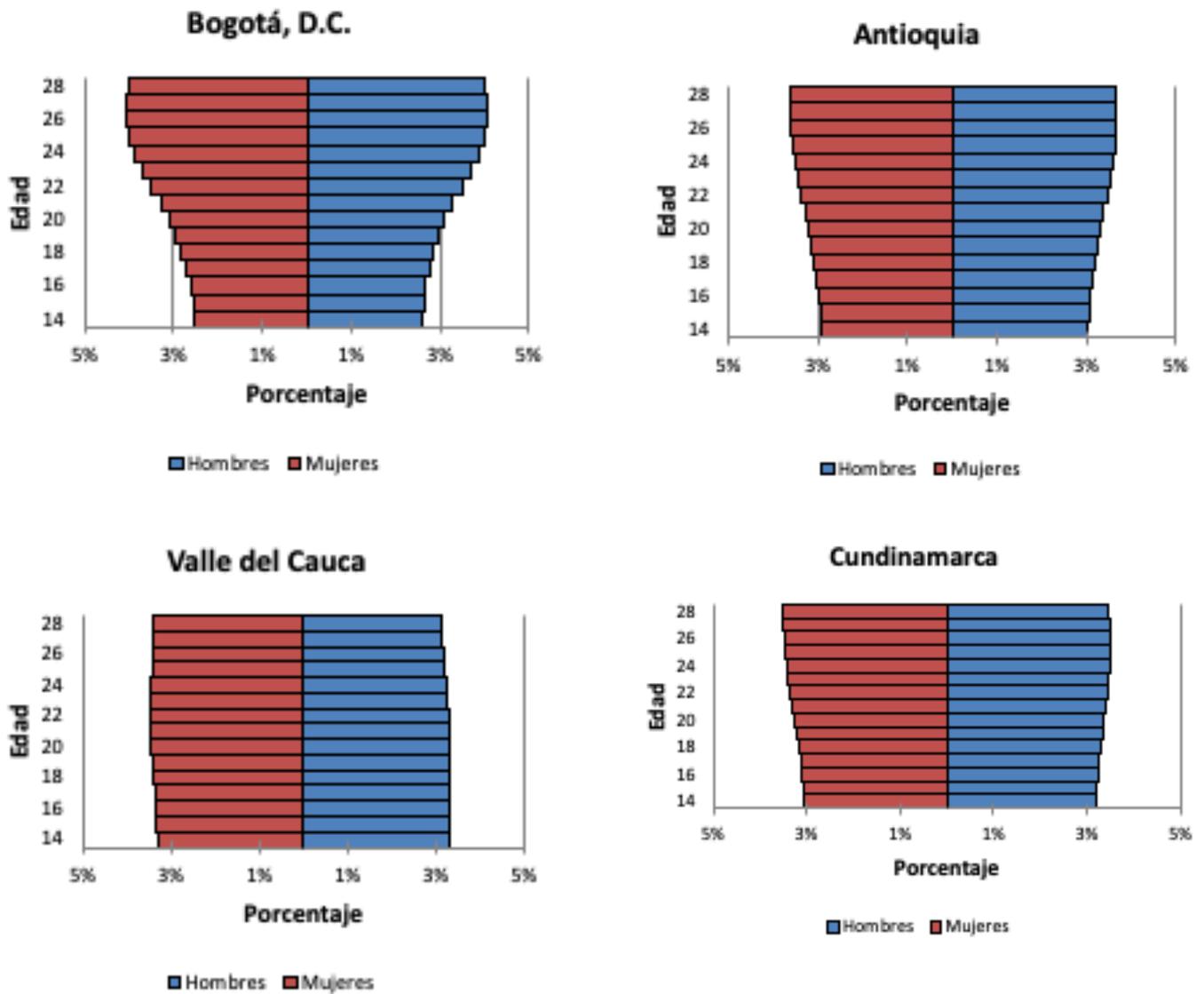
**Fuente:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), proyecciones de población departamental por área, sexo y edad simple.

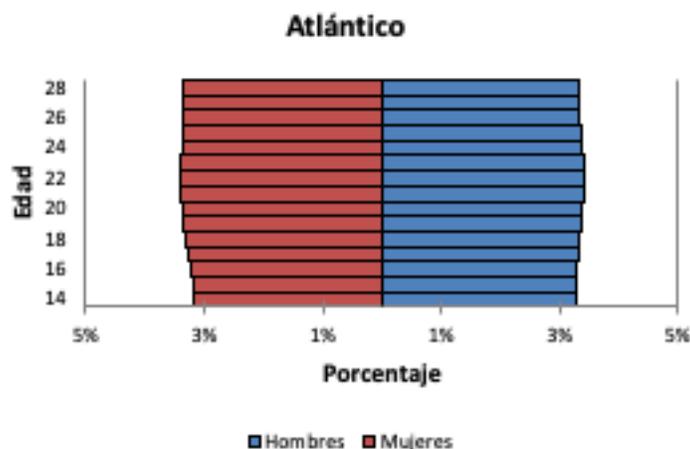
**Elaboración:** Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEIML).

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 manera marcada de acuerdo con patrones de fecundidad, mortalidad y migración presente en cada territorio. En Bogotá, según lo observado en el gráfico 37, 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.

**Gráfica 37.** 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 (GEIML).

Por su parte, Antioquia y Cundinamarca presentan una distribución similar a la de Bogotá en las edades de los jóvenes entre 24 y 28 años, pero presenta mayor proporción de jóvenes entre los 14 y 21 años que Bogotá. Antioquia se encuentra compuesta en un 50,6 % por hombres y un 49,4 % por mujeres; en Cundinamarca el 50,7 % son 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 hombre y 49,9 % mujeres.

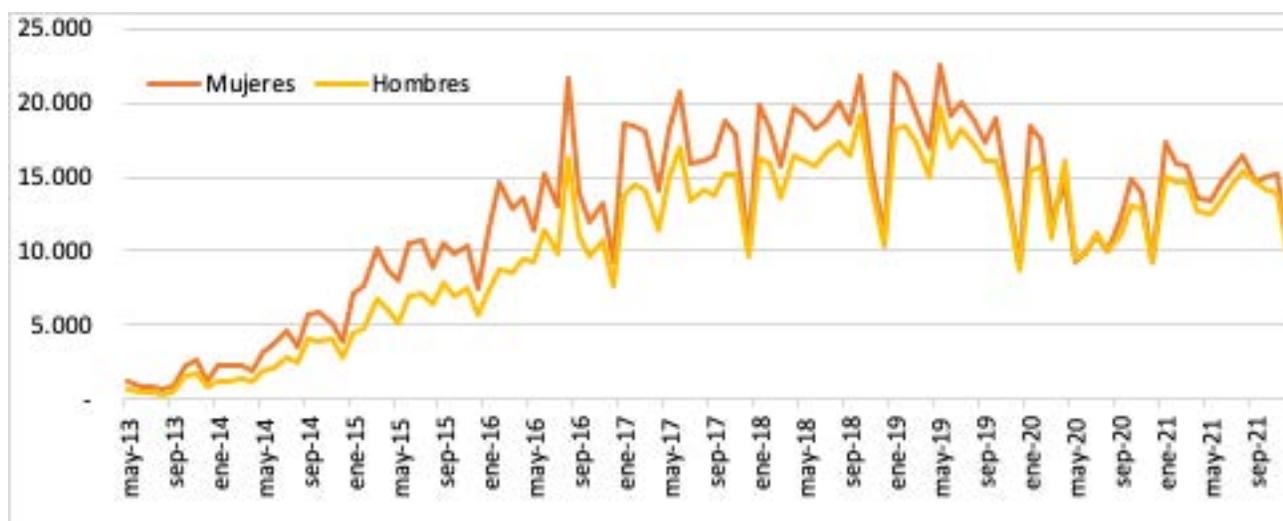


## 2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN INSCRITA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SISE.

### 2.1. JÓVENES REGISTRADOS EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SISE.

Del total de hojas de vida registradas en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) al corte 31 de diciembre de 2021, el 32,14 % reportan tener una edad entre los 18 a 28 años, lo que equivale a un total de 2.393.988 hojas de vida de jóvenes con respecto al total de hojas de vida registradas (7.448.682) desde mayo del 2013 hasta diciembre del 2021<sup>5</sup>. Del total de hojas de vida de jóvenes el 86,3 % la tiene completa y el 46,4 % se encuentra activo en el Sistema<sup>6</sup>.

**Gráfica 38.** Número de jóvenes registrados en SISE por mes y sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

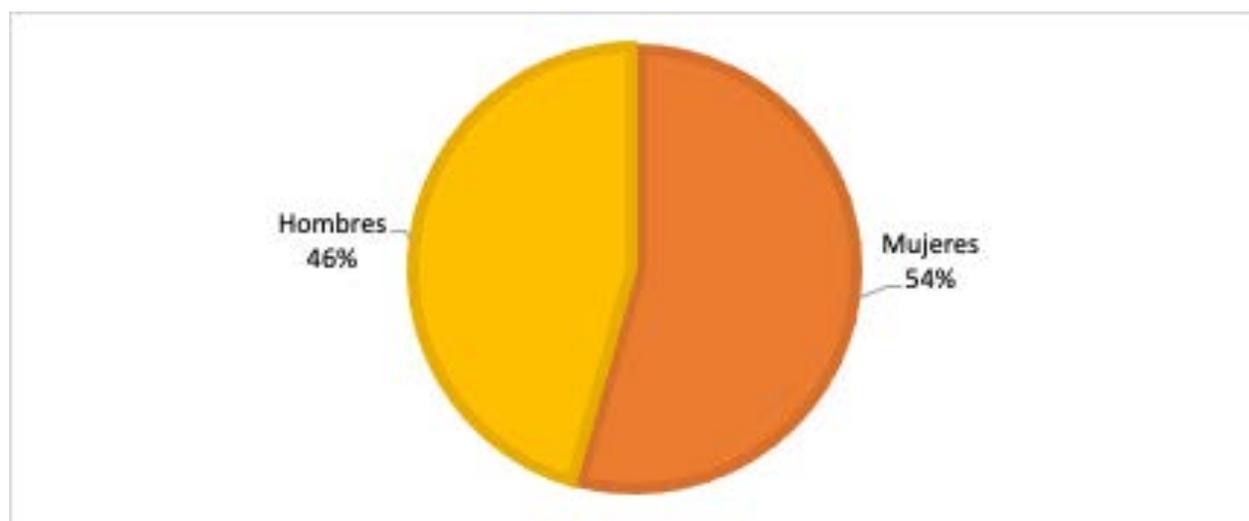
<sup>5</sup> La información de oferentes se toma con base en la consulta realizada al SISE el día 31 de enero de 2021.

<sup>6</sup> Un buscador de empleo se considera activo cuando ha ingresado al Sistema durante los últimos seis meses

El número de jóvenes registrados en el SISE ha aumentado desde el 2013 hasta el 2019, llegando a tener, en el 2019, un promedio de 34.656 hojas de vida inscritas mensuales; sin embargo, en el 2020 se presenta una caída del 28 % cuando se registraron, en promedio, 24.821 cada mes. Para el año 2021 se presenta un aumento del 15 % en el registro de hojas de vida por parte de los jóvenes respecto al año anterior, como se ve en el Gráfico 38, presentando un registro de hojas de vida promedio mensual de 28.582

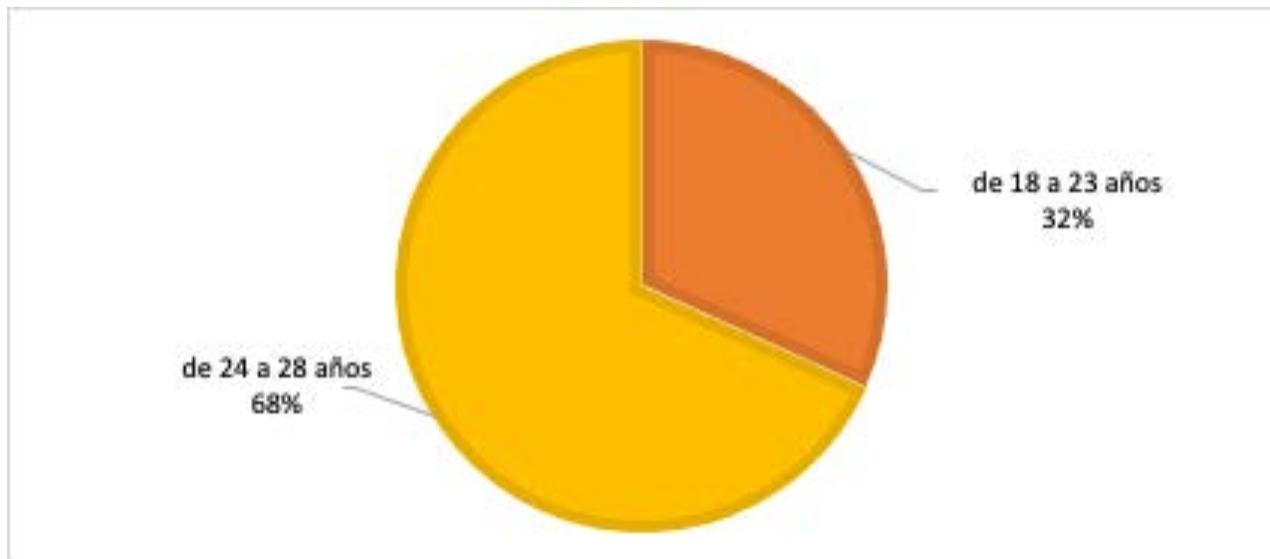
para la suma de ambos sexos. Del total de jóvenes registrados, el 54 % son mujeres y el 46 % son hombres, así mismo, durante todo el periodo (2013-2021) las mujeres presentan una tasa de participación más alta que la de los hombres, con lo que se puede afirmar que las mujeres entre los 18 y 28 años se inscriben más en el Sistema de información del Servicio Público de Empleo (SISE) que los hombres.

**Gráfica 39.** Porcentaje de jóvenes registrados en SISE por sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

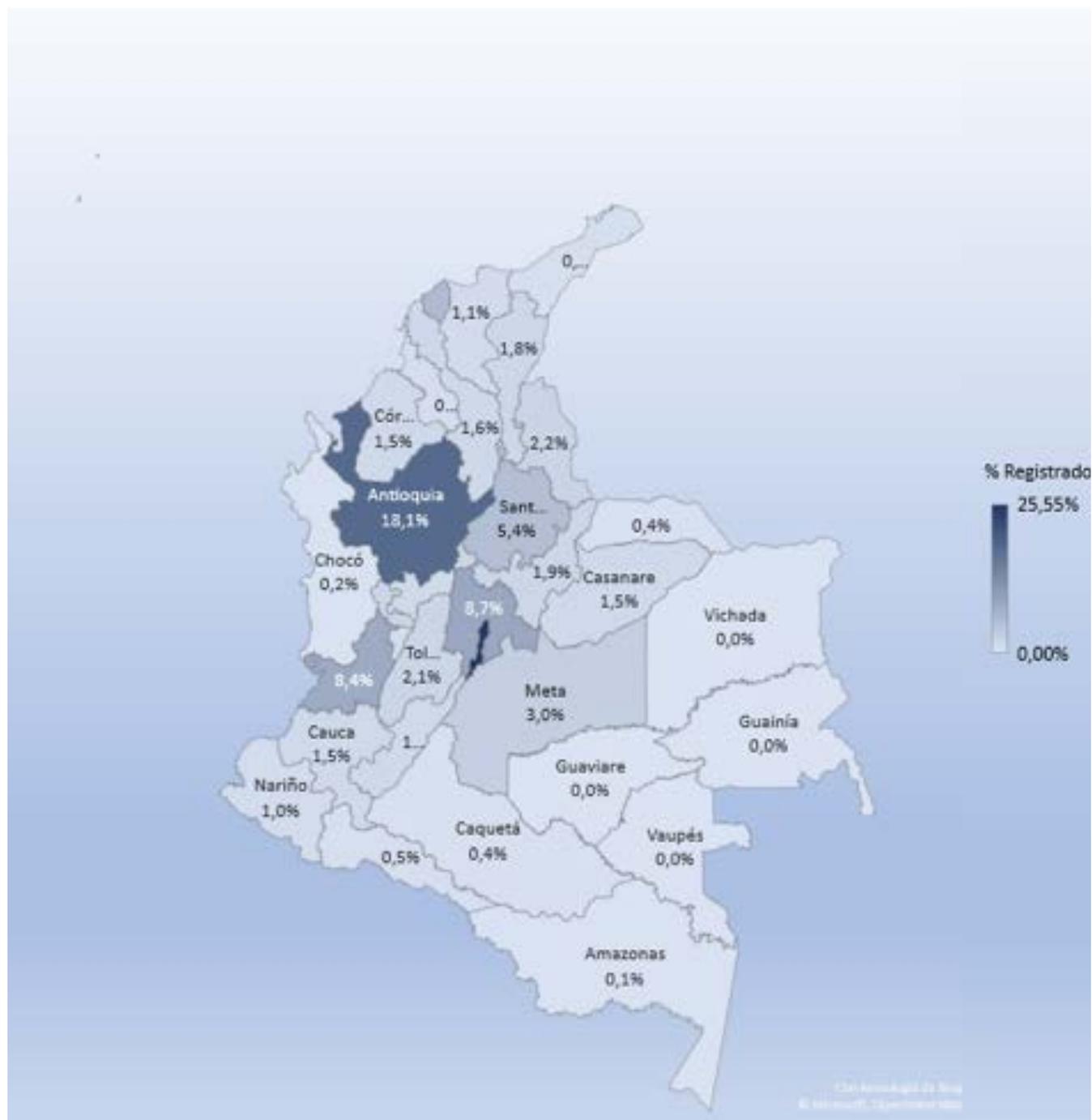
**Gráfica 40.** Porcentaje de jóvenes registrados en SISE por categoría de edad.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Los jóvenes registrados en el SISE, en su mayoría, se encuentran entre los 24 a 28 años, ya que presentan una participación del 68 % con respecto al total de jóvenes inscritos, dejando solo un 32 % para los que están entre los 18 y los 23 años. Esta misma distribución se mantiene al observarla por sexo, de modo que el 68 % de mujeres tienen de 24 a 28 años y el 32 % tiene de 18 a 23 años.

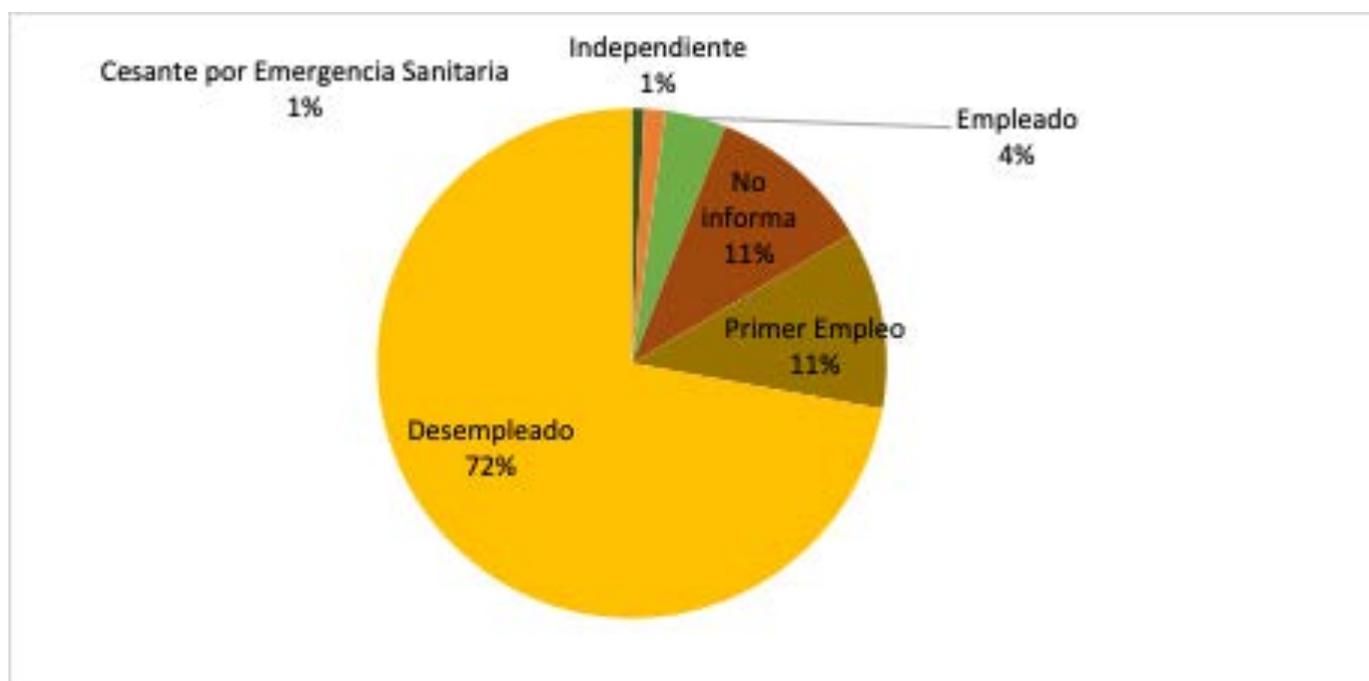
Gráfica 41. Porcentaje de registrados en SISE por departamento de residencia.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto al lugar de residencia, el 25,5 % de los jóvenes mencionan residir en Bogotá, seguido de los departamentos de Antioquia con 18,1 %, Cundinamarca con 8,7 %, Valle del Cauca con 8,3 %, Atlántico con 5,8 % y Santander con 5,3 %. A partir del Gráfico 41, se puede ver que los jóvenes usuarios del SISE, se concentran en los principales departamentos de Colombia, así mismo, el 99,9 % mencionan residir en Colombia, seguido de Venezuela con 0,02 % y Ecuador con 0,003 %.

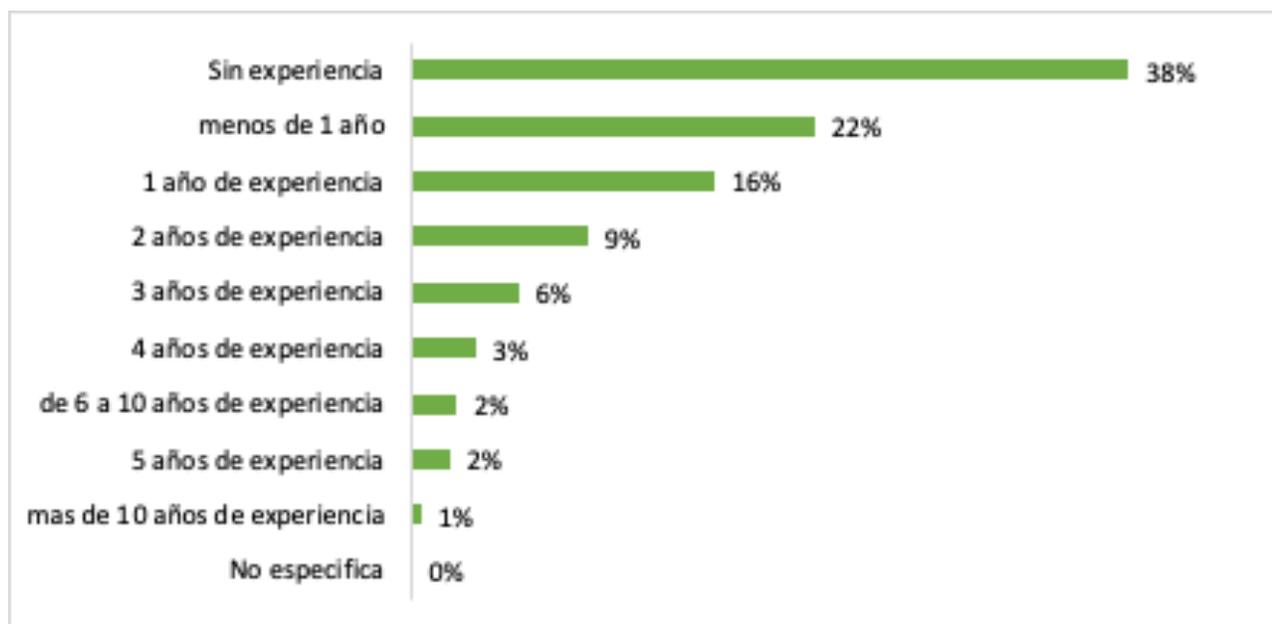
**Gráfica 42.** Jóvenes registrados en SISE por situación laboral.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto a su situación laboral, el 72 % de los jóvenes reporta estar desempleado, seguido de quienes están en primer empleo con un 11,3 %, lo que indica que la mayoría de los jóvenes que se inscriben al SISE son desempleados que posiblemente están buscando activamente trabajo.

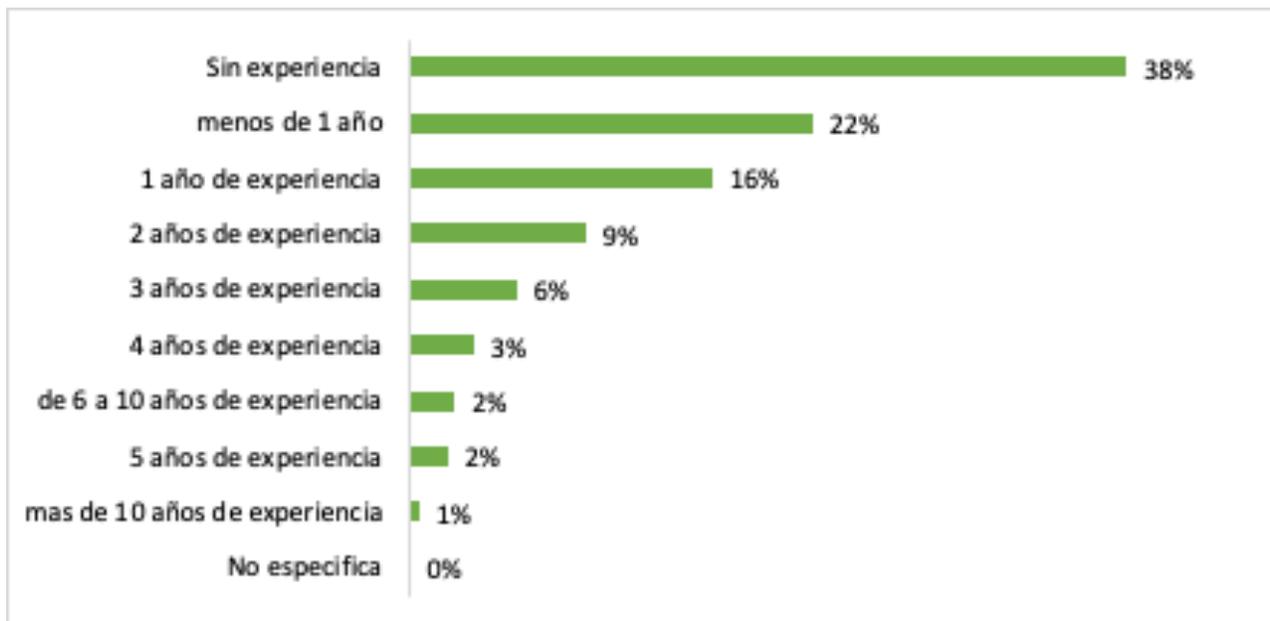
**Gráfica 43.** Porcentaje de jóvenes registrados en SISE por años de experiencia laboral.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Por el lado de la experiencia laboral, más del 50 % de los jóvenes registrados en el SISE reporta no tener o tener menos de un año de experiencia, siendo esta categoría la marca más representativa con un 38 %. Seguidamente, se encuentra un año de experiencia con el 16 %, dos años de experiencia con el 9 % y tres años de experiencia con 6 %. En suma, estas categorías agrupan el 91 % de los jóvenes, con lo que se puede decir que en su mayoría los jóvenes registrados no superan los tres años de experiencia.

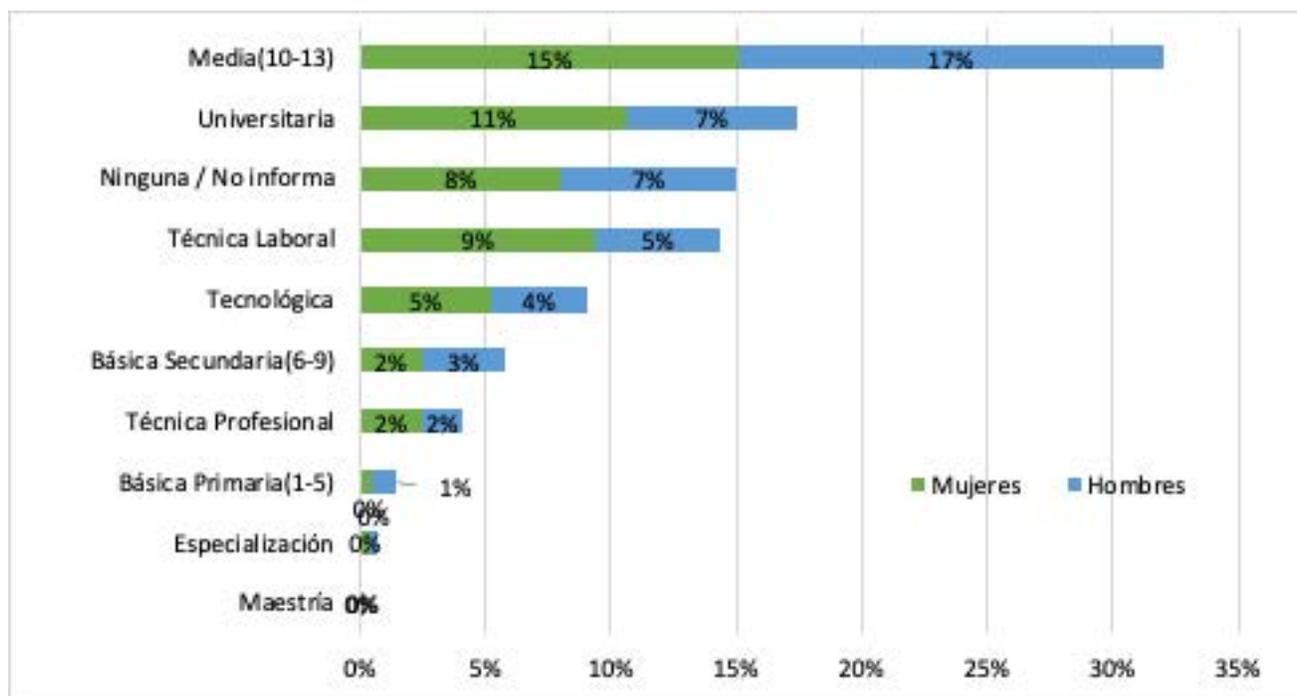
**Gráfica 44.** Porcentaje de jóvenes registrados en SISE por aspiración salarial.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto a la aspiración salarial, más del 80 % de los jóvenes registrados están dispuestos a tener una remuneración salarial por encima de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) siendo la categoría de 1 a 2 SMMLV la que más tiene participación con un 33,8 %, seguido de la categoría de salario a convenir. Con esto se puede decir que un alto porcentaje de los jóvenes buscan una remuneración negociada o que esté entre 1 y 2 SMMLV.

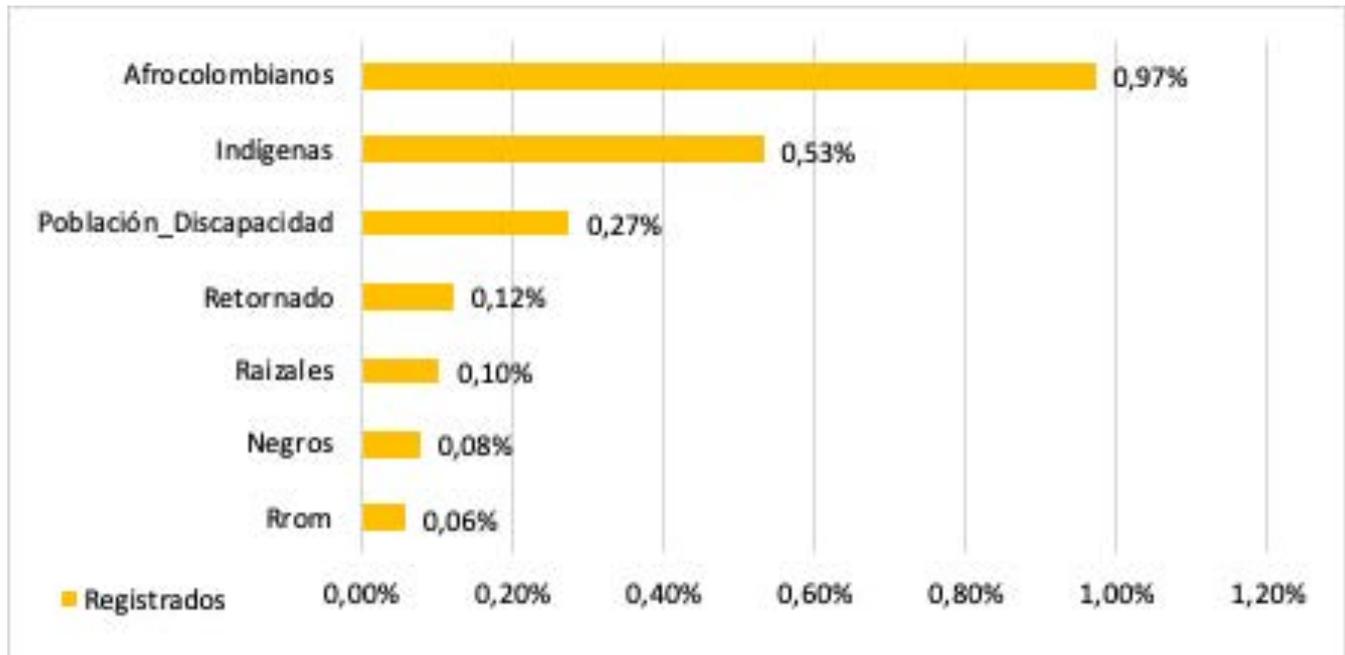
**Gráfica 45.** Porcentaje de jóvenes registrados en SISE por nivel educativo y sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

En el nivel educativo de los jóvenes registrados en el SISE prevalece la educación media (Grados 10-13), ya que más del 30 % menciona tener como máximo este nivel educativo. Por otro lado, sin tener en cuenta los jóvenes que no informan el nivel educativo, los niveles de universitario, técnico laboral, tecnológico y básica secundaria abarcan más del 90 % junto con educación media. Cabe resaltar que en los niveles educativos postmedia (universitario, técnico laboral y tecnológico) las mujeres presentan mayor participación que los hombres, que presentan mayor participación en los niveles de educación básica media.

**Gráfica 46.** Porcentaje de jóvenes inscritos en SISE por tipo de población focalizada<sup>7</sup>.

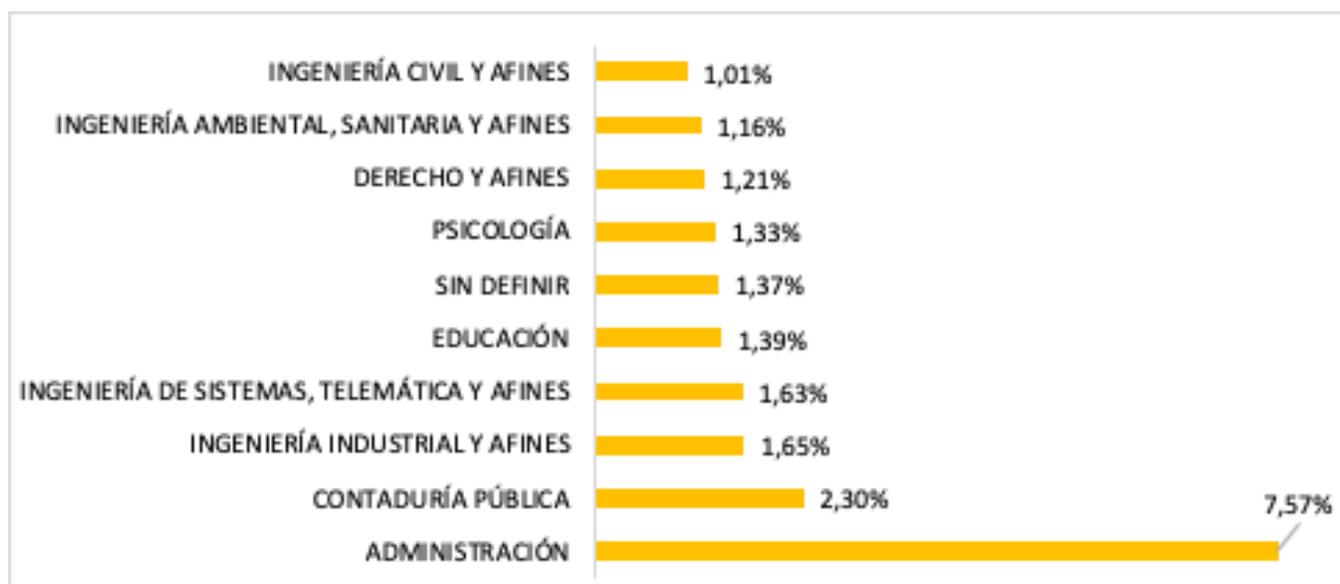


**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto a las interseccionalidades que presentan los jóvenes registrados en SISE, con otros segmentos poblacionales, el 10,6 % de los jóvenes es víctima del conflicto armado, seguido de los jóvenes que mencionan ser afrocolombianos con una participación del 0,9 %. Por otro lado, solo el 0,3 % reporta tener alguna condición de discapacidad, el 0,1 % reporta ser retornado y el 1,7 % menciona pertenecer a algún grupo étnico, siendo los afrocolombianos lo que tienen más participación con un 0,9 %.

<sup>7</sup> Los valores del gráfico no son excluyentes con cada categoría, por lo tanto, una persona que se identifica como víctima también puede estar en la categoría de afrocolombiano o población con discapacidad y así para cada una de las categorías de interseccionalidades.

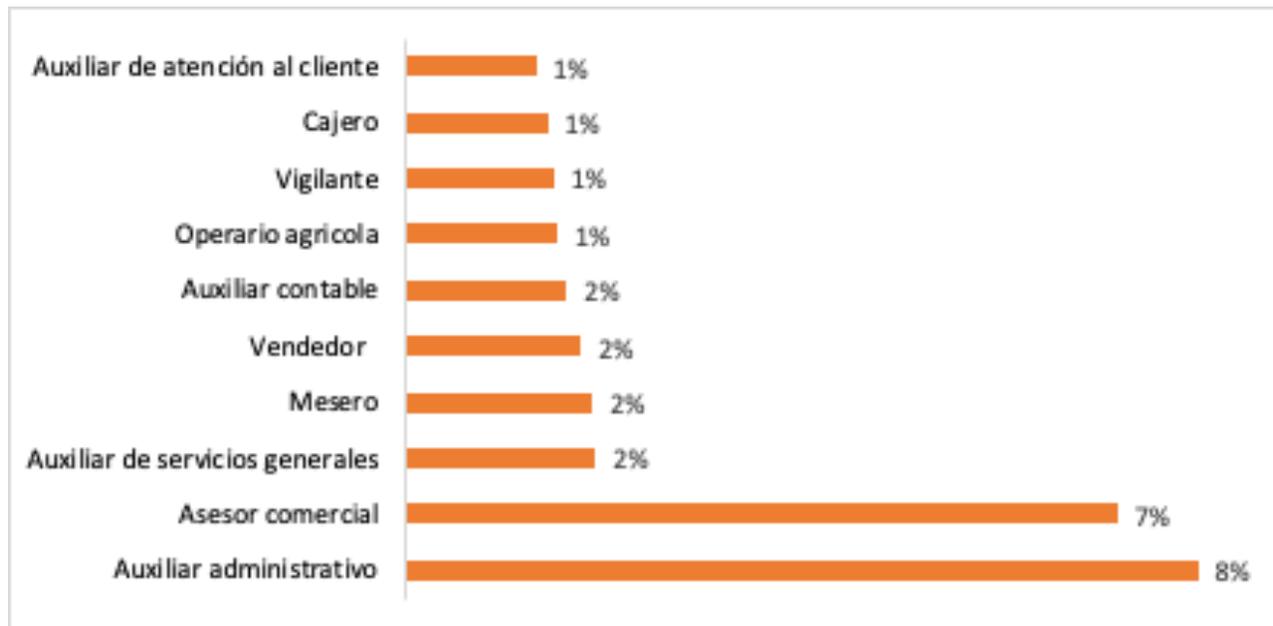
**Gráfica 47.** Top 10 de núcleos de conocimiento de la población joven registrada en SISE.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Dentro de las profesiones o núcleos de conocimiento de los jóvenes registrados en SISE, el 7,5 % menciona tener estudios en administración, siendo este el que tiene más incidencia en SISE; seguido de quienes tienen estudios en contaduría pública con un 2,3 % y de los jóvenes que presentan estudios en ingeniería industrial y afines con un 1,6 %. Dentro del top 10 de núcleo de conocimiento, a parte de los ya mencionados, están los que presentan estudios en ingeniería de sistemas, educación, psicología, derecho, ingeniería ambiental e ingeniería civil.

**Gráfica 48.** Top 10 de cargos de interés de los jóvenes registrados en SISE.



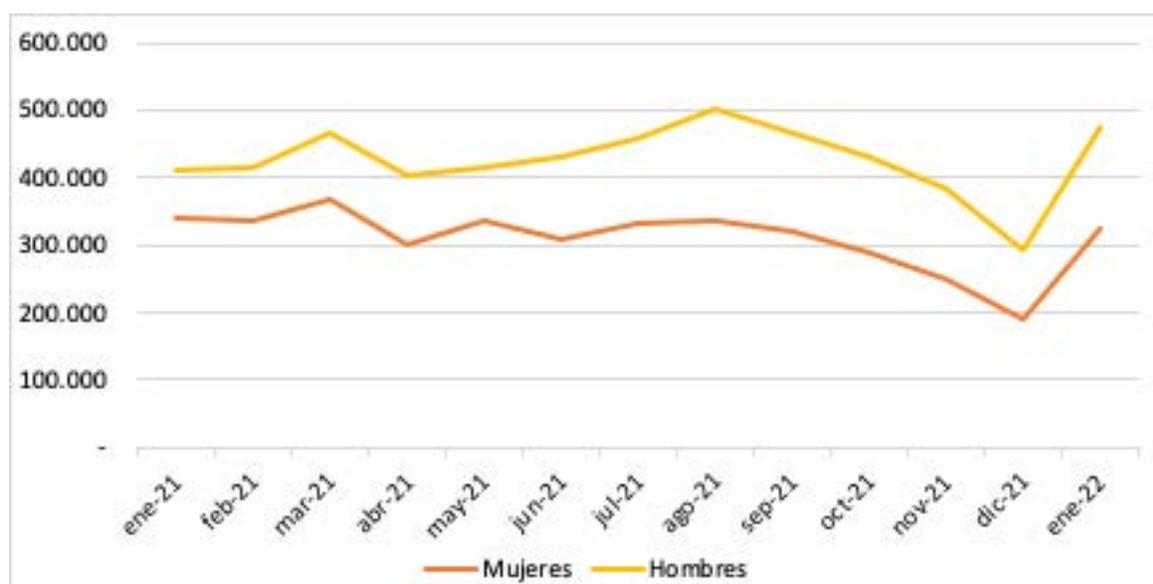
**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Por último, los jóvenes registrados mencionan tener principal interés en cargos como: auxiliar administrativo, asesor comercial, auxiliar de servicios generales, mesero, vendedor, auxiliar contable, operario agrícola, vigilante, cajero y auxiliar de atención al cliente, todos ellos los cuáles suelen requerir bajos niveles de cualificación (inferior a profesionales universitarios) y tener alta demanda a través del SISE.

## 2.2. POSTULACIONES DE JÓVENES A TRAVÉS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SISE.

Durante el 2021 se realizaron 9.585.037 postulaciones por parte de la población joven inscrita en el SISE, estas incluyen tanto las postulaciones directas como las auto postulaciones. A términos per cápita, más del 80 % de los jóvenes realizaron por lo menos 20 postulaciones durante el año; sin embargo, dentro de este 80 %, la mitad solo realiza hasta tres postulaciones, mientras que la otra mitad ha realizado de cuatro a 10 postulaciones al año.

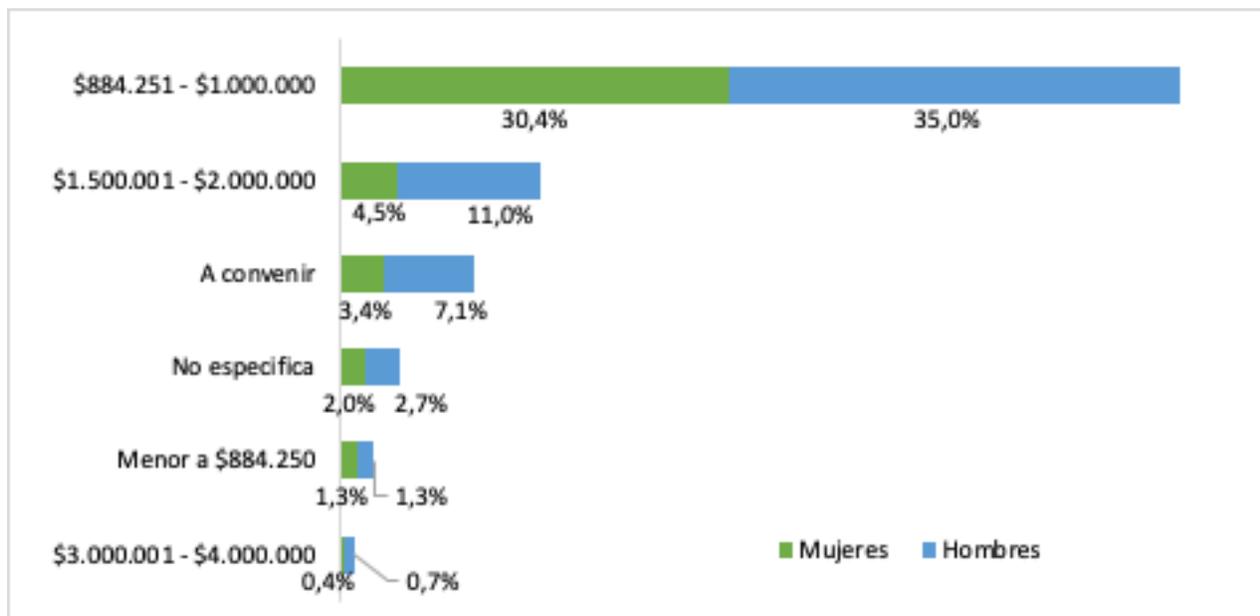
**Gráfica 49.** Número de postulaciones realizadas por la población joven registrada en el SISE durante el año 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Durante el 2021 se realizaron 737.311 postulaciones en promedio mensual, siendo los meses de agosto y marzo los de mayor cantidad, mientras que diciembre es el mes en que menos postulaciones se registran. A partir del Gráfico 49 se puede observar que los hombres jóvenes son quienes más realizan postulaciones por medio del SISE, ya que durante todo el 2021 hicieron 113.000 más que las mujeres en promedio mensual, lo que puede indicar que los hombres jóvenes usan más el SISE que las mujeres.

**Gráfica 50.** Porcentaje de postulaciones de jóvenes en SISE por salario de la vacante y sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

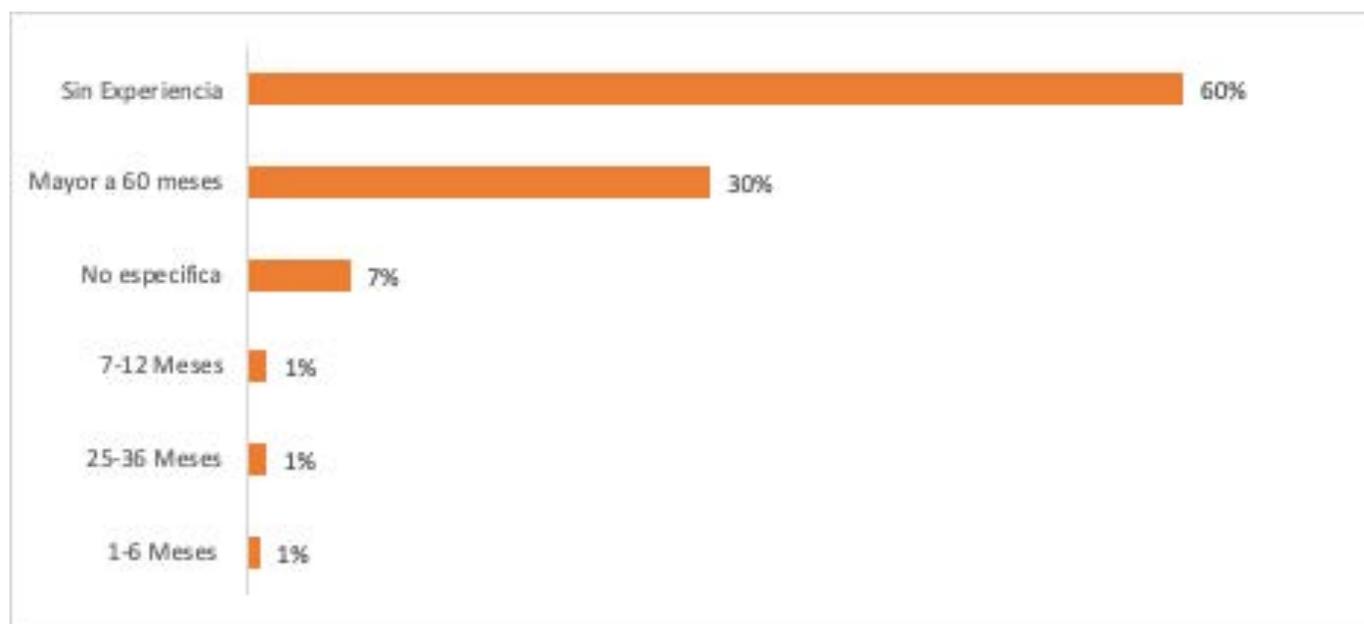
Las postulaciones que realizan los jóvenes tienden a ser a vacantes que ofrecen salarios de \$ 884.000 a \$ 1.000.000, ya que el 65 % de estas se realizan dentro de dichos rangos salariales, seguido del rango \$ 1.500.001 y \$ 2.000.000, el cual tiene una participación del 15,5 %; por último, está la categoría a convenir con el 10,5 %. En estas tres principales categorías de rangos de salarios ofrecidos por la vacante, se realiza el 91 % de postulaciones de jóvenes registradas en SISE, lo que indica que los jóvenes tienen preferencia por ofertas laborales con salarios entre \$ 884.000 a \$ 2.000.000, ofertas que generalmente se relacionan con cargos que exigen poca experiencia o tienen una alta rotación de personal, como los asociados con centros de llamadas o vendedores. Por otro lado, los hombres tienden a realizar postulaciones a ofertas de empleo<sup>8</sup> con salarios más altos que las mujeres.

<sup>8</sup> El término oferta de empleo hace referencia al anuncio con solicitud de personal, en el que se especifican las características de la vacante\* o vacantes que se desean suplir, ya que una oferta de empleo puede contener más de una vacante.

Las ofertas de empleo registradas corresponden al número total que resulta del proceso de depuración mensual de los registros de las ofertas de empleo vigentes reportadas diariamente por todos los prestadores de la red.

\* Vacante: Entiéndase por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo (Resolución 2605, 2014).

**Gráfica 51.** Porcentaje de postulaciones de jóvenes en SISE por rango de experiencia laboral exigido en la vacante.

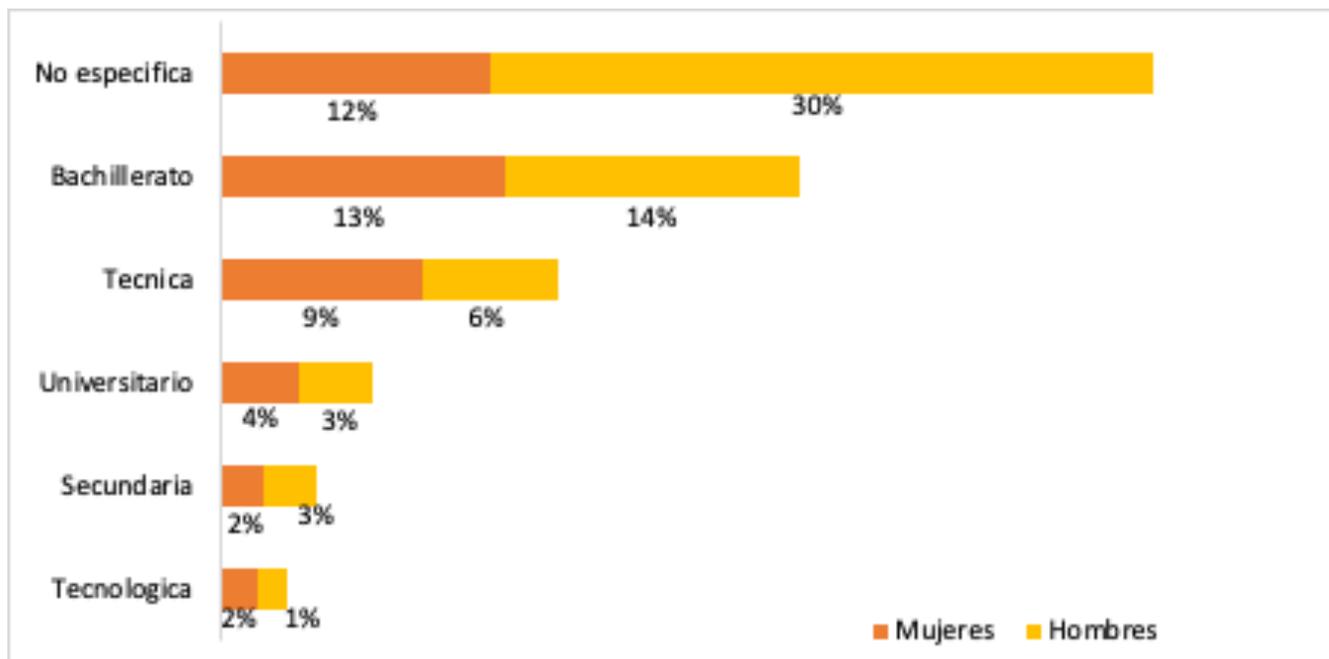


**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Por el lado de la experiencia laboral, las postulaciones de los jóvenes se realizan principalmente a ofertas de empleo que necesitan personal sin experiencia (60%), mientras que un 30 % de las postulaciones se realizan a ofertas que requieren más de 60 meses de experiencia<sup>9</sup>. En estas dos categorías se realizan casi la totalidad de las postulaciones, lo que muestra un comportamiento polarizado de las postulaciones hacia vacantes sin experiencia o que requieren el mayor nivel de experiencia (más de 60 meses), pese a que la mayoría de los jóvenes registrados en SISE se concentra en los niveles más bajos de experiencia laboral, como hemos observado en la gráfica 43. En este sentido, es importante fortalecer los procesos de perfilamiento de vacantes y captura de información de las mismas en el campo de cantidad de experiencia, a fin de mejorar este dato y que permita mejores estimaciones de esta variable.

<sup>9</sup> La categoría de más de 60 meses de experiencia está sobre estimada debido a la forma cómo se captura la información, ya que el empleador generalmente no pone los meses específicos sino distintos números que no tienen relación con la cantidad de experiencia requerida.

**Gráfica 52.** Porcentaje de postulaciones de jóvenes en SISE según nivel educativo requerido en la vacante.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto al nivel educativo, las postulaciones que realizan los jóvenes se concentran en ofertas de empleo en las que no especifican nivel educativo con una participación del 43 %; le siguen las ofertas de empleo que exigen un nivel de bachillerato con una participación del 27 %; nivel técnico con un 16 % y un nivel universitario con el 7 % de participación. Se puede ver que los hombres se postulan más a ofertas de empleo con niveles de bachillerato, secundaria y que no especifica nivel de estudio, mientras que las mujeres tienen más postulaciones a ofertas de empleo con niveles de educación técnica o superior.

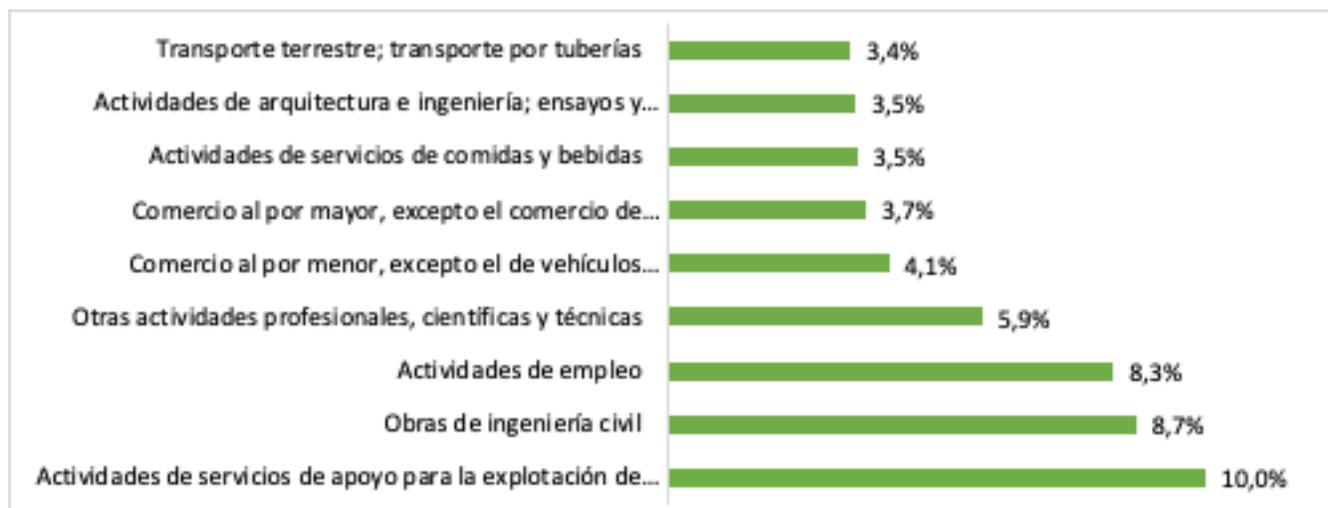
**Gráfica 53.** Top 10 de ocupaciones CIUO a las que más se realizan postulaciones de jóvenes en SISE.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Las postulaciones realizadas por los jóvenes son principalmente a vacantes en ocupaciones como: “obreros de construcción, minería e industria”; “vendedores”; “auxiliares contables”, “empleados de trato directo al público”, “técnicos en finanzas y administración”, “técnicos en ciencias e ingenierías”, “personal de aseo”, entre otros. Esto muestra una consistencia de las ocupaciones a las que se postulan los jóvenes, respecto a los cargos de interés a los que se postulan de acuerdo con lo observado en la gráfica 48. En este sentido, las ocupaciones con bajos niveles de cualificación (inferior a profesionales universitarios) tienen alta demanda a través del SISE.

**Gráfica 54.** Top 10 sectores económicos donde más se realizan postulaciones de jóvenes en SISE.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Las postulaciones realizadas por los jóvenes a través del SISE, son principalmente a vacantes en los siguientes sectores económicos: “actividades de servicios de apoyo”, “obras de Ingeniería civil”, “actividades de empleo”, “otras actividades científicas y técnicas” y “comercio al por mayor y al por menor”.

**Tabla 5.** Número de jóvenes registrados en SISE según las competencias laborales transversales identificadas en su perfil laboral por año<sup>10</sup>.

<b>Competencia laboral transversal</b>	<b>Año 2019</b>	<b>Año 2020</b>	<b>Año 2021</b>
Cooperación	132.132	89.022	107.967
Servicio	132.261	73.035	91.653
Compromiso	107.431	81.496	97.388
Organización	89.223	39.519	49.875
Efcaz	75.564	46.304	58.022
Proactividad	55.635	43.431	57.330
Flexibilidad	53.015	47.718	58.016
Relaciones	35.335	26.092	31.089
Comunicación	31.263	19.868	27.338
Creatividad	25.586	22.145	28.066
Liderazgo	23.336	20.730	24.976
Ética	20.361	20.496	23.679
Análisis	21.439	15.207	19.182
Gramática	6.958	6.229	7.139

**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

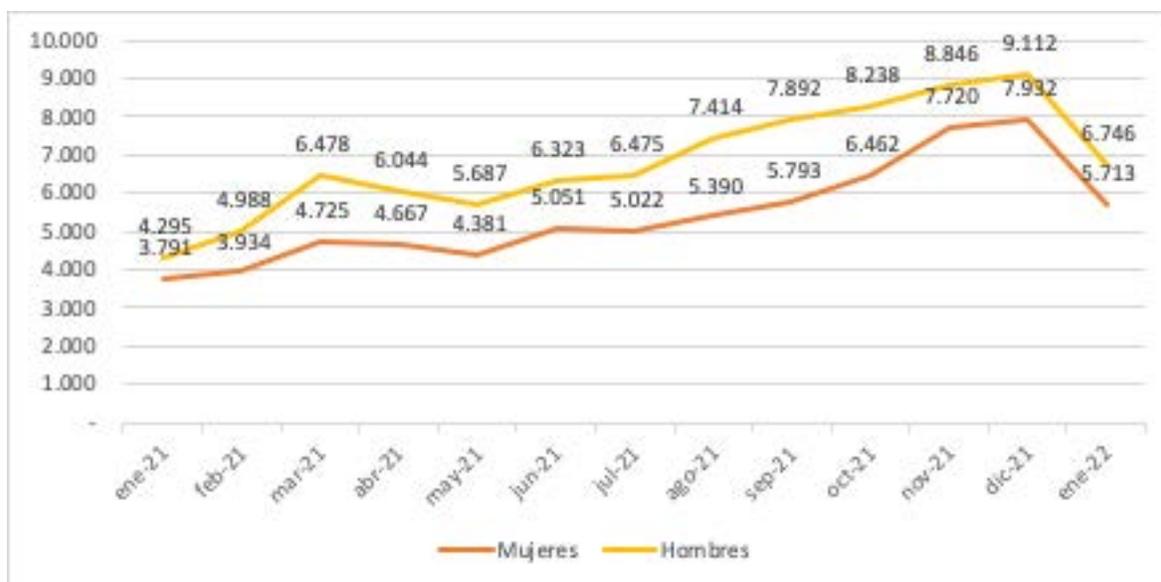
Dentro del perfil laboral que consignan los jóvenes al momento de registrar su hoja de vida en el SISE, se encontró que desde el año 2019 las competencias laborales transversales de “servicio”, “compromiso”, “organización” y “cooperación”, son las que más mencionan los jóvenes oferentes en sus perfiles registrados. Seguidas de estas competencias están las de “relaciones” e informáticas.

<sup>10</sup> A partir de un ejercicio de análisis de texto a la variable perfil laboral, se identificaron las competencias.

## 2.3. COLOCACIONES DE JÓVENES A TRAVÉS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN SISE

Durante el año 2021 se realizaron 159.119 colocaciones de la población joven que está inscrita ante prestadores del SPE que utilizan el SISE. Este número de colocaciones aumentó constantemente durante el año 2021, teniendo 12.240 colocaciones de jóvenes en promedio mensual y presentando máximos anuales en los meses de noviembre y diciembre. Por otro lado, del total de colocaciones realizadas en el año, la mayoría de las personas (87,7 %) solo llega a colocarse una vez durante el año y el 9,6 % se coloca dos o tres veces al año, lo que podría sugerir una baja rotación laboral de los colocados en un mismo año.

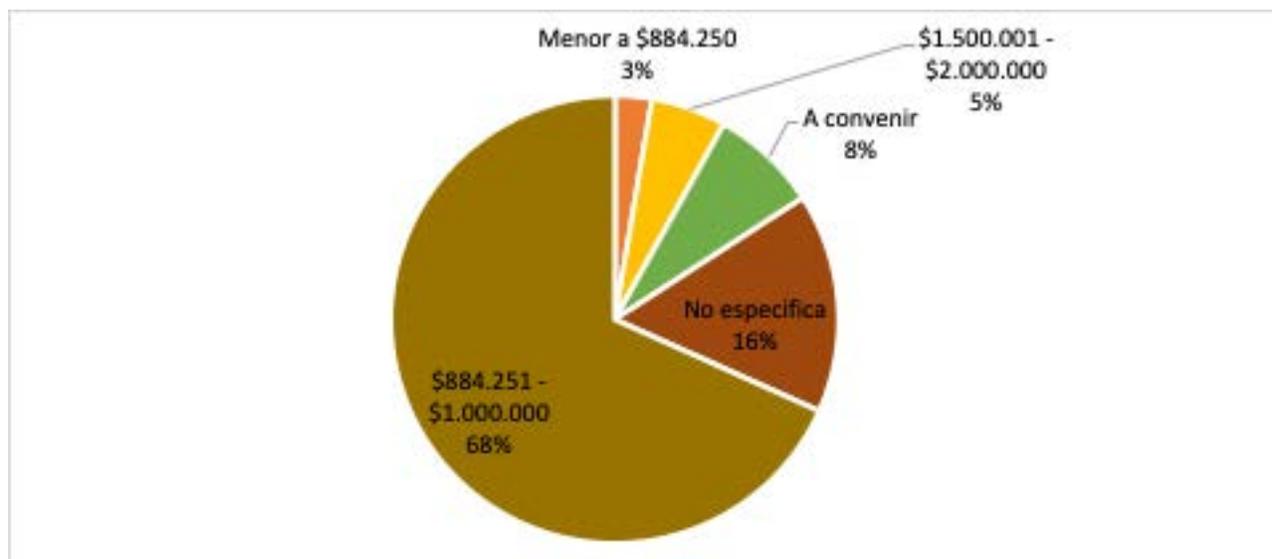
**Gráfica 55.** Número de colocaciones realizadas a la población joven del SPE por mes y sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

En las colocaciones de jóvenes a través del SISE realizadas durante el año 2021, predominan los hombres con 1.300 colocaciones más que las mujeres en cada mes. Así mismo, para ambos sexos se han incrementado las colocaciones durante el 2021, siendo los meses de noviembre y diciembre en los que más se realizan colocaciones para ambos sexos.

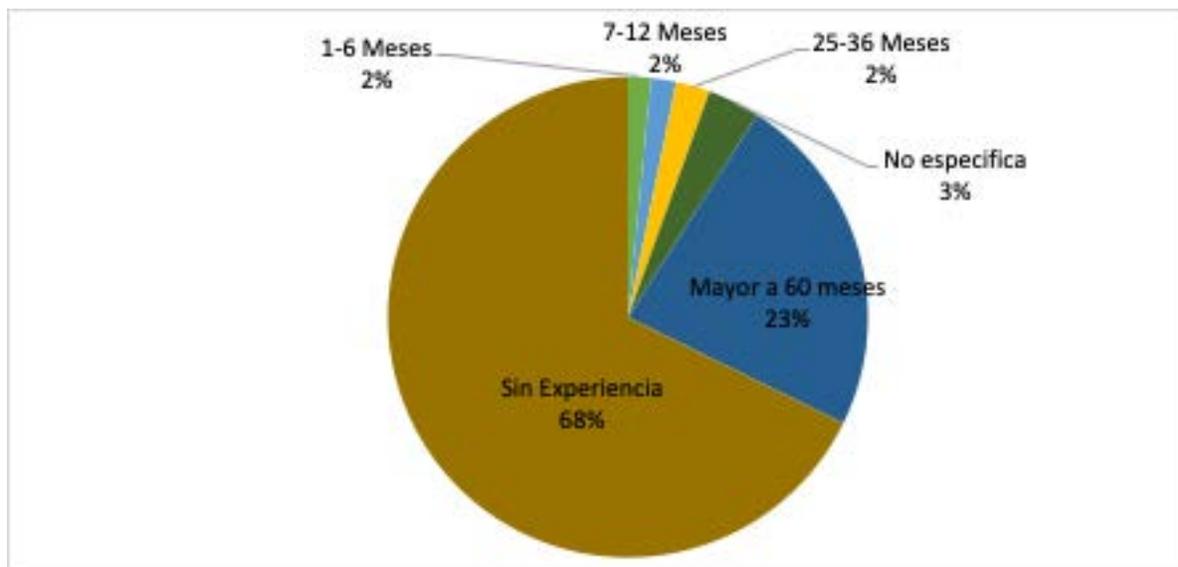
**Gráfica 56.** Porcentaje de colocaciones de jóvenes en SISE por rango salarial ofrecido en la vacante.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Las colocaciones realizadas en la población joven inscrita en el SISE tienden a realizarse en ofertas de empleo que ofrecen de \$ 884.251 a \$ 1.000.000 de pesos, siendo este el nivel salarial que tiene más participación dentro de las colocaciones de jóvenes por SISE. Seguido a este nivel, se ubica la categoría de “no específica” con un 16 % y la categoría “a convenir” con un 8 %. En estas tres categorías se realizan más del 90 % de colocaciones de la población joven a través del SISE. Lo que demuestra que los jóvenes se colocan con mayor facilidad en vacantes con bajo nivel salarial o con flexibilidad en el mismo.

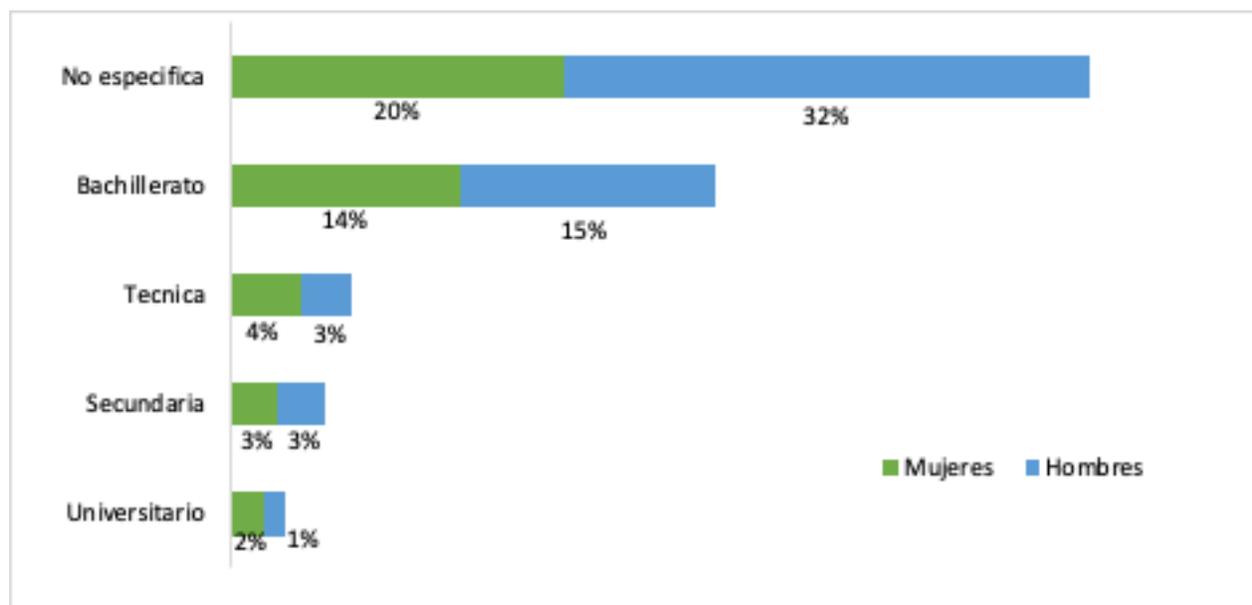
**Gráfica 57.** Porcentaje de colocaciones de jóvenes en SISE por experiencia laboral requerida en la vacante.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

A partir de la experiencia solicitada en la vacante, las colocaciones de los jóvenes en SISE se realizan principalmente en ofertas de empleo que “no requieren experiencia”, seguido de los que requieren hasta “experiencia mayor a 60 meses”, abarcando estas categorías un 91 % de las colocaciones realizadas, categorías que son consistentes con las que agruparon la mayoría de las postulaciones, observándose así una consistencia entre los niveles de experiencia de las vacantes a las que más se postularon los jóvenes y aquellos con mayor porcentaje de colocación.

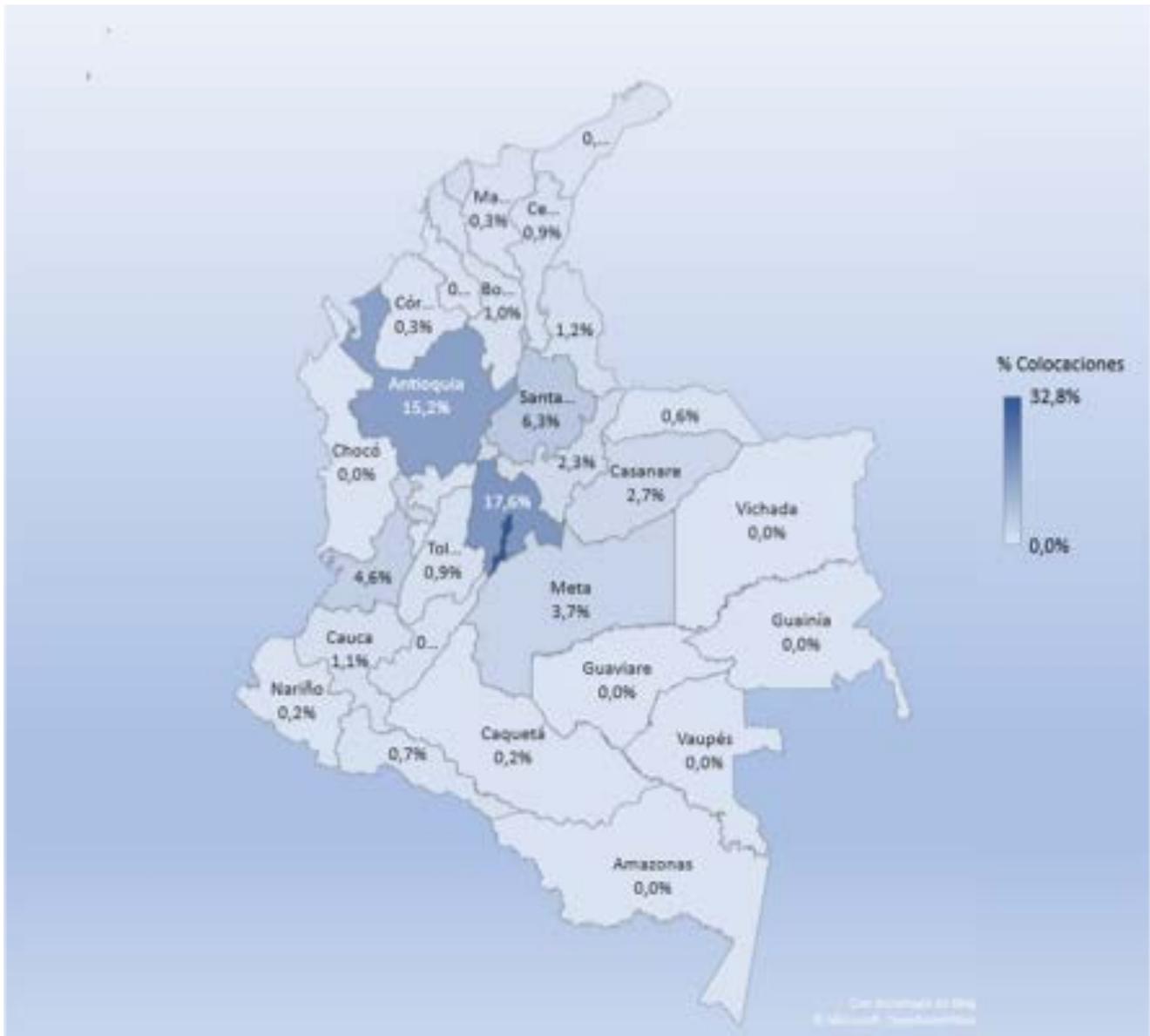
**Gráfica 58.** Porcentaje de colocación de jóvenes en SISE por nivel educativo requerido en la vacante según sexo.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con base en el nivel educativo, los jóvenes se lograron colocar en el año 2021 principalmente en ofertas de empleo en las que no mencionan un nivel educativo específico o en vacantes en las que se exige como mínimo nivel de estudio bachillerato; en estos dos niveles se realiza más del 80 % de colocaciones. Al mismo tiempo, mientras que los hombres se colocan más en ofertas que requieren un nivel educativo de bachillerato o inferior, las mujeres se colocan mayoritariamente en ofertas con niveles educativos que precisan educación superior.

**Gráfica 59.** Porcentaje de colocaciones de jóvenes en SISE por departamento donde se ofrece la vacante.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con respecto al lugar de ubicación de la vacante, las colocaciones de los jóvenes se realizan principalmente en los departamentos de Bogotá<sup>11</sup>, Cundinamarca, Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Meta, los cuales concentraron el 80 % de las colocaciones de los jóvenes durante el año 2021. Cabe resaltar que solo en Cundinamarca y Bogotá se realizan el 50 % de las colocaciones. Teniendo en cuenta que si la persona en un momento inicial está en un departamento (departamento de residencia) y en el momento siguiente se traslada a otro departamento (departamento de la vacante) se observa principalmente que los departamentos como Bogotá, Cundinamarca y Antioquia son en los que más se registran y colocan las personas<sup>12</sup>. Por otro lado, se puede ver que las relaciones interdepartamentales son las más significativas, debido a que las personas que se registran se colocan generalmente en el mismo departamento. Si quitamos los movimientos interdepartamentales, las principales relaciones migratorias se dan entre los departamentos de Bogotá y Cundinamarca, así mismo, se puede observar que las personas que se colocan en Bogotá provienen de todos los departamentos.

**Gráfica 60.** Top 10 de ocupaciones CUOC con más colocaciones de jóvenes a través de SISE.



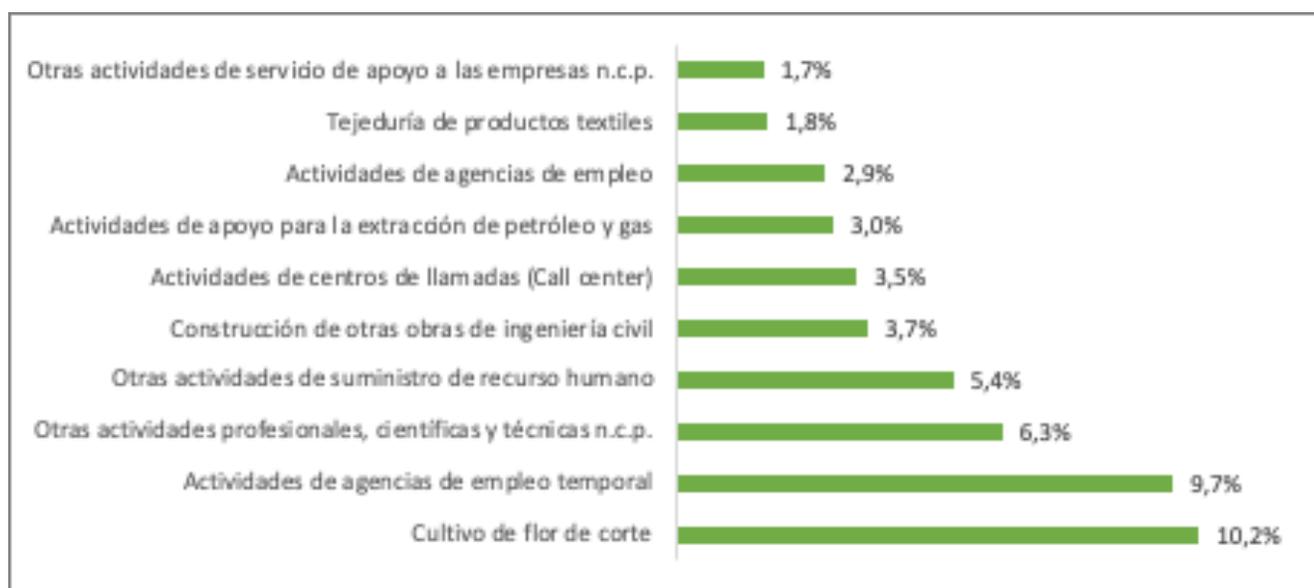
**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

<sup>11</sup> Para efectos de análisis Bogotá se incluye como departamento.

<sup>12</sup> El gráfico se construye con los 10 departamentos en donde más se registran las personas y, a su vez, donde más se colocan.

Los principales cargos en los cuales se han realizado las colocaciones de la población joven a través de SISE en el año 2021 han sido principalmente: trabajadores agropecuarios, auxiliares contables, vendedores, empleados con trato directo al público, obreros de la construcción e industria y operarios de alimentos y confecciones.

**Gráfica 61.** Top 10 actividades económicas CIU con más colocaciones de jóvenes a través de SISE.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

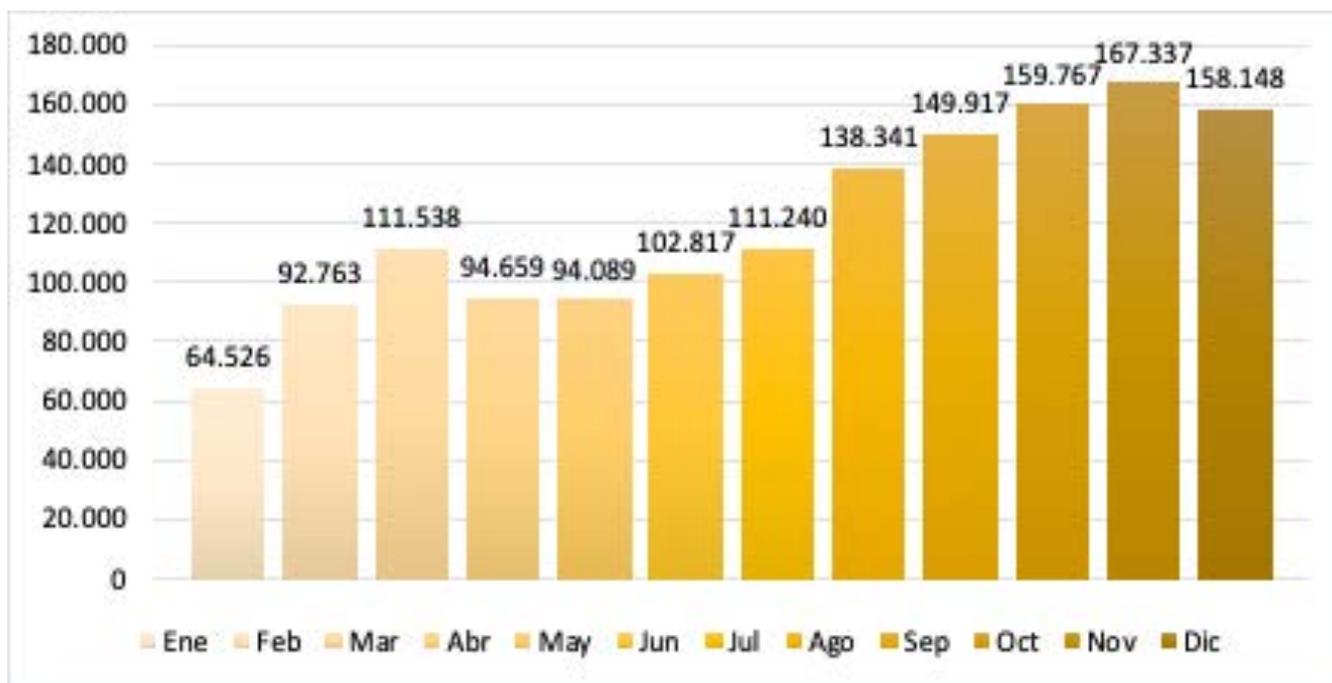
Las actividades económicas en las que más se lograron colocaciones de jóvenes durante el año 2021 fueron: cultivo de flor de corte, actividades de agencias de empleo, otras actividades profesionales científicas y técnicas, actividades de recursos humanos, construcción de otras obras de ingeniería y actividades de centros de llamadas.

### 3. CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PARA LA POBLACIÓN JOVEN A PARTIR DE LAS OFERTAS DE EMPLEO REGISTRADAS EN EL SPE EN EL AÑO 2021

Las ofertas de empleo que registran los empleadores en el Servicio Público de Empleo (SPE) están dispuestas para todas las personas en búsqueda de trabajo; sin embargo, con el fin de lograr una caracterización de la demanda laboral que favorece la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, nos aproximamos a identificar las ofertas de empleo relacionadas con este segmento de la población a través de dos ejercicios: en primer lugar, por medio de un análisis de texto al campo descripción de la vacante, se identificaron aquellas ofertas de empleo que estuvieran relacionadas específicamente con programas que fomentan el empleo joven y facilitan un primer empleo en un entorno formal, como es el caso de: **empleo público joven y primer empleo**; y, en segundo lugar, teniendo en cuenta que por lo general la población joven cuenta con poca trayectoria laboral, se mantuvieron únicamente aquellas **ofertas que no requieren experiencia laboral o requieren hasta 24 meses**.



**Gráfica 62.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el Servicio Público de Empleo por mes en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

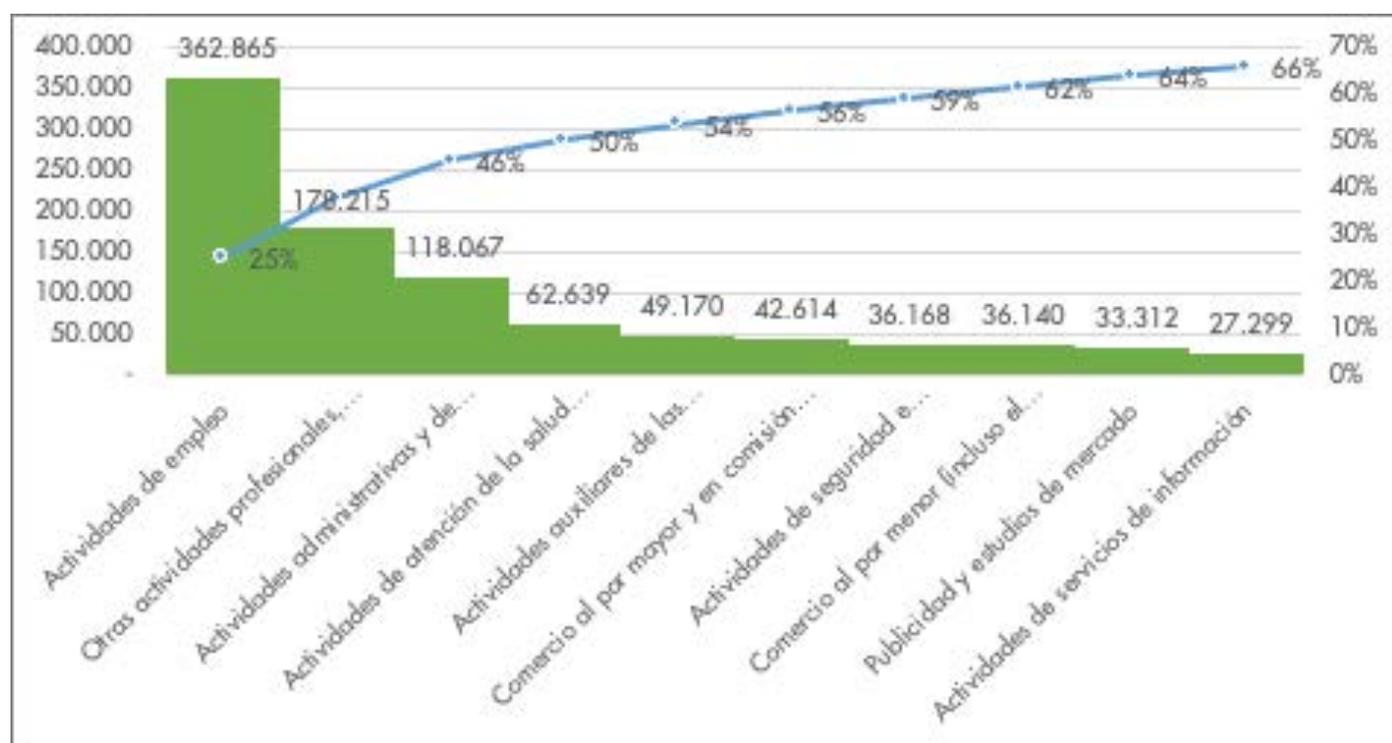
Así, se encontró que, del total de ofertas de empleo registradas en el Servicio Público de Empleo en el año 2021, la mayoría, es decir el 77 % de ellas, favorece la inserción laboral de los jóvenes, lo cual corresponde a 1.4 millones de oportunidades laborales. La gráfica 62 muestra el comportamiento del registro de estas ofertas de empleo por mes, indicando una tendencia creciente desde inicios del año, que llegó a su punto más alto en el mes de noviembre, cuando se registraron más de 160 mil ofertas de empleo. A continuación, se revisa este

comportamiento a través de distintas dimensiones: sector, ciudad, salarios, experiencia, educación y ocupaciones.

Para 2021, las actividades profesionales, científicas y técnicas, las de atención a la salud humana y las auxiliares de servicios financieros concentraron un porcentaje importante de las ofertas de empleo que favorecen la inserción laboral de los jóvenes, representando el 20 % de la demanda total que equivale a más de 290 mil ofertas de empleo; sin embargo, las actividades de

empleo y las administrativas y de apoyo de oficina, que tienen posiciones en diferentes sectores, concentran la mayor participación, agrupando el 33 % de la demanda, lo cual indica que las empresas de servicios temporales, que son las que principalmente se encuentran en estos dos sectores, estarían siendo potencialmente las principales empleadoras de la población joven.

**Gráfica 63.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por sector en 2021.



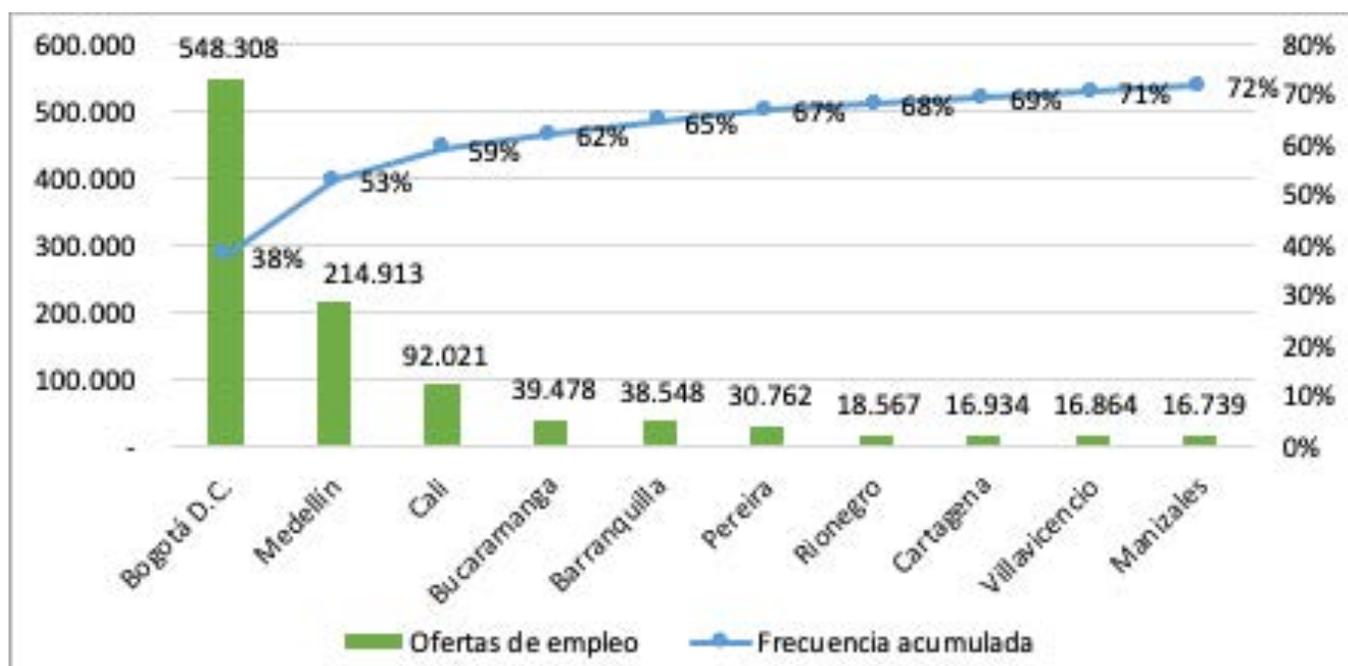
**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Los sectores de comercio al por mayor y en comisión o por contrata, comercio al por menor y actividades de seguridad son los que siguen con mayor representación, 8 % del total; al igual que las actividades de publicidad y estudios de mercadeo y de servicio de información que aportan un 4 % adicional a la demanda generada en 2021.

el 66 % del total, con 946 mil ofertas de empleo que favorecen la ubicación laboral de la población joven. El porcentaje restante de estas ofertas de empleo se distribuye casi equitativamente en diferentes sectores, lo cual amplía las posibilidades de ubicación laboral de este grupo etario.

En conjunto, los diez sectores con mayor demanda para el año analizado agrupan

**Gráfica 64.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por ciudades capitales en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

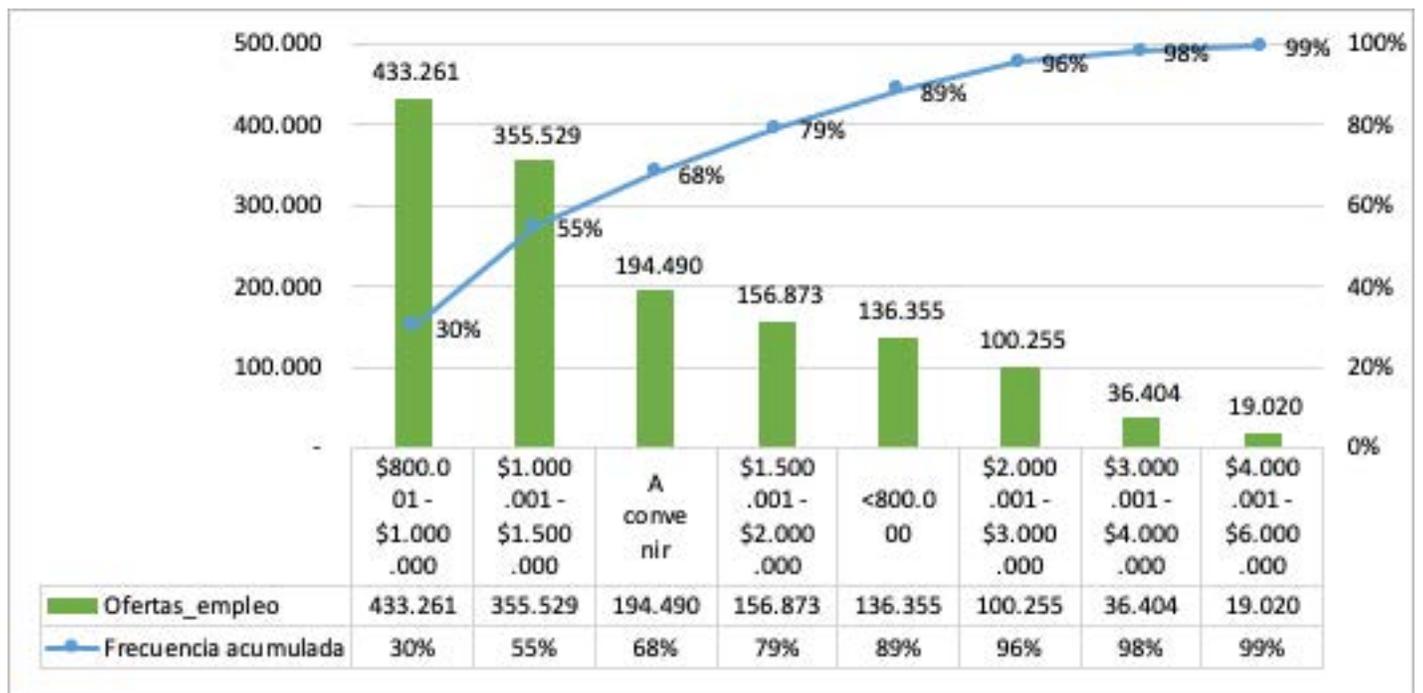
Las ciudades principales son aquellas que tienen una mayor importancia en la demanda laboral, Bogotá, Cali y Medellín representan casi el 60 % del total de ofertas de empleo, siendo Bogotá la que más peso tiene con el 38 %. A estas tres ciudades les siguen Bucaramanga y Barranquilla con un aporte del 3 % cada una. Así, las diez ciudades con la mayor concentración de ofertas de empleo agrupan el 72 % del total registrado en 2021, más de un millón de ofertas. A nivel departamental, después de la ciudad capital, las ofertas de empleo se concentran en Antioquia (20 %), Valle del Cauca (9 %), Cundinamarca (6 %), Santander (4 %) y Atlántico (3 %), sumando entre estos un 42 % de la demanda laboral, el cual llegaría a un 80 % si se incluye el 38 % que representa Bogotá. La demanda generada en Antioquia, que equivale a más del doble de la demanda del Valle del Cauca, corresponde en importancia a los municipios de Medellín (74 %), Rionegro (6 %), Itagüí (3 %) y Envigado (2 %). En Valle del Cauca, los mayores generadores de empleo son: Cali (74 %), Palmira (7 %), Yumbo (5 %) y Tuluá (3 %). Para Cundinamarca, los municipios de Funza (1 %), Chía (12 %) y Mosquera (11 %) tienen la mayor participación. Bucaramanga en Santander representa el 64 % y Barranquilla en Atlántico llega al 90 %. Evidenciando así que las ciudades principales, tanto del país como de cada departamento, concentran los mercados laborales más grandes, siendo estas determinantes en la generación de empleo a nivel nacional.

Por rangos salariales, las categorías que más concentran ofertas de empleo en

2021 son: \$ 800.001 - \$ 1.000.000 con el 30 % de participación y \$ 1.000.001 - \$ 1.500.000 con el 25 %, sumando así más del 50 % de la demanda laboral; seguido de la categoría a convenir que también tiene un peso importante con el 14 %, representando cerca de 200 mil ofertas de empleo para el año analizado. Los cinco grupos con mayor participación, que agrupan el 88 % de la demanda, no superan los 2 millones de COP, seguido de los rangos con un salario entre los 2 y los 6 millones de COP con el 11 %; así, los rangos superiores a los 6 millones de COP representan tan solo el 1 % de la demanda laboral registradas en 2021, lo cual corresponde a 8 mil ofertas de empleo. Esto indicaría que la demanda que favorece la contratación de jóvenes se concentra en los rangos de salarios más bajos.



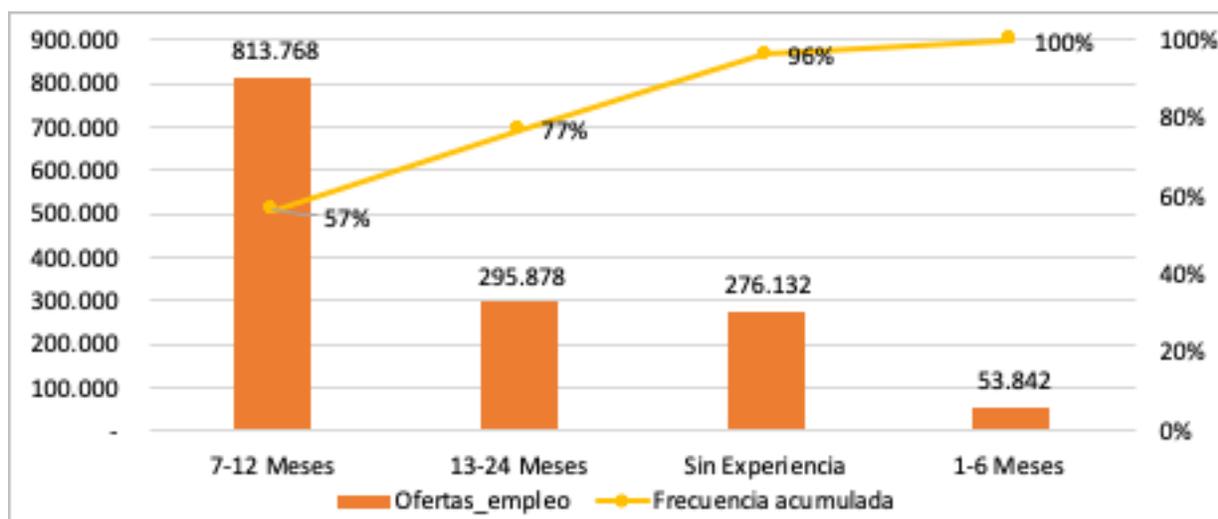
**Gráfica 65.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por salario en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

En cuanto a la experiencia requerida (gráfica 66), al tomar únicamente las ofertas de empleo registradas en 2021 que solicitan hasta 24 meses de experiencia, teniendo en cuenta que las personas jóvenes por su poca trayectoria laboral por lo general carecen de esta, se tiene que, en su mayoría (en el 77 % de los casos) la demanda requiere de 7 a 24 meses, principalmente de 7 a 12 meses (57 %) con más de 800 mil ofertas de empleo en este rango. Aquellas ofertas que no requieren experiencia también representan una parte importante con un peso del 19 %, que corresponde a más de 270 mil ofertas de empleo; así, la categoría que solicita de 1 a 6 meses de experiencia es la que menor representatividad tiene con el 4 %. En general, los requerimientos de experiencia se concentran en las categorías más altas, indicando que más tiempo de experiencia amplía las posibilidades de incorporación de la fuerza laboral juvenil al mercado de trabajo.

**Gráfica 66.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por experiencia requerida en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con relación al nivel de estudio (gráfica 67), los requerimientos de ofertas de empleo brindan especial importancia a la formación media (40 %), técnica (24 %) y universitaria (17 %), las cuales se aproximan al 81 % del total; seguido de aquellas ofertas de empleo que no especifican el nivel educativo requerido (12 %), lo cual supondría que no requieren niveles de estudios elevados. Las ofertas de empleo para personas con carreras tecnológicas también tienen una parte importante con el 10 %, que corresponde a cerca de 125 mil ofertas de empleo. Así, la menor participación la tendrían las ofertas que requieren niveles educativos básicos, como primaria y secundaria o especializados, sumando entre todos menos del 10 % del total. Las

profesiones más requeridas en las ofertas de empleo que solicitan personas con una carrera universitaria son: administración de empresas/negocios, ingeniería de sistemas, ingeniería industrial, contaduría, ingeniería electrónica, comunicación social, psicología, publicidad y mercadeo, licenciatura y economía. Donde las tres primeras agrupan cerca del 50 % de la participación con el 23 %, 15 % y 11 %, respectivamente; al ver este porcentaje para el grupo de las diez profesiones más demandadas se llega al 81 % de total.

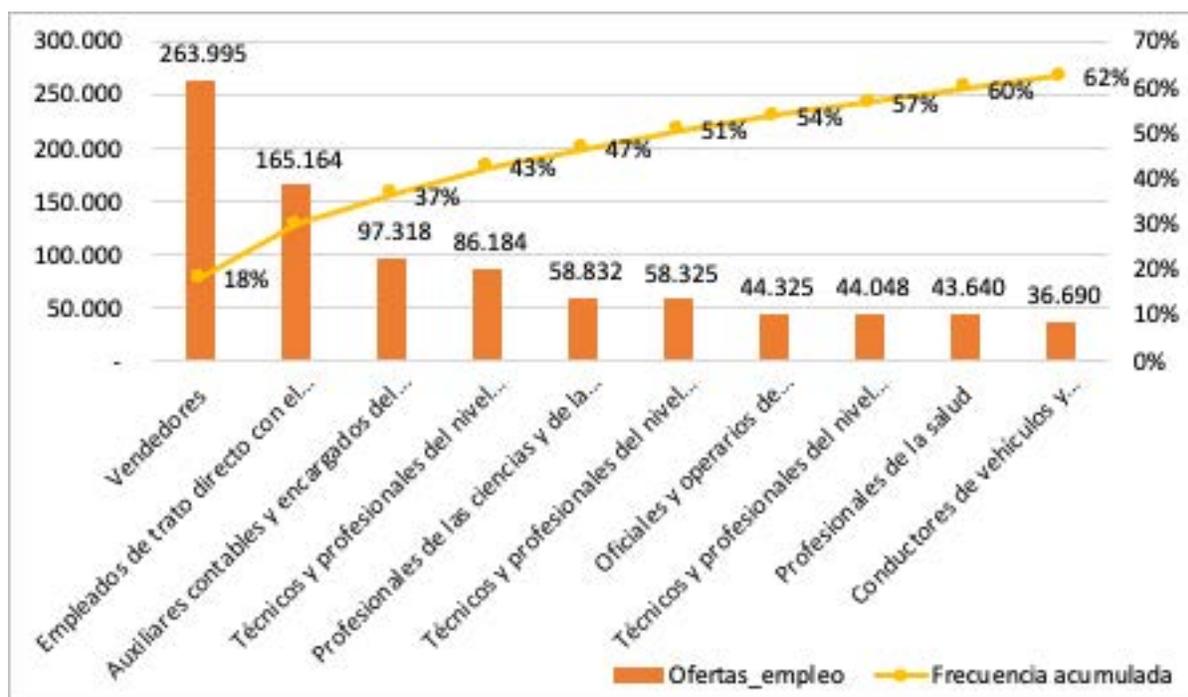
**Gráfica 67.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por nivel educativo en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Si se analiza a nivel de ocupaciones, los diez grupos con mayor cantidad de ofertas de empleo representan el 62 % de la demanda, dentro de los cuales, los vendedores (18 %), empleados de trato directo con el público (11 %) y los auxiliares contables (7 %) tienen la mayor participación, representando a más de 500 mil ofertas de empleo en 2021, grupos determinantes en la generación de empleo para este segmento de la población. Las siguientes en importancia son los técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería (6 %), los profesionales de las ciencias y de la ingeniería (4 %) y los técnicos y profesionales del nivel medio en las finanzas y la administración (4 %), los cuales tienen un peso del 14 % en conjunto, correspondiente a más de 200 mil ofertas.

**Gráfica 68.** Ofertas de empleo joven o que requieren menos de 2 años de experiencia registradas en el SPE por ocupación en 2021.



**Fuente:** Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Elaboración propia.

Con una menor participación se encuentran los oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines, los técnicos y profesionales del nivel medio de la salud, los profesionales de la salud y los conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles, los cuales tienen una participación del 3 % cada uno.

Finalmente, al revisar las competencias transversales requeridas por los empresarios, de acuerdo con las ofertas de empleo analizadas, aquellas competencias más demandadas y valoradas en el proceso

de contratación de un nuevo trabajador son: informática, cooperación y servicio; seguido de proactividad, análisis, eficacia y organización. Entre estas, especialmente el manejo informático, ha aumentado su demanda en los últimos años, consolidándose como un requerimiento esencial para el desarrollo de diferentes labores. Un hecho positivo es que los jóvenes se encuentran en situación de ventaja, frente a los mayores, al desarrollar con mayor facilidad este tipo de competencias que permiten que las personas se vuelvan más empleables.

## 4. BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL IDENTIFICADAS POR LOS PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Durante el año 2021, la Subdirección de Promoción de la Unidad del SPE realizó una consulta a la Red de Prestadores para que indicarán cuáles son las principales barreras de acceso al mercado laboral formal que presentan los jóvenes y cómo las han mitigado, esta información fue procesada, analizada y expuesta en el documento de la estrategia de inclusión laboral a jóvenes “Enrútate para el empleo” de la Unidad del SPE, estrategia sobre la que puede conocer más en el siguiente enlace:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/enrutate-empleo/inicio>.

La consulta permitió identificar las barreras que se enuncian a continuación:

**Tabla 6.** Barreras individuales para el acceso al mercado laboral de la población joven.

BARRERAS INDIVIDUALES	
SUB - BARRERAS	DESCRIPCIÓN
DOCUMENTAL	Falta de certificados de experiencia y/o no cuentan con certificaciones de competencias laborales.
	No cuentan con tarjeta, matrícula o licencia profesional.
	Situación militar no definida (hombres).
	No cuentan con licencia de conducción.
EDUCATIVA	Estudios incompletos.
	Formación académica y/o técnica insuficiente y/o desactualizada.
	Ausencia o débil conocimiento de otros idiomas o lenguas extranjeras.

LABORAL	Carente o insuficiente experiencia laboral.
	Carencia de habilidades profesionales, técnicas o experienciales precedentes para el desempeño de una labor por primera vez.
PERSONAL	No hay claridad sobre el perfil ocupacional que se desea tener.
	Indecisión para escoger un oficio u ocupación.
	Bajo interés para recibir capacitación.
	Deficiencia de habilidades comunicativas, socioemocionales y transversales, por ejemplo: trabajo en equipo, colaboración, toma de decisiones, autogestión, empatía, y manejo del estrés, la depresión y la ansiedad, entre otros.
	Dificultades relacionadas con entornos familiares y sociales adversos.
	Dificultad de adaptación al entorno laboral.
	Bajo interés para trabajar y/o por buscar empleo.
	Aspiraciones salariales demasiado altas.
	Carencia o bajos recursos económicos para vestuario y transporte.
	Desconocimiento de la oferta de servicios de los prestadores del Servicio Público de Empleo.
	Desconocimiento de herramientas para buscar empleo.
	No saben cómo estructurar una hoja de vida.
	No saben cómo presentar un proceso de selección.
	Dificultades para acceder a internet y computador.
	Falta de recursos económicos para trasladarse a lugares de trabajo o para seguir procesos de formación y certificación de competencias laborales.
	Maternidad o paternidad a temprana edad.
	Emancipación temprana por razones de maltrato, violencia y otros.
	Ausencia de la cultura de trabajo formal.
	Consumo de sustancias psicoactivas.

**Fuente:** Unidad del Servicio Público de Empleo, 2021 & OIT, 2020.

“Las barreras individuales de los jóvenes buscadores más frecuentes son las personales, dentro de las cuales se destaca la barrera específica “deficiencia en el desarrollo de habilidades blandas y transversales”. Las segundas sub barreras más frecuentes identificadas por los prestadores participantes del diagnóstico son las laborales, impulsadas en su gran mayoría por la barrera específica de la “carente o insuficiente experiencia laboral”. Las barreras educativas en el caso de los jóvenes siguen siendo casi tan importantes como las laborales, de las cuáles se destaca la barrera específica de “formación académica y/o técnica insuficiente y/o desactualizada.” (Unidad del SPE, 2021).

**Tabla 7. Barreras organizacionales para el acceso al mercado laboral de la población joven.**

<b>BARRERAS ORGANIZACIONALES</b>		
SUB - BARRERAS	TIPO	DESCRIPCIÓN
DISCRIMINATORIA	SESGO	Resistencia a otorgar oportunidad laboral a los jóvenes sin experiencia.
		Tendencia a fijar bajos salarios para los jóvenes sin importar su perfil.
		Renuencia a destinar tiempo en el entrenamiento de personal joven.
		Dificultad para conceder horarios flexibles para facilitar la formación y capacitación de los jóvenes.
		Discriminación por aspecto físico.
		Falta de incentivos y oportunidades: las empresas buscan aumentar su productividad sin establecer una relación gana/gana con los empleados.
	PREJUICIOS E IMAGINARIOS	Se considera que los jóvenes no se comprometen con el trabajo, son inestables, no atienden instrucciones, son incumplidos e irresponsables.
		Discriminación por género que afecta especialmente a las mujeres.
		Falta de compromiso o de responsabilidad social de empresarios para otorgar oportunidades laborales a los jóvenes.
		Estigmatización social que fortalece prejuicios sobre jóvenes pertenecientes a áreas urbanas con población de bajos ingresos, existencia de actividades informales e ilegales (grupos armados) que generan incentivos negativos a la vinculación de población joven al mercado formal.

DESCONOCIMIENTO	Desconocimiento de los incentivos creados por el Gobierno Nacional para facilitar la inserción e inclusión laboral de la población joven.
	Desconocimiento de beneficios tributarios por contratar población joven.
	Desconocimiento de los perfiles, habilidades y competencias de la población joven.
	Exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios, las cuales pretenden ser llenadas por jóvenes.
	Inexistente o bajo conocimiento sobre el Servicio Público de Empleo.
	Desconocimiento sobre el funcionamiento de las prácticas laborales por parte de los organismos y entidades del sector público.

**Fuente:** Unidad del Servicio Público de Empleo, 2021 & OIT, 2020.

“Las barreras organizacionales más relevantes son las discriminatorias, dentro de las cuáles se destaca la barrera específica de que algunos potenciales empleadores poseen estereotipos relacionados a los jóvenes: consideran 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 de “exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios” las cuales pretenden ser llenadas por jóvenes” (Unidad del SPE, 2021).



**Tabla 8.** Barreras del entorno para el acceso al mercado laboral de la población joven.

<b>BARRERAS DEL ENTORNO</b>	
SUB – BARRERAS	DESCRIPCIÓN
SOCIALES	Sectores vulnerables y de alto riesgo social por condiciones de violencia.
	Exclusión laboral hacia los jóvenes de bajos ingresos.
	Alta probabilidad de vinculación en actividades ilegales.
	Creencias generalizadas sobre la irresponsabilidad e indisciplina en los jóvenes.
	Economía del cuidado delegada generalmente a los miembros más jóvenes de la familia, especialmente a las mujeres, lo que limita sus opciones de vinculación laboral formal.
	En algunas regiones, las alternativas ilegales ofrecen mayores ingresos y menor exigencia de tiempo que la formalidad.
INSTITUCIONALES	Programas y políticas públicas insuficientes para fomentar la contratación de jóvenes.
	Baja capacidad para atender las necesidades primarias o básicas de los jóvenes.
	Débil articulación de las instituciones de educación superior, empleadores y entidades de gobierno para tener jóvenes formados en las vacantes demandadas en el mercado laboral.
	Bajo uso de la práctica laboral en los programas de formación.
	Difícil acceso y dificultades de permanencia en la educación superior.
	Sobreoferta educativa de programas con poca demanda laboral o falta de pertinencia en la formación.
	Baja cantidad de potenciales empleadores.
	Disposiciones judiciales sobre uso de recursos FOSFEC de las cajas de compensación familiar para atender a población que no reúne los requisitos de cotización mínimos.

GEOGRÁFICAS	Condiciones de difícil acceso por la topografía del territorio (montañas, bosque o fluvial) que afectan el acceso al prestador del Servicio Público de Empleo, el desplazamiento al lugar de trabajo y el acceso y permanencia en los procesos de formación.
	Dificultades de conexión con los centros económicos.

**Fuente:** Unidad del Servicio Público de Empleo, 2021 & OIT, 2020.

“Las 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)” (Unidad del SPE, 2021). “Visto a nivel de sub barreras, las más frecuentes son las barreras “personales” del total de las barreras reportadas por los prestadores del SPE en este diagnóstico. En segundo lugar, de mayor frecuencia se encuentran las barreras discriminatorias. También muy cerca en representatividad, se destacaron en tercer lugar las barreras institucionales, lo que se explica en parte por la disminución de programas especiales para jóvenes en los años 2019-2020 y las condiciones restrictivas que impuso institucionalmente la sentencia C-473 de 2019. En este sentido, los nuevos programas de atención a esta población que surgieron desde el año

202, como: “Estado joven”, “certificado de primer empleo” y “subsidio Sacúdete, si hay camello” ayuda a reducir el peso que de momento está teniendo esta barrera en la empleabilidad de los jóvenes atendidos a través de la ruta de empleabilidad del SPE” (Unidad del SPE, 2021).



# 5. LA OFERTA DE CAPACITACIÓN COMO HERRAMIENTA DE MITIGACIÓN DE BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL.

## 5.1. OFERTA DE CAPACITACIÓN EN EL MARCO DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE -MPC DURANTE LA VIGENCIA 2021

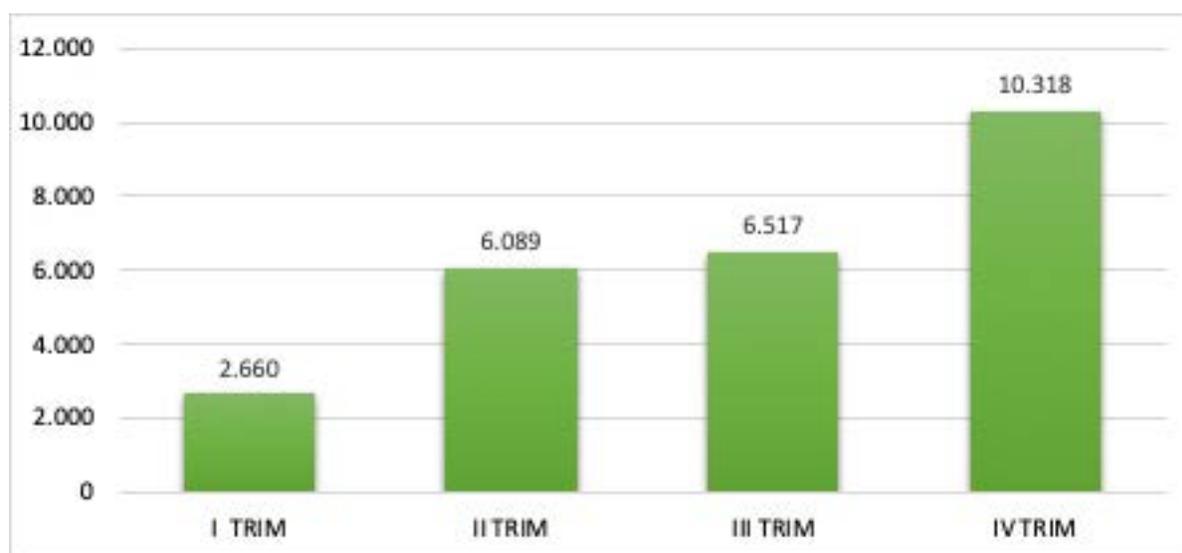
Cómo observamos en el capítulo anterior, algunas de las principales barreras para la empleabilidad de los jóvenes, están ligadas a la ausencia de experiencia, estudios, de competencias laborales y dificultad para la adquisición o certificación de competencias laborales, que les permita cumplir los requisitos de una vacante y poder ser colocados en un empleo. De esta manera, la formación para el trabajo, la capacitación y certificación de competencias laborales se convierte en una herramienta importante para la mitigación de barreras para la empleabilidad de los jóvenes; por ello, en el siguiente capítulo procedemos a caracterizar la oferta de capacitación del Mecanismo de Protección al Cesante, que brindan las cajas de compensación familiar como un direccionamiento dentro de la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo, en el marco del servicio de orientación ocupacional. El componente de capacitación del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) se encuentra establecido

en la Ley 1636 de 2013, reglamentado por el Decreto 2852 de 2013, unificado en el Decreto 1072 de 2015 y desarrollado por medio de la Resolución 5984 de 2014, por la cual las cajas de compensación familiar cuentan con los lineamientos para establecer la oferta de programas de capacitación. El Ministerio de Trabajo expidió las circulares 023 y 057 de 2015 con el fin que las Cajas de Compensación Familiar (CCF) reporten, de manera trimestral, la información concerniente a la oferta de capacitación activa para la inserción y reinserción laboral en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. El instrumento utilizado para la recolección de la información es el formulario ampliado reporte de oferta de capacitación, el cual contiene variables como tipo de formación, áreas de desempeño, número de inscritos, certificación emitida, costo total del curso, entre otros, datos con los cuales se puede realizar seguimiento al desarrollo de los cursos y la cobertura que las CCF ofrecen a los ciudadanos buscadores de empleo.

El Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Subdirección de Administración y Seguimiento del Servicio Público de Empleo SPE, realizó la consolidación y el análisis de la oferta de capacitaciones realizadas por las CCF en la vigencia 2021. Así, de acuerdo con los reportes remitidos por la CCF se pudo establecer el número aproximado de capacitaciones realizadas, personas inscritas, tipo de formación, área de desempeño, entre otros aspectos, los cuales se desarrollarán a continuación. A partir de la información

reportada por las CCF, se pudo establecer que en **2021 estuvieron activos 25.584 cursos**; respecto a lo anterior, cabe aclarar que hay cursos que su duración puede superar las 600 horas, como los técnicos laborales, por lo que pueden haber sido reportados como activos en varios meses, por esta razón, el análisis de la información se realizará de manera trimestral.

**Gráfica 69.** Cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por trimestre, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Como se observa, el IV trimestre de la vigencia 2021 tuvo un aumento significativo en el número de cursos activos, lo cual pudo darse gracias a la reactivación económica, que conllevó a la activación de procesos, creación de nuevos empleos, retorno a la presencialidad, entre otros.

### 5.1.1. CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL MPC POR TIPO DE FORMACIÓN

Los tipos de formación que se deben brindar en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante están determinados en la Resolución 5984 de 2014 como:

- **Entrenamiento o reentrenamiento técnico:** son acciones de formación orientadas a preparar, fortalecer, complementar, orientar las capacidades para mejorar aptitudes y competencias laborales. Está en función de los perfiles ocupacionales.

- **Tecnologías de la información y la comunicación TIC:** son las que buscan fortalecer las capacidades relacionadas con el procesamiento de información con el apoyo y uso de herramientas informáticas.

- **Competencias claves y transversales:** aquellas que promueven el fortalecimiento de las capacidades indispensables para el

aprendizaje y desarrollo personal, social y del trabajo.

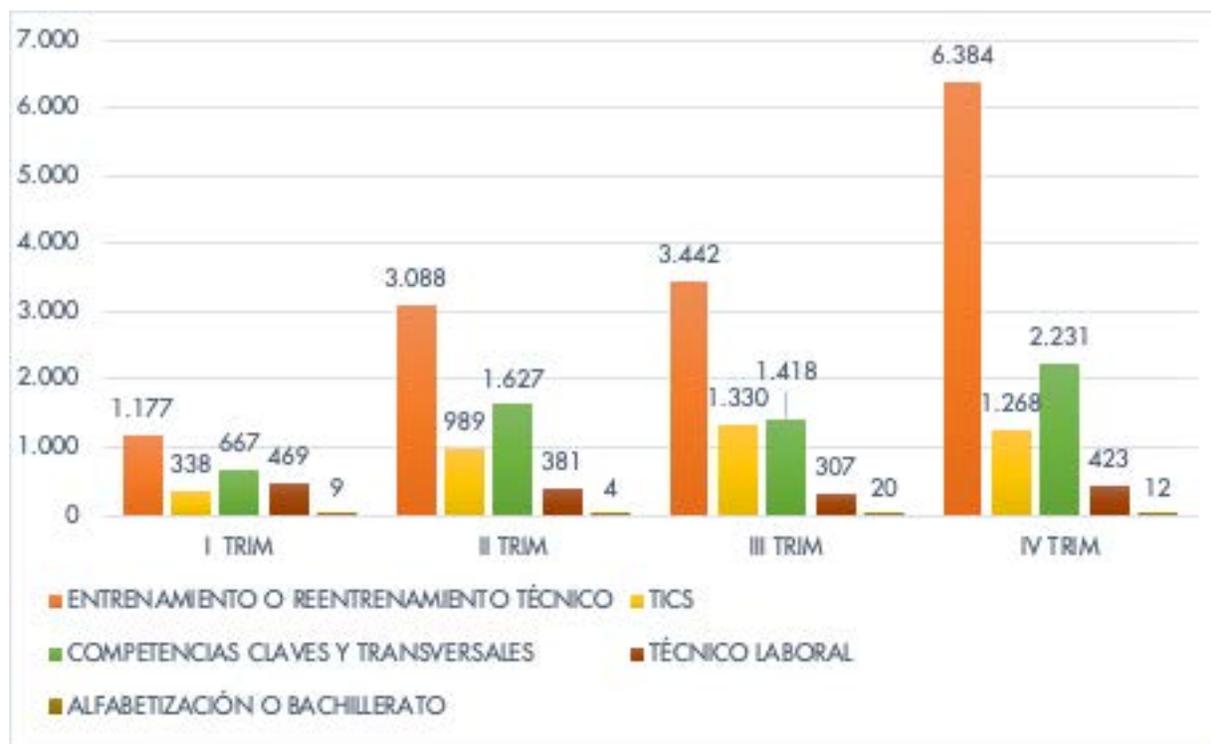
- **Técnico laboral:** son los programas de formación laboral que preparan a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales. Su duración debe ser mínima de 600 horas.

- **Alfabetización o bachillerato:** son acciones formativas en niveles de básica primaria, básica secundaria o educación media.

A continuación, se presenta el número de cursos activos en la vigencia 2021 de acuerdo con el tipo de formación:



**Gráfica 70.** Cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por trimestre según tipo de formación, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

De acuerdo con lo anterior y según los resultados obtenidos a partir de los reportes de oferta de capacitación, se pudo establecer que el tipo de formación en entrenamiento o reentrenamiento técnico es el que mayor número de capacitaciones tiene con un promedio de 55,1%, seguido por competencias claves y transversales con 23,2%.

**Gráfica 71.** Porcentaje de cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por tipo de formación, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

De acuerdo con lo anterior y según los resultados obtenidos a partir de los reportes de oferta de capacitación, se pudo establecer que el tipo de formación en entrenamiento o reentrenamiento técnico es el que mayor número de capacitaciones tiene con un promedio de 55,1%, seguido por competencias claves y transversales con 23,2%.

### 5.1.2. CURSOS DE CAPACITACIÓN DEL MPC POR ÁREA DE DESEMPEÑO

Según la Circular 057 de 2015 el área de desempeño es el campo de actividad laboral de acuerdo con el tipo y la naturaleza del trabajo desarrollado, así como las áreas de conocimiento que son necesarias para desempeñarse en el área a la que pertenece el empleo. Para facilitar la comprensión de las siguientes gráficas, tablas y párrafos de información a exponer en este segmento, relacionamos primero las trece áreas de desempeño definidas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO):

0. Ocupaciones de dirección y gerencia: ocupaciones de alta dirección y gerencia media.
1. Finanzas y administración: ocupaciones de servicios financieros, de crédito, seguros, apoyo en oficina, entre otros.
2. Ciencias naturales, aplicadas y relacionadas: ocupaciones orientadas a la investigación, desarrollo y aplicación de matemáticas, ciencias naturales en ingeniería, arquitectura, urbanismo, entre otros.
3. Salud: ocupaciones de servicios de salud
4. Ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión: ocupaciones relacionadas a las áreas mencionadas.
5. Arte, cultura, esparcimiento y deportes: ocupaciones que ofrecen entretenimiento, comunicaciones, arte, cultura, deportes, entre otros.
6. Ventas y servicios: ocupaciones dedicadas a las ventas, servicios personales, seguridad, turismo, entre otros.
7. Explotación primaria extractiva: ocupaciones

de explotación y extracción de minerales, petróleo y gas, producción agrícola, pecuaria, pesquera y explotación forestal.

8. Operación de equipos, del transporte y oficios: ocupaciones de construcción, contratistas, operadores de equipo de transporte y equipo pesado, oficios universales (carpinteros, sastres, plomeros, etc.), entre otros.

9. Procesamiento, fabricación y ensamble: ocupaciones de supervisión y operación de los procesos de fabricación, ensamble o procesamiento.

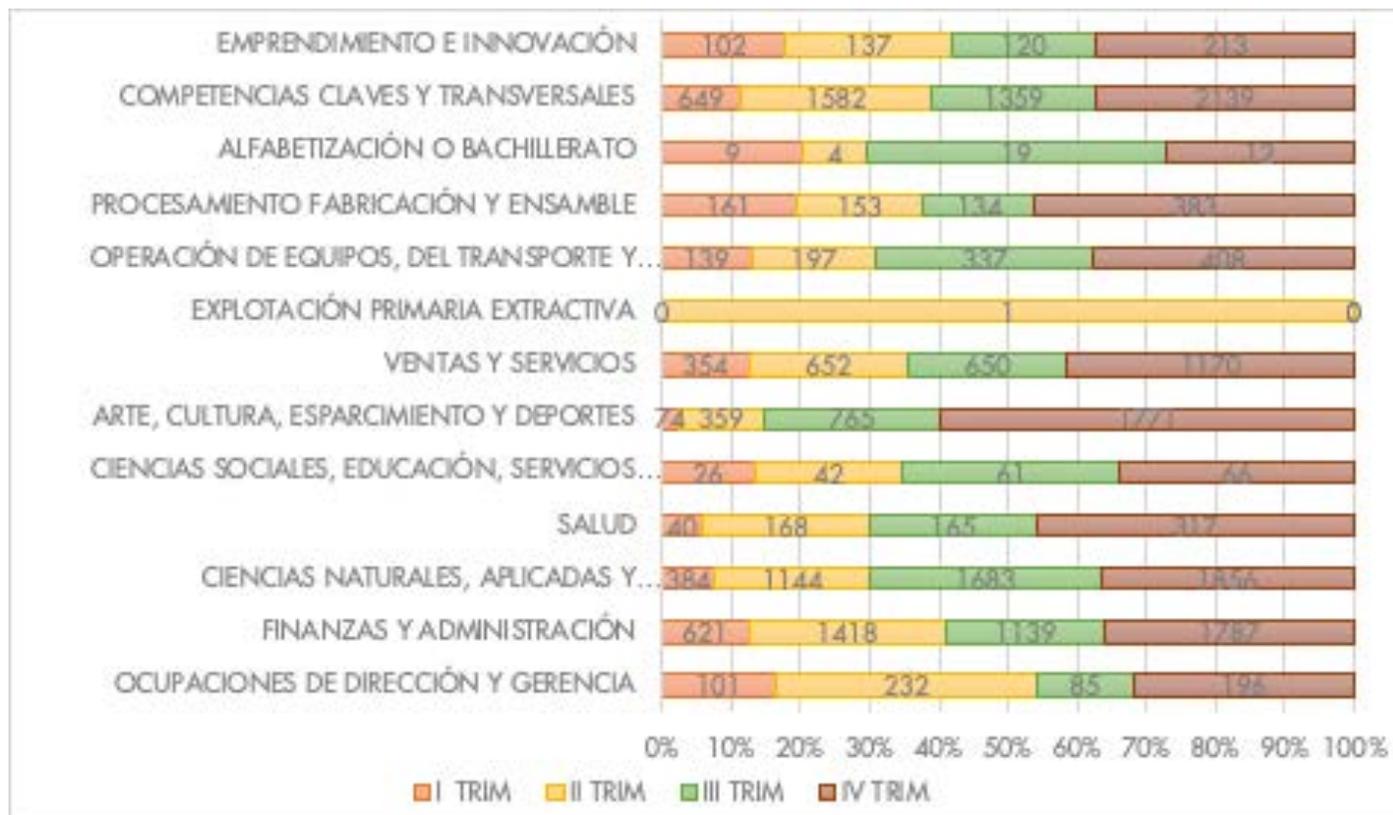
10. Alfabetización o bachillerato: programas de alfabetización o validación del bachillerato.

11. Competencias claves y transversales: programas de competencias claves y transversales.

12. Emprendimiento e innovación: ocupaciones que profundizan o fortalecen competencias específicas relacionadas con modelos de negocios, dirigidos al emprendimiento.

De acuerdo con los reportes presentados por las CCF, el siguiente es la cantidad de cursos por área de desempeño:

**Gráfica 72.** Cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por Área de desempeño, en el año 2021



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Según el área de desempeño, los cinco cursos más realizados corresponden a competencias claves y transversales, ciencias naturales, aplicadas y relacionadas, finanzas y administración, arte, cultura, esparcimiento y deportes y ventas y servicios. Para poder establecer los nombres y áreas de los cursos más ofertados en la vigencia 2021, se tomó el reporte de ofertas del IV trimestre 2021 y se desagregó por área de desempeño y por cantidad de cursos ofertados. Los cursos más representativos por área de desempeño fueron:

**Tabla 9.** Cursos de capacitación del área de desempeño competencias claves y transversales, ofertados con mayor frecuencia en el año 2021.

<b>CURSOS ÁREA DE DESEMPEÑO COMPETENCIAS CLAVES Y TRANSVERSALES</b>
Curso servicio al cliente con énfasis en ventas
Fundamentos en servicio al cliente
Taller sobre reglamentación laboral colombiana virtual
Competencias claves virtual
Competencias transversales virtual
Talleres de apoyo virtual
Competencias transversales
Modulo habilidades para el éxito
Taller de fortalecimiento de competencias para la vida
Taller de fortalecimiento de competencias para el mejor desempeño laboral

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación - GEML - vigencia 2021

**Tabla 10.** Cursos de capacitación del área de desempeño ciencias naturales, aplicadas y relacionadas, ofertados con mayor frecuencia en el año 2021.

<b>CURSOS ÁREA DE DESEMPEÑO CIENCIAS NATURALES, APLICADAS Y RELACIONADAS</b>
Excel básico e intermedio
Excel avanzado
Análisis de datos y Big data
Curso introducción a la programación HTML con CSS
Curso introducción a la programación con Javascript
Curso introducción a la programación con Python
Curso en ciberseguridad y scrum
Ruta TIC diplomado en Excel
Curso en marketing digital y Community Management
Curso Big data con Microsoft Azure

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación - GEML - vigencia 2021

**Tabla 11.** Cursos de capacitación del área de desempeño finanzas y administración, ofertados con mayor frecuencia en el año 2021.

<b>CURSOS ÁREA DE DESEMPEÑO FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</b>
Almacenamiento y manejo de inventarios
Técnicas de buenas prácticas de manufactura
Excel intermedio - avanzado virtual
Excel básico - intermedio virtual
Contabilidad básica virtual
Seguridad y salud en el trabajo virtual
Administración de nómina virtual
Herramientas ofimáticas virtual
Técnico auxiliar administrativo y de talento humano virtual
Actualización en normas NIIF y NIC virtual

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

**Tabla 12.** Cursos de capacitación del área de desempeño arte, cultura, esparcimiento y deportes, ofertados con mayor frecuencia en el año 2021.

<b>CURSOS ÁREA DE DESEMPEÑO ARTE, CULTURA, ESPARCIMIENTO Y DEPORTES</b>
Inglés
Técnico laboral por competencias en diseño gráfico digital virtual
Taller de profundización en ilustración, arte, oficio y profesión
Curso de dirección de fotografía para videoclips
Diseño gráfico
Taller de fotografía para marketing digital

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación - GEML - vigencia 2021

**Tabla 13.** Cursos de capacitación del área de desempeño ventas y servicios, ofertados con mayor frecuencia en el año 2021.

<b>CURSOS ÁREA DE DESEMPEÑO VENTAS Y SERVICIOS</b>
Curso estrategias para mercadeo digital
Adaptabilidad en el empleo y gestión del cambio virtual
Servicio al cliente con enfoque en PNL virtual
Manipulación de alimentos virtual
Seminario taller de fidelización de clientes, a través de herramientas de servicio y PNL virtual
Habilidades para hablar en público virtual

Servicio al cliente como motor de ventas virtual
Marketing y publicidad digital
Marketing digital virtual
Call Center virtual

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación - GEML - vigencia 2021

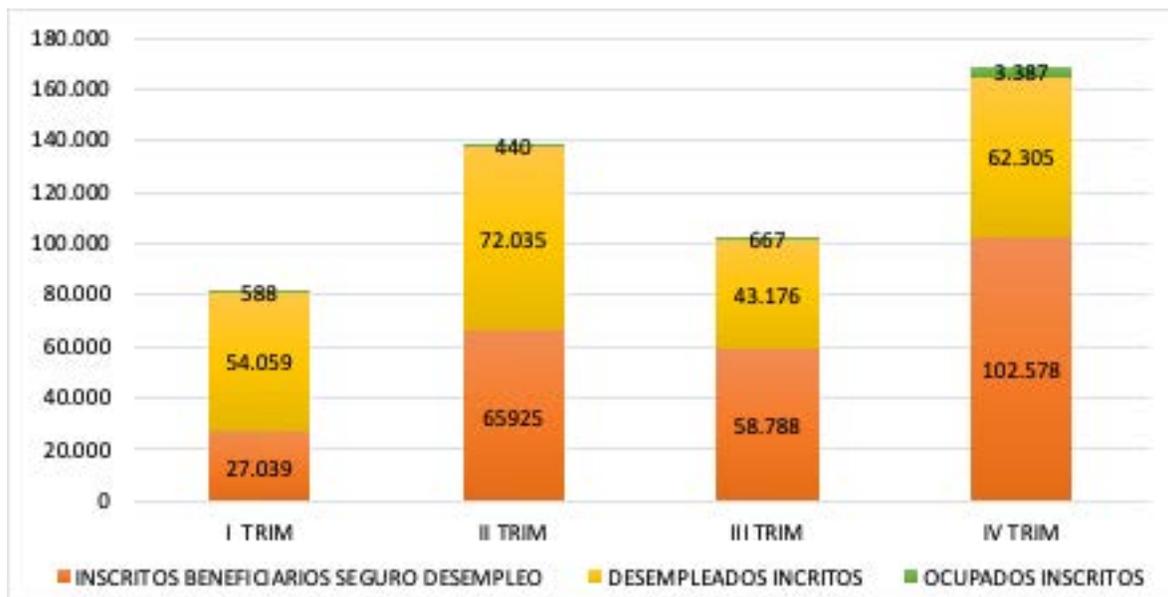
**Tabla 14.** Número de personas inscritas en los cursos activos del Mecanismo de Protección al Cesante por trimestre, en el año 2021.

TRIMESTRE	TOTAL PERSONAS INSCRITAS	TOTAL PERSONAS QUE FINALIZAN	PORCENTAJE FINALIZACIÓN
I	81.726	34.437	42,1%
II	138.440	66.780	48,2%
III	102.671	54.683	53,3%
IV	168.269	76.330	45,4%

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación - GEML - vigencia 2021

Se debe tener en cuenta que el porcentaje de finalización es bajo debido a que hay cursos que aún se encuentran en desarrollo, como es el caso de los técnicos laborales. De las personas inscritas se pudo establecer quiénes son beneficiarios del seguro de desempleo, quienes están desempleados y no fueron beneficiados con el subsidio al desempleo y, si hay personas ocupadas en procesos de formación.

**Gráfica 73.** Cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por Área de desempeño, en el año 2021.



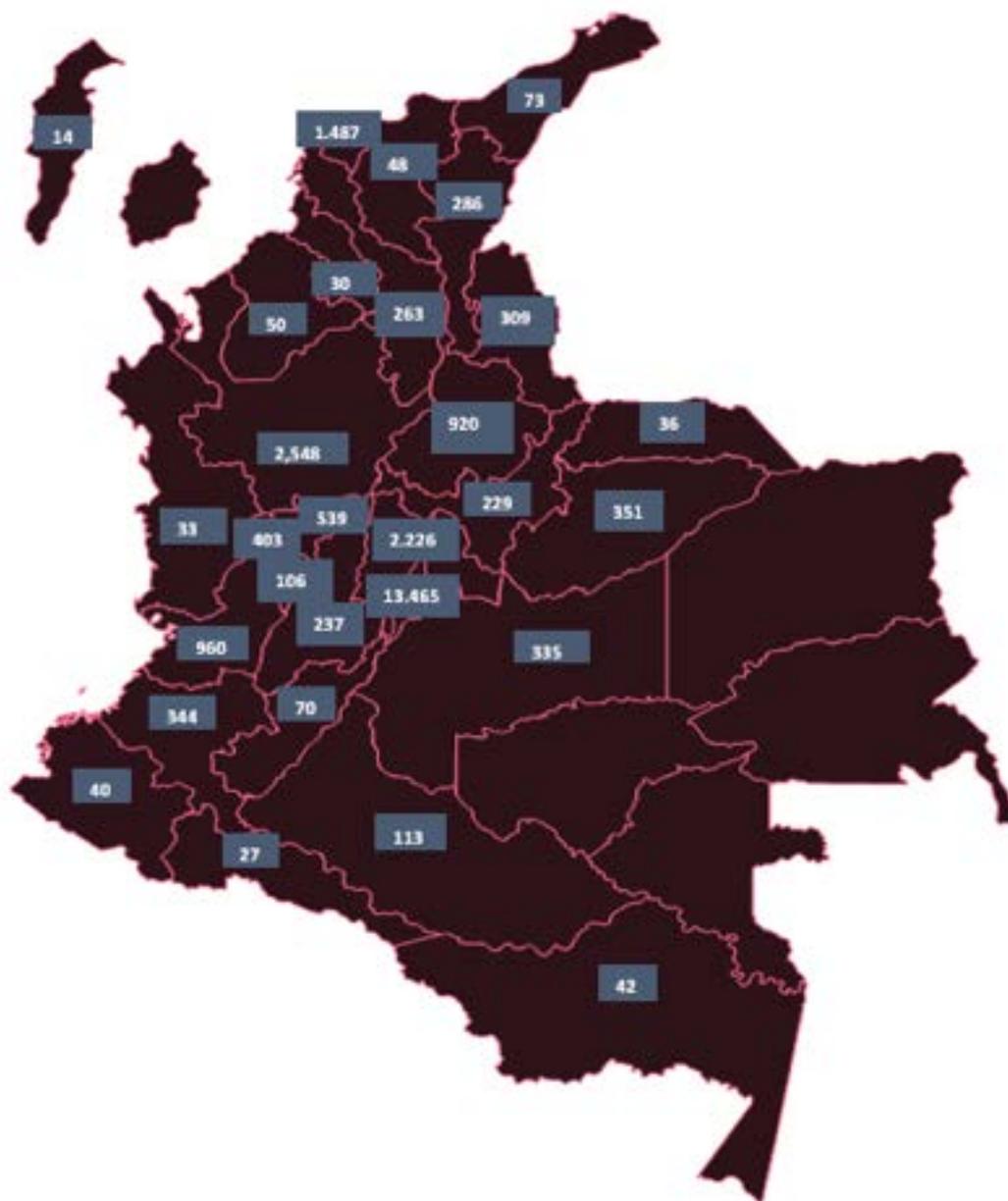
**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Se puede decir de manera general que alrededor del 51,8 % de los inscritos a los cursos son personas que son beneficiarios del seguro al desempleo, el 47,2 % son desempleados y únicamente el 1 % son personas ocupadas.

### 5.1.3. OFERTA DE CAPACITACIÓN DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE POR DEPARTAMENTOS

Para mostrar la cobertura de la oferta de capacitación del MPC por departamento se realizó la sumatoria del número de cursos ofrecidos por la (s) CCF del mismo departamento en cada trimestre. Es importante tener en cuenta que hay cursos que, por su intensidad horaria, puede que se repitan en varios trimestres; sin embargo, esta sumatoria nos permite ver la cobertura educativa de manera global.

**Gráfica 74.** Cursos de capacitación activos del Mecanismo de Protección al Cesante por departamento, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

**Tabla 15.** Número de cursos vigentes del Mecanismo de Protección al Cesante por departamento, en el año 2021.

Departamento	Total cursos activos 2021	Departamento	Total cursos activos 2021	Departamento	Total cursos vigentes 2021
Bogotá	13.465	Meta	335	Córdoba	50
Antioquia	2.548	Norte de Santander	309	Magdalena	48
Cundinamarca	2.226	Cesar	286	Amazonas	42
Atlántico	1487	Bolívar	263	Nariño	40
Valle del Cauca	960	Tolima	237	Arauca	36
Santander	920	Boyacá	229	Chocó	33
Caldas	539	Caquetá	113	Sucre	30
Risaralda	403	Quindío	106	Putumayo	27
Casanare	351	La Guajira	73	San Andrés y Providencia	14
Cauca	344	Huila	70		

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Bogotá representa el 52,6 % del total de los cursos activos y ofertados por las agencias de empleo de las CCF en la vigencia 2021, seguido por el departamento de Antioquia con el 10,0 %, Cundinamarca con 8,7 %, Atlántico 5,8 % y Valle del Cauca con 3,8 %. Los demás departamentos representan el 19,1 %.

#### 5.1.4. INSTITUCIONES DE FORMACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF) CON CERTIFICACIÓN EN CALIDAD NTC 5555

Esta variable hace referencia a la información de certificación de calidad NTC 5555 obtenida por la institución de formación.

**Tabla 16.** Número de cursos vigentes del Mecanismo de Protección al Cesante por departamento, en el año 2021.

TRIMESTRE	CERTIFICADAS EN CALIDAD	
	SI	NO
I TRIM	87,7%	12,3%
II TRIM	90,5%	9,5%
III TRIM	91,9%	8,1%
IV TRIM	93,4%	6,6%

**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Como se evidencia, la mayoría cuentan con Norma Técnica. Hay instituciones educativas que no cuentan con la norma NTC 5555 pero las CCF reportan que tienen otro tipo de certificación como ISO 9001 2015.

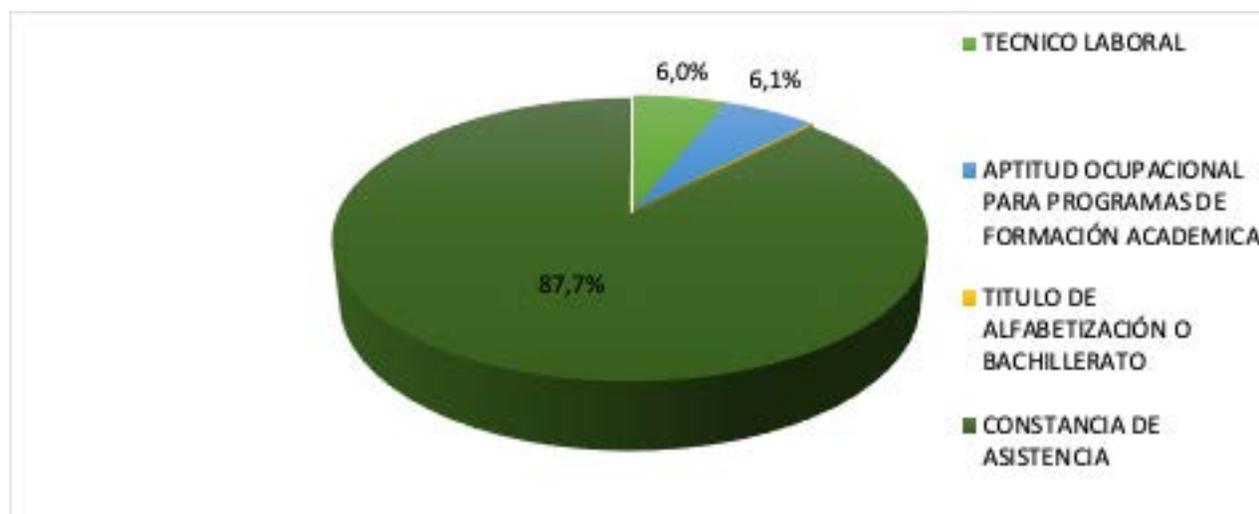
#### 5.1.5. TIPOS DE CERTIFICACIÓN EMITIDA

La Resolución 5984 de 2014 establece cuatro tipos de certificaciones de la formación impartida:

- **Certificación técnico laboral:** certificación para curso culminado en programa de campo laboral con duración mínima de 600 horas.
- **Certificación de aptitud ocupacional:** certificación de conocimientos académicos para programas con una duración mínima de 160 horas, en una Institución estatal o privada autorizada para ofrecer educación para el trabajo y desarrollo humano.

- **Título de alfabetización o bachillerato:** certificación de validación o alfabetización, para programas de validación o alfabetización, por ciclos, niveles y grado de educación formal.
- **Constancia de asistencia (programas de competencias claves, transversales, TIC):** certificación por asistir a programas con una duración menor a 160 horas.

**Gráfico 75.** Distribución de certificaciones emitidas por tipo de certificación, en el año 2021.



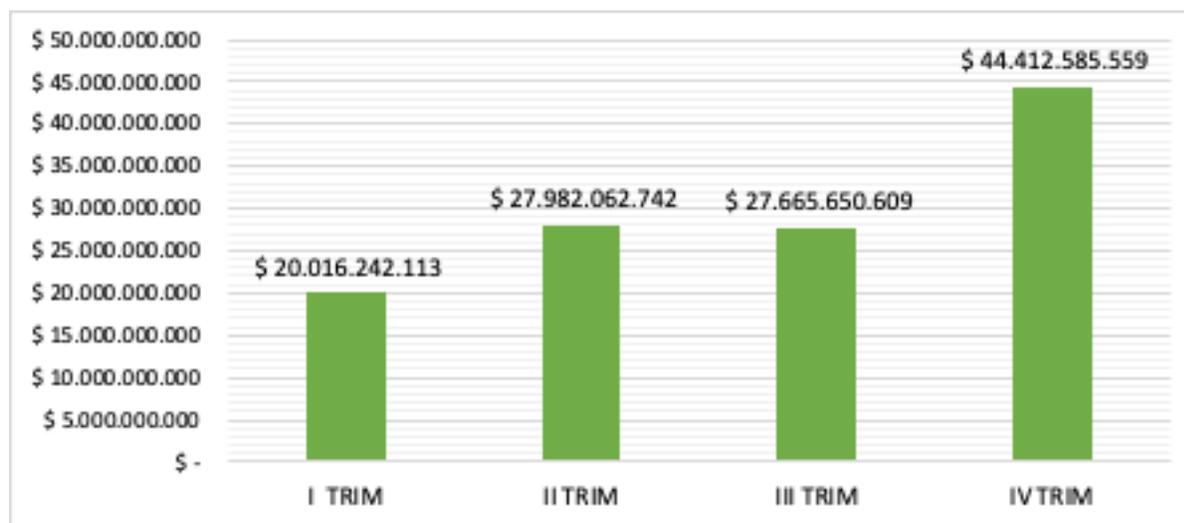
**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

Para la vigencia 2021, y de acuerdo con el reporte presentado por las CCF, se pudo establecer que la mayoría de los cursos entregan constancia de asistencia (87,7 %). El 6,1 % es certificación de aptitud ocupacional y el 6,0 % certifica como técnico laboral. Únicamente el 0,2 % de los cursos son de alfabetización o bachillerato.

### 5.1.6. COSTO TOTAL DE LAS CAPACITACIONES

El costo total corresponde a la suma de los costos de matrícula, subsidio de transporte y costos asociados (materiales, entre otros). Los valores reportados corresponden a recursos desembolsados por la CCF; es decir, cursos ya finalizados o con pagos parciales. En este sentido, durante el año 2021 en el marco de la reactivación económica, también fue creciendo la inversión del Mecanismo de Protección al Cesante en el rubro de capacitación, con el paso de los trimestres y la apertura gradual:

**Gráfico 76.** Costo total agregado de la oferta de capacitación del MPC por trimestre, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

### 5.1.7. NECESIDAD A LA QUE RESPONDE

La necesidad responde al criterio de selección para que la agencia contrate la realización del proceso de formación, por lo que cada curso responde a una necesidad particular, puede estar dirigido a cubrir una necesidad propia del sector productivo, de una empresa o del propio buscador que requiere capacitarse para cumplir los requisitos de las ofertas laborales que se ofrecen en las agencias de empleo. La mayoría de los cursos programados por las CCF son requeridos por necesidad del buscador, seguido por necesidad del sector productivo. El 1,6 % de los cursos no responden a ninguna necesidad y el 1,1 % no especificaron esta información en el formulario.

**Gráfico 77.** Distribución porcentual de los cursos de capacitación del MPC por necesidad a la que responde, en el año 2021.



**Fuente:** Consolidado Reporte oferta de capacitación – GEML - vigencia 2021

## 5.2. INDICADORES DE CAPACITACIÓN DEL MÓDULO DE PRESTADORES DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE).

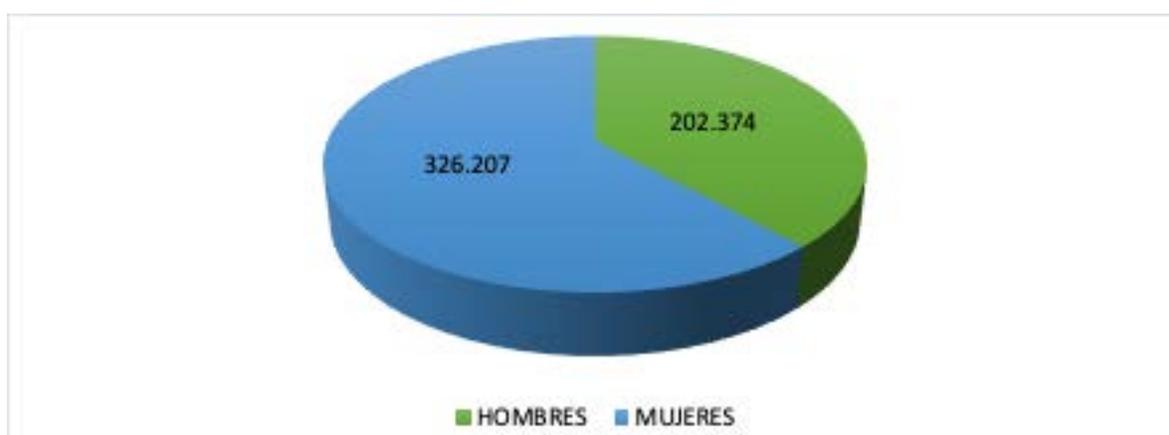
Para tener una visión más amplia del tema de capacitación en el Servicio Público de Empleo es importante que además de conocer la oferta de capacitación de las Cajas de Compensación Familiar a través del Mecanismo de Protección al Cesante se tenga en cuenta el registro que realizan los prestadores autorizados en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE). Como esta información hace parte de los indicadores propios de la gestión realizada por la Entidad, los datos a presentarse serán los reportados por toda la Red de Prestadores.



### 5.2.1. PERSONAS QUE FUERON DIRECCIONADAS A PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

De acuerdo con los registrado por los prestadores en el SISE, en la vigencia 2021, 528.581 personas fueron direccionadas a programas de formación y capacitación para el trabajo; de este total, 202.374 fueron hombres (38,3%) y 326.207 mujeres (61,7%).

**Gráfico 78.** Distribución de personas que fueron direccionadas a programas de formación y capacitación para el trabajo a través del SISE por sexo, en el año 2021.



**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

En cuanto a la cobertura de los programas de formación, a continuación se relaciona la cantidad de personas direccionadas por departamentos:

**Tabla 17.** Distribución de personas que fueron direccionadas a programas de formación y capacitación para el trabajo a través del SISE por departamento, en el año 2021.

Departamento	# Personas	% Participación
Bogotá D.C.	201.601	38,1%
Cundinamarca	64.142	12,1%
Nacional	55.849	10,6%
Antioquia	44.443	8,4%
Santander	32.617	6,2%
Valle del Cauca	25.223	4,8%
Atlántico	17.342	3,3%
Norte de Santander	10.197	1,9%
Bolívar	7.301	1,4%
La Guajira	7.157	1,4%
Meta	6.835	1,3%
Caldas	6.362	1,2%
Cauca	5.822	1,1%
Boyacá	5.533	1,0%
Casanare	5.193	1,0%
Cesar	5.117	1,0%
Quindío	4.949	0,9%
Risaralda	4.876	0,9%
Tolima	4.452	0,8%

Nariño	4.071	0,8%
Córdoba	2.225	0,4%
Caquetá	2.098	0,4%
Huila	2.063	0,4%
Amazonas	1.333	0,3%
Putumayo	873	0,2%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	455	0,1%
Chocó	237	0,0%
Sucre	215	0,0%

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

Bogotá representa el 38,1 % de las personas direccionadas a programas de formación laboral a nivel nacional, seguido por Cundinamarca con el 12,1%, Antioquia con el 8,4 % y Santander con el 6,2 %. De acuerdo con el tipo de formación, se pudo evidenciar que el 48,9 % corresponden a programas de formación de competencias claves y transversales, seguido por entrenamiento o reentrenamiento técnico con 36,4 % y tecnologías de la información y las comunicaciones con 9,4 %:

**Tabla 18.** Distribución de personas que fueron direccionadas a programas de formación y capacitación para el trabajo a través del SISE por tipo de formación, en el año 2021.

TIPO DE FORMACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS DIRECCIONADAS A PROGRAMAS DE FORMACIÓN	
	Competencias claves y transversales	258.295
Entrenamiento o reentrenamiento técnico	192.372	36,4%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	49.705	9,4%
Técnico laboral	25.257	4,8%
Alfabetización o bachillerato	2.952	0,6%
<b>Total</b>	<b>528.581</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

A continuación, se relacionan los porcentajes de participación por tipo de formación y por sexo:

**Tabla 19.** Distribución de personas que fueron direccionadas a programas de formación y capacitación para el trabajo a través del SISE por tipo de formación según sexo, en el año 2021.

TIPO DE FORMACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS DIRECCIONADAS A PROGRAMAS DE FORMACIÓN	
	HOMBRES	MUJERES
Competencias claves y transversales	18,6%	30,2%
Entrenamiento o reentrenamiento técnico	14,0%	22,4%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	3,5%	5,9%
Técnico laboral	1,9%	2,9%

Alfabetización o bachillerato	0,2%	0,3%
<b>Total</b>	<b>38.3%</b>	<b>61.7%</b>

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

### 5.2.2. PERSONAS QUE CULMINARON PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO A LOS QUE FUERON DIRECCIONADOS A TRAVÉS DEL SISE.

Por otro lado, el número de **estudiantes que culminaron los programas de formación y capacitación para el trabajo a los que fueron direccionados a través del SISE en la vigencia 2021** fue de **276.370**, lo que corresponde a un 52,3 % del total de los registrados en dichos programas. El 63,6 % de las personas que finalizaron los cursos fueron mujeres y el 36,4 % hombres. A continuación, se puede observar la relación de personas registradas en cursos sobre las que los finalizaron; la desagregación se realiza por sexo:

**Tabla 20.** Distribución de hombres que culminaron programas de formación y capacitación para el trabajo a los que fueron direccionados a través del SISE por tipo de formación según estado de este, en el año 2021.

<b>HOMBRES</b>			
<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>	<b>REGISTRADOS</b>	<b>FINALIZADOS</b>	<b>% FINALIZADOS / REGISTRADOS</b>
Competencias claves y transversales	98.433	45.189	45,9%
Entrenamiento o reentrenamiento técnico	74.161	36.897	49,8%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	18.523	11.652	62,9%
Técnico laboral	10.085	6.466	64,1%

Alfabetización o bachillerato	1.172	383	32,7%
Total	202.374	100.587	49,7%

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

**Tabla 21.** Distribución de mujeres que culminaron programas de formación y capacitación para el trabajo a los que fueron direccionadas a través del SISE por tipo de formación según estado de este, en el año 2021.

<b>MUJERES</b>			
<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>	<b>REGISTRADOS</b>	<b>FINALIZADOS</b>	<b>% FINALIZADOS / REGISTRADOS</b>
Competencias claves y transversales	159.862	80.955	50,6%
Entrenamiento o reentrenamiento técnico	118.211	62.428	52,8%
Tecnologías de la información y las comunicaciones	31.182	20.833	66,8%
Técnico laboral	15.172	11.070	73,0%
Alfabetización o bachillerato	1.780	497	27,9%
Total	326.207	175.783	53,9%

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

Al igual que la oferta de capacitación de las CCF, algunos cursos impartidos pueden tener una intensidad horaria superior a 600 horas (técnico laboral), por lo que puede presentarse un bajo porcentaje de personas finalizadas, esto debido a que aún se encuentran en proceso de formación. Al realizar el cruce de personas inscritas y que finalizan los programas de formación, de aquellos departamentos con mayor número de inscritos, se pudo evidenciar que en el caso de Bogotá el 40,4 % de los inscritos finalizaron el curso al que fueron direccionados, Antioquia tiene un 79,3 % de finalizados, Santander un 73,0 %, Cundinamarca un 26,9 % y Valle del Cauca un 52,0 %:

**Tabla 22.** Distribución de estudiantes que culminaron programas de formación y capacitación para el trabajo a los que fueron direccionados a través del SISE por departamento según estado de este, en el año 2021.

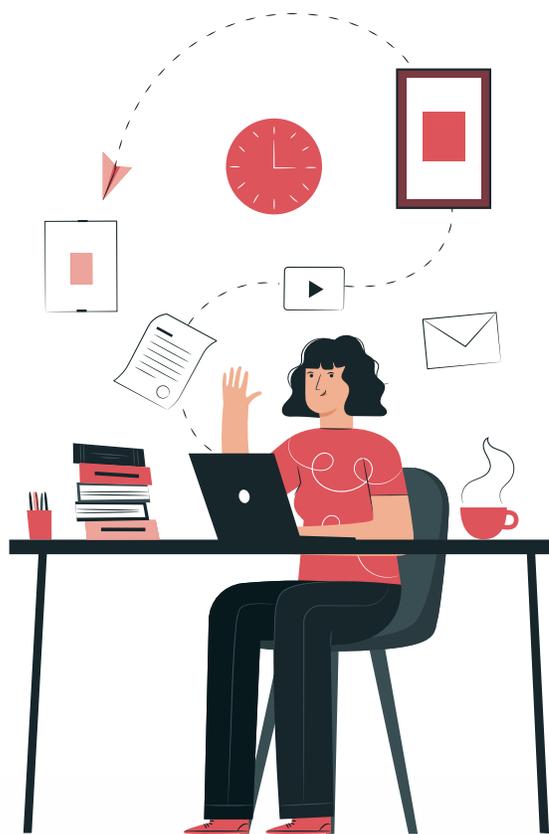
<b>Departamento</b>	<b># Personas direccionadas</b>	<b># Personas finalizan</b>	<b>% finalizados/direccionados</b>
Bogotá D.C.	201.601	81.508	40,4%
Antioquia	44.443	35.238	79,3%
Santander	32.617	23.814	73,0%
Cundinamarca	64.142	17.245	26,9%
Valle del Cauca	25.223	13.117	52,0%
Atlántico	17.342	11.194	64,5%
Norte de Santander	10.197	7.748	76,0%
Meta	6.835	6.035	88,3%
Cauca	5.822	5.630	96,7%
Boyacá	5.533	5.176	75,7%

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

### 5.3. MÓDULO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (GEIH).

El objetivo del módulo de formación para el trabajo de la GEIH es identificar la dinámica de formación para el trabajo, sus principales características y la participación en procesos de certificación en competencias de la población de 15 años y más. Para el presente análisis se tomó la información registrada para los trimestres abril-junio de 2019 y 2021. Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, no fue posible capturar la información del módulo de formación para el trabajo durante este periodo en 2020.

El DANE define como formación para el trabajo, el proceso formativo no formal, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y destrezas, con el propósito de mejorar su empleabilidad, mejorar su desempeño laboral o promocionarse en el actual empleo. No incluye la formación técnica ni tecnológica. De acuerdo con las proyecciones DANE, de los 37.457.560 habitantes del país de 15 años y más, entre los meses de abril a junio de 2021, 2.507.199 asistieron a cursos de formación para el trabajo, de las cuales el 51,9 % son hombres y 48,1 % son mujeres. En ese mismo periodo de 2019, hubo 3.733.676 personas que asistieron a procesos de formación para el trabajo:



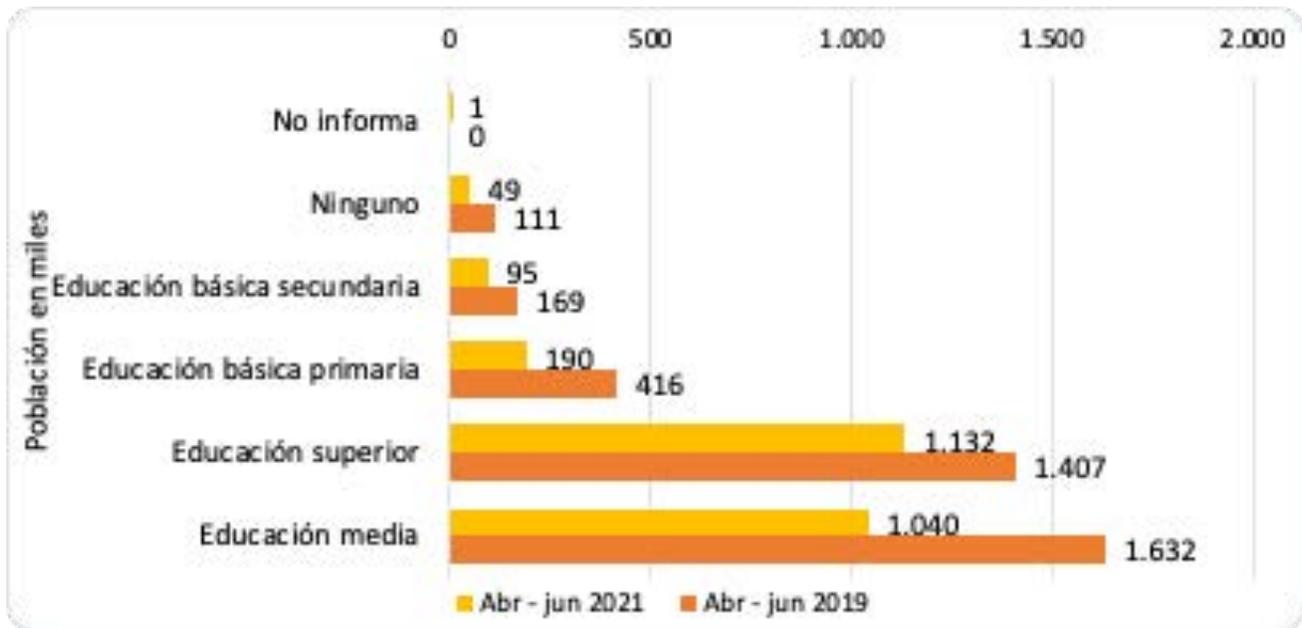
**Gráfico 79.** Edad de personas que asistieron a cursos de formación para el trabajo (Población en miles), en el año 2021.



**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

Según la edad de las personas que participaron en algún proceso de formación en el 2021, el 47,2 % son personas de 25 a 40 años, seguido por personas de 41 a 54 años con 23,6 %. En cuanto al nivel educativo que tienen las personas asistieron a cursos durante 2021 se puede evidenciar que 45,2 % tienen educación superior mientras que en el 2019 fue de 37,7 %; le sigue educación media con 41,5 % en 2021 y 43,7 % en 2019.

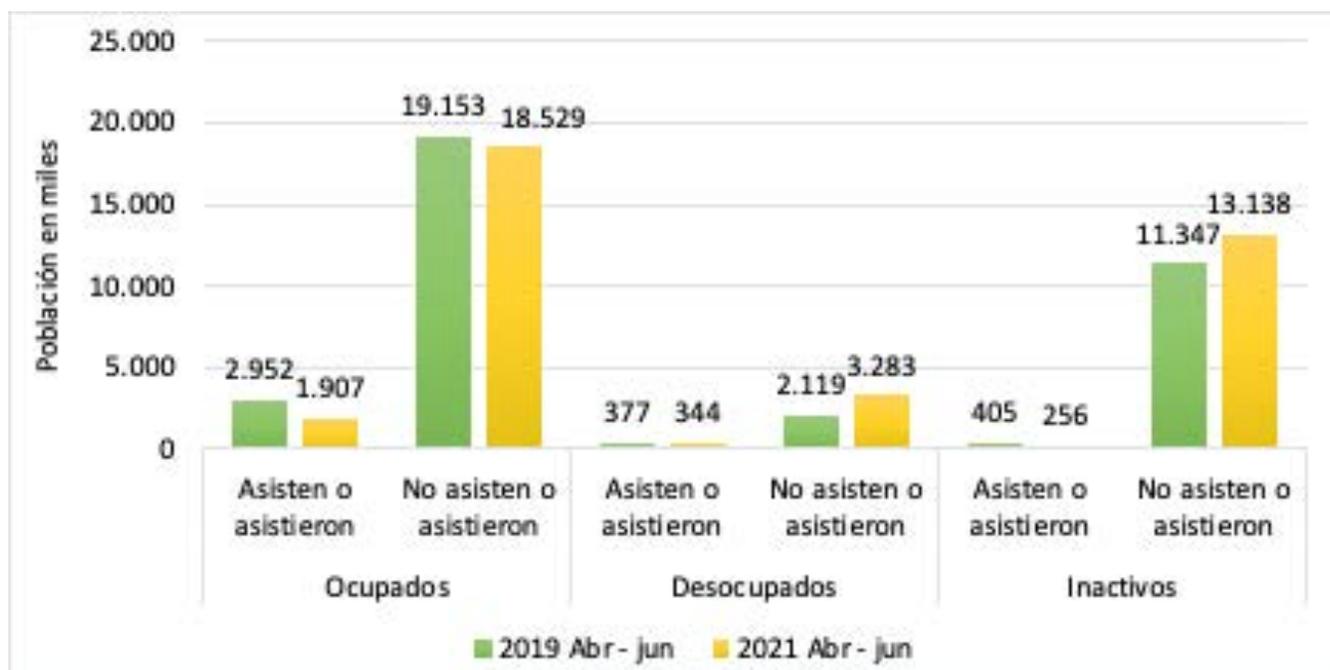
**Gráfico 80.** Nivel educativo personas que asistieron a cursos de formación para el trabajo (Población en miles)



**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

De las 37.457.560 de habitantes del país de 15 años y más, entre los meses de abril a junio de 2021, el 54,6 % del total eran personas ocupadas, el 35,8 % inactivos y el 9,7 % desocupados.

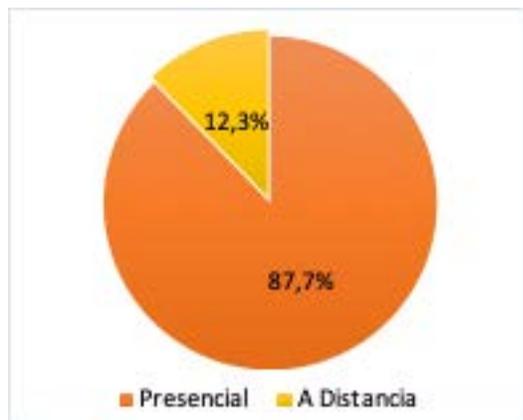
**Gráfico 81.** Población ocupada, desocupada e inactiva de 15 años y más que asiste o asistió a cursos de formación para el trabajo (Población en miles)



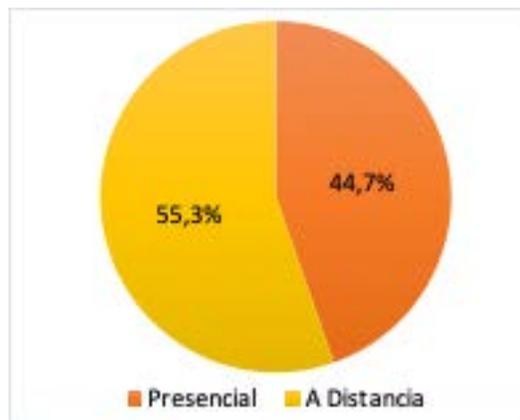
**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

De acuerdo con la Encuesta, la modalidad de los cursos puede ser presencial o a distancia (virtual):

**Gráfico 82.** Modalidad de curso  
Abr-jun 2019

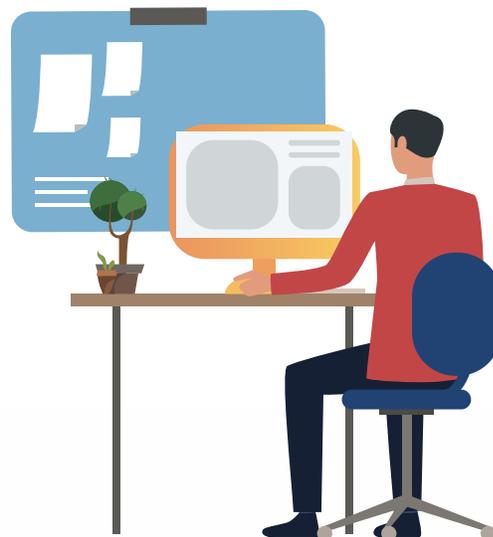


**Gráfico 83.** Modalidad curso  
Abr-jun 2021



**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

Como se observa, en la vigencia 2019, antes de la pandemia, la modalidad predominante era la presencial (87,7%), mientras que en la vigencia 2021 la modalidad a distancia obtuvo el 55,3%. El módulo de formación para el trabajo también presenta datos sobre el área de formación al que se encuentran relacionados los cursos que tomaron las personas, es así como, los cursos en salud y servicios sociales y servicios de seguridad obtuvieron los mayores porcentajes en la vigencia 2021:



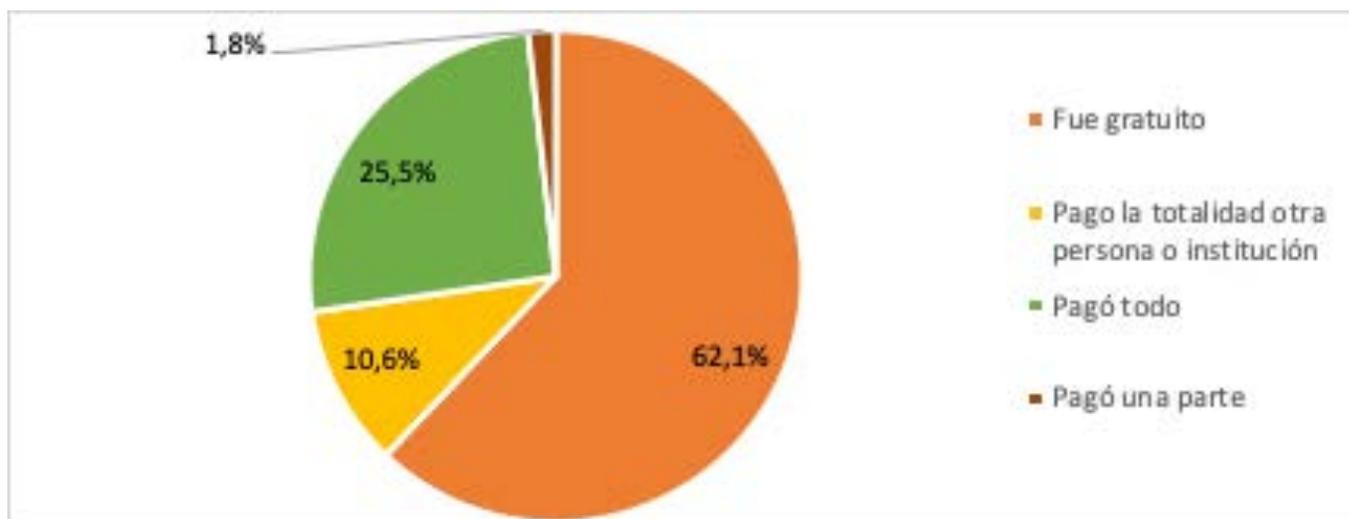
**Tabla 23.** Porcentajes de asistencia a cursos de formación para el trabajo por área de formación

Concepto	2019	2021
Sectores desconocidos o no especificados	14,59%	15,48%
Servicios de seguridad	13,78%	12,53%
Salud y servicios sociales	12,62%	13,47%
Educación comercial y administración	10,61%	9,49%
Industria y producción	9,02%	8,17%
Servicios personales	8,35%	7,53%
Informática	6,16%	8,09%
Educación	5,72%	6,36%
Arquitectura y construcción	3,98%	4,08%
Agricultura y veterinaria	3,20%	2,50%
Ingeniería y profesiones afines	2,88%	2,94%
Humanidades y artes	2,44%	2,38%
Servicios de transporte	2,27%	2,08%
Ciencias sociales y del comportamiento	1,36%	1,24%
Protección del medio ambiente	1,07%	1,41%
Matemáticas y estadística	0,77%	0,63%
Derecho	0,62%	1,05%
Ciencias de la vida y ciencias físicas	0,34%	0,40%
Periodismo e información	0,22%	0,18%

**Fuente:** Base de Indicadores Subdirección Administración y Seguimiento, Corte vigencia 2021.

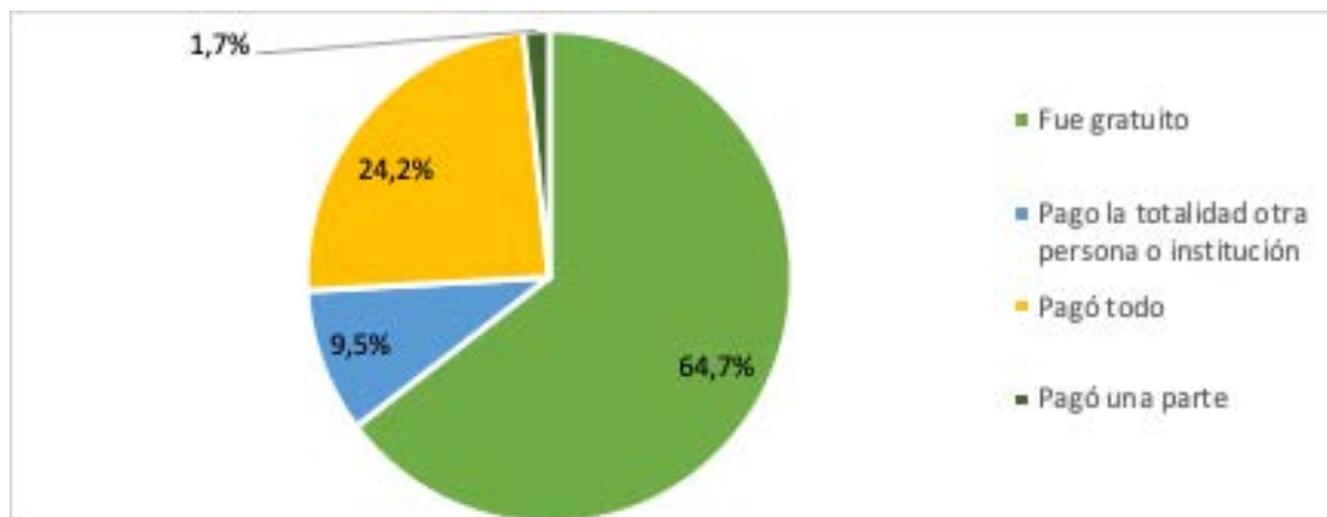
En cuanto al tema de financiamiento se observa que la mayoría de los cursos fueron gratuitos para las personas (64,6 % en 2021 y 62,1 % en 2019), mientras que el 24,1 % de pagaron la totalidad del curso en 2021 y el 25,4 % en 2019:

**Gráfico 84.** Forma de financiación del curso de formación para el trabajo  
Abr-Jun 2019.



**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

**Gráfico 85.** Forma de financiación del curso de formación para el trabajo  
 Abr-Jun 2021.



**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de Formación para el Trabajo.

La Encuesta también permite establecer el objetivo principal que una persona tiene para tomar el curso, de ello se establece que para el 2021, el 40,9 % lo hicieron para mejorar su desempeño laboral, mientras el 23 % para conseguir empleo; el 20,8 % dijo que el curso fue una exigencia de la empresa donde laboran:

**Tabla 24.** Objetivo principal para tomar cursos de formación para el trabajo.

Concepto	2019	2021	2019	2021
Población que asiste o asistió	3.734	2.507	100,0%	100,0%
Conseguir empleo	878	577	23,5%	23,0%
Crear su propia empresa o mejorar el manejo	244	100	6,5%	4,0%
Mejorar su desempeño laboral	1.576	1.026	42,2%	40,9%

Continuar con sus estudios	229	183	6,1%	7,3%
Fue exigencia de la empresa	691	521	18,5%	20,8%
Otro^^	116	101	3,1%	4,0%

**Fuente:** DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Módulo de formación para el trabajo.

Otro^^ incluye las categorías cambiar de empleo y otro. Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente

## 6. CONCLUSIONES.

Se logra evidenciar que la pandemia tuvo efectos negativos diferenciales sobre la población juvenil, lo cual se relaciona con su mayor vulnerabilidad en el mercado laboral frente a otras poblaciones, esto asociado a la poca experiencia laboral y nivel educativo que posee generalmente este segmento de la población, lo cual se refleja en la mayor tasa de desempleo que han tenido los jóvenes respecto al total de la población, acentuado en el periodo de pandemia, y en el hecho de que los jóvenes ocupados se concentran en el rango más alto de la pirámide poblacional (jóvenes de mayor edad) mientras que los jóvenes desocupados se encuentran en el rango más bajo de esta misma pirámide (segmentos de menor edad). Así, en el año 2020 hubo un crecimiento de la desocupación de los jóvenes, el cual se amortiguó en el año 2021 pero aún sigue por encima de los niveles pre pandemia del año 2019, donde se observaba una mejor situación para esta población.

Los medios de búsqueda de empleo más efectivos para los jóvenes han sido “visitar, llevar o enviar hojas de vida a las empresas o empleadores o a las bolsas de empleo o intermediarios”; sin embargo, se evidencia una tendencia de crecimiento en la obtención de empleo por medio de páginas web, ya que año a año son más los jóvenes que logran emplearse por este medio, por lo que el Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores tienen una gran oportunidad para ampliar el registro de jóvenes en los sistemas de información autorizados por el SPE. A nivel regional los departamentos donde los jóvenes han tenido mejor participación en el mercado laboral, reflejado en mayores tasas de ocupación y menores tasas de desempleo o de los Nini son: Atlántico, Huila, Nariño y Caldas. En contraste, los departamentos con menor participación de jóvenes en el mercado laboral, reflejado en menores tasas de ocupación y mayores tasas de desempleo o

de los Nini son: Chocó, Caquetá y Tolima.

Respecto a la participación de los jóvenes en el Servicio Público de Empleo, las cifras del SISE nos mostraron que la mayoría de ellos se encuentran en una situación de desempleo, no cuentan con experiencia laboral o es menor a 2 años, aspiran a menos de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes o a convenir, poseen educación media, pregrado universitario o ninguna educación. Las 3 competencias laborales transversales que en los últimos 3 años fueron las más frecuentes en los perfiles laborales de las hojas de vida registradas por los jóvenes en SISE, fueron: “cooperación”, “servicio” y “compromiso”, lo que muestra que los jóvenes son conscientes de la existencia de barreras organizacional relativas al prejuicio e imaginario de considerar que los jóvenes “no se comprometen con el trabajo, son inestables, no atienden instrucciones, son incumplidos e irresponsables”, la cual se describe en el análisis de barreras presentado en el capítulo 5 de este documento.

Los jóvenes se postularon en 2021, a ofertas de empleo que generalmente se relacionan con cargos que exigen poca experiencia o tienen una alta rotación de personal, como los asociados con centros de llamadas o vendedores. Las colocaciones de los jóvenes en SISE se realizan principalmente en ofertas de empleo que “no requieren experiencia”, seguido en mucha menor proporción por los que requieren experiencia “mayor a 60 meses”. La mayoría de los jóvenes colocados tienen nivel educativo “no específica” o “bachillerato”, se encuentran en los

departamentos de Bogotá D.C., Antioquia, Santander, Atlántico, Valle del Cauca y Meta y tienen como ocupaciones más frecuentes las de “trabajadores calificados agropecuarios”, “auxiliares contables”, “vendedores” y “empleados de trato directo con el público”.

Profundizando en las interseccionalidades de los jóvenes con los sexos, observamos que, aunque las mujeres jóvenes son las que representaron la mayoría de los jóvenes registrados a lo largo del año 2021, dicha interseccionalidad logró menos postulaciones y colocaciones en vacantes a través del SISE que los jóvenes hombres a lo largo de todo ese año, mostrando así una brecha de género persistente en estas variables de efectividad. Otro indicio de esta brecha es que los hombres tienden a realizar postulaciones a ofertas de empleo con salarios más altos que las mujeres, todo esto, pese a que los prestadores del Servicio Público de Empleo han venido implementando en los últimos años las estrategias de inclusión laboral con enfoque de género y de jóvenes “Enrútate para el empleo”, lo que muestra la necesidad de seguir reforzando las mismas en los territorios.

Igual de importante resultan las diferencias que se presentan por género al momento de analizar la población juvenil, pues las mujeres jóvenes presentan una mayor tasa de desocupación y una menor tasa de ocupación frente a los hombres. Así mismo, mientras las mujeres buscan ocuparse en posiciones de obreras o empleadas particulares o como empleadas domésticas, los hombres jóvenes buscan emplearse como obreros

o empleados particulares o trabajadores por cuenta propia. En cuanto a los niveles educativos de los jóvenes ocupados, si bien la mayoría de ellos poseen educación media y los últimos títulos obtenidos en su mayoría son el de bachiller, los hombres se relacionan más con los puestos que requieren títulos técnicos, tecnológicos o universitarios y las mujeres con aquellos que requieren educación media.

Sobre el uso del tiempo de los jóvenes desocupados, las mujeres usan su tiempo mayormente en atender los oficios del hogar mientras los hombres lo usan en buscar empleo, hecho que puede explicar la brecha de género en materia de empleo juvenil, razón por la cual es apremiante la participación del Gobierno Nacional y los organismos de cooperación en profundizar y aumentar la oferta de intervenciones dirigidas a la inclusión laboral de mujeres jóvenes en el mercado laboral y en su formación para el acceso a nuevos campos ocupacionales que han estado tradicionalmente masculinizados, como lo ha sido en los últimos años la formación de mujeres adolescentes y jóvenes en áreas STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Con esto se evidencia que los jóvenes en Colombia siguen presentando una mayor brecha en el mercado laboral respecto a otros segmentos de la población, constituida por múltiples barreras inherentes a su más reciente inserción y menor participación en este mercado. Por lo que, adquiere una gran relevancia brindar a los jóvenes una oferta de formación para el trabajo más pertinente hacia las nuevas

necesidades del mercado laboral y prestarles servicios de gestión y colocación de empleo que mitiguen sus barreras para disminuir la brecha de empleabilidad que presenta la población juvenil en Colombia y, en especial, la interseccionalidad mujeres-jóvenes.

Así mismo, es importante poder ampliar la cobertura y capacidades del servicio de orientación ocupacional que brinda la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo entre los jóvenes del país, prestándolo con un enfoque de curso de vida y proyecto vocacional, a lo largo de toda la trayectoria formativa y ocupacional de los jóvenes y articulándolo con nuevas herramientas tecnológicas de analítica del mercado laboral, que brinden al joven información actualizada sobre las competencias que se está demandando el mercado para sus ocupaciones de interés en su territorio, para así poder facilitarle la toma de decisiones en el mercado laboral y formativo, como ya lo permite el nuevo “Visor de empleo” de la Unidad del SPE: <https://bit.ly/3zaLH2h> Finalmente, es importante que las acciones y oferta de mitigación de barreras para la empleabilidad juvenil, que se aplican a través de la Red de Prestadores del SPE, se articulen con la estrategia integral y multidimensional de inclusión laboral para esta población “Enrútate para el empleo” de la Unidad del Servicio Público de Empleo: <https://bit.ly/3oBIG6g>, a fin de lograr la efectividad deseada en el cierre de brechas para la empleabilidad de la población juvenil.

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

DANE. (2021). Mercado laboral de la juventud [Anexo]. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

DANE. (2021). COLOMBIA - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – 2019, 2020, 2021 [Microdatos]. ANDA. [https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about\\_collection/23](https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2020). Estudio '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'. Septiembre de 2020.

Unidad del Servicio Público de Empleo. (2021). Guía de inclusión laboral de jóvenes "Enrútate para el empleo". Diciembre de 2021. Bogotá. 40 págs.



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