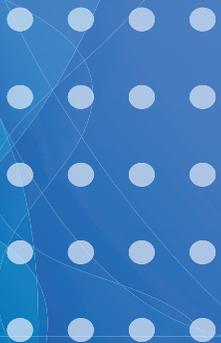


ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO
DE LA PANDEMIA DE COVID-19
**EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL
MERCADO LABORAL COLOMBIANO,**
CON DATOS DEL SISTEMA DE
INFORMACIÓN DEL SERVICIO
DE EMPLEO (SISE)



ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO
DE LA PANDEMIA DE COVID-19
**EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL
MERCADO LABORAL COLOMBIANO,**
CON DATOS DEL SISTEMA DE
INFORMACIÓN DEL SERVICIO
DE EMPLEO (SISE)

DOCUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Subdirección de Administración y Seguimiento
Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML)
Octubre 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

HANS OLIVER ROJAS VALENCIA
Coordinador del Grupo de Estudio del Mercado Laboral

VERNY HARVEY MENDOZA BELTRÁN
HANS OLIVER ROJAS VALENCIA
Editores

ÁNGELA ESTUPIÑAN NOPE
ANGÉLICA BIBIANA GONZÁLEZ ROMERO
SERGIO ALFREDO RINCÓN VELANDIA
DIANA MILENA LARGO ANDICA
LEIDY ANDREA SANABRIA LAGUADO
PAOLA VANESSA MUÑOZ
Equipo Técnico Grupo de Estudio del Mercado Laboral

MARCELA CHAVES VILLAMIZAR
Estratega de comunicaciones

PAULA CAMILA CRUZ
Diseño y diagramación

2022

Este documento se desarrolla en el marco de la conmemoración del ***Día del trabajo decente en Colombia***, que se celebra el 7 de octubre de 2022 y que tiene dentro de sus principios la **igualdad de género y la no discriminación**. Agradecimiento especial a los prestadores del Servicio Público de Empleo que reportan sus datos de buscadores de empleo en el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), haciendo posible a la Unidad del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE) la producción de esta publicación.



Unidad del
Servicio
de Empleo

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción y objetivo del documento	7
2. El mayor registro mensual de mujeres en el SISE como canal de búsqueda activa formal de empleo en Colombia, una tendencia revertida temporalmente por la pandemia de COVID-19	8
2.1. Registrados totales	8
2.2. Área de residencia	10
2.3. Jefe de hogar	11
2.4. Departamento de residencia	12
2.5. Edad categórica	16
2.6. Nivel educativo	18
2.7. Experiencia laboral	20
2.8. Aspiración salarial	22
2.9. Núcleo básico de conocimiento (Top 5)	24
2.10. Principal cargo de interés (Top 5)	25
3. El retroceso del servicio de orientación ocupacional a través del SISE persistente desde el año 2020 hasta la actualidad: ¿Efecto de la pandemia o de la sentencia C-473 de octubre de 2019?	28
3.1. Orientaciones totales	28
3.2. Zona de residencia	30
3.3. Jefe de hogar	31
3.4. Edad categórica	32
3.5. Nivel educativo	36
3.6. Tipo de orientación.....	37
4. Las postulaciones a ofertas de empleo: el momento en que operan digitalmente por el SISE las barreras para la empleabilidad de las mujeres para ampliar la brecha de género	40

4.1. Postulaciones totales	41
4.2. Zona de residencia	43
4.3. Jefe de hogar	44
4.4. Edad categórica	45
4.5. Nivel educativo	47
4.6. Tipo y estado de postulación	46
4.7. Sector económico CIUO al cual se realiza la postulación (Top 5)	52
4.8. Ocupación CIUO al cual se realiza la postulación (Top 5)	54
5. Afectación de la pandemia a las colocaciones por el SISE: la brecha de género se amplió desde el inicio de la reactivación económica hasta la actualidad	56
5.1. Colocaciones totales	56
5.2. Zona de residencia	58
5.3. Jefe de hogar	59
5.4. Por edad categórica	60
5.5. Por nivel educativo	62
5.6. Sector económico CIUO al cual se realiza la colocación (Top 5)	64
5.7. Ocupación CIUO al cual se realiza la colocación (Top 5)	66
6. Conclusiones	69
7. Bibliografía	71

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL DOCUMENTO

Este documento presenta un análisis comparativo del comportamiento de los buscadores de empleo, mujeres y hombres registrados en el SISE, en las diversas variables de su participación en el mercado laboral en Colombia, a través de dicho Sistema y a lo largo de los cuatro servicios básicos de gestión y colocación: registro, orientación, preselección y remisión, de la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo (SPE). La información aquí presentada, corresponde a los años 2018, 2019, 2020, 2021 y entre enero y agosto de 2022, con el fin describir y comparar, con un enfoque diferencial de género, los impactos que ha tenido la pandemia por COVID-19 en la de participación de los buscadores de empleo en el mercado laboral a través del SPE, contrastando la información antes, durante y después de dicha pandemia, la cual generó cambios estructurales y coyunturales en el mercado laboral colombiano.

A lo largo del documento, se identificarán una serie de brechas de género en la remisión y colocación de los buscadores de empleo de estos dos sexos a través del SPE, pese a los importantes esfuerzos de la Unidad del SPE y de la Red de Prestadores del SPE por lograr la equidad entre hombres y mujeres en la participación en el mercado laboral a través de la Ruta de Empleabilidad del SPE, aplicando la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género, del Modelo de inclusión laboral

con enfoque de cierre de brechas del SPE. Posteriormente, se presentarán diversas cifras de gestión y comportamiento de los cuatro servicios básicos de la Ruta de Empleabilidad, a partir de los registros, orientaciones, postulaciones y colocaciones de buscadores de empleo registrados en el SISE, que utiliza una fracción de la Red de Prestadores, con el fin de responder a la pregunta del por qué, si se inscriben más mujeres al SISE, ¿hay más hombres postulados y colocados?

La principal respuesta que arrojan los resultados del presente ejercicio, tiene que ver con que esta brecha de género se ve influenciada por múltiples barreras para la empleabilidad, asociadas, posiblemente, con una menor autoconfianza en postularse y sobretodo, en autopostularse (sin asistencia del Prestador del SPE) a vacantes de ocupaciones/sectores, tradicionalmente masculinizados o por creer que no se cumplen la totalidad de las competencias requeridas en estas, y a la persistencia de roles, estigmas y dinámicas socioculturales y sectoriales de división sexual del trabajo y de reproducción de la fuerza de trabajo, en el mercado laboral formal colombiano, dos tendencias que se refuerzan mutuamente en un círculo, disminuyendo las probabilidades de colocación de las mujeres en empleos, respecto a hombres en el SISE, todo lo cual se materializa en la dificultad de poder acabar con esta brecha de género.

2. EL MAYOR REGISTRO MENSUAL DE MUJERES EN EL SISE COMO CANAL DE BÚSQUEDA ACTIVA FORMAL DE EMPLEO EN COLOMBIA, UNA TENDENCIA REVERTIDA TEMPORALMENTE POR LA PANDEMIA DE COVID-19

2.1. Registrados Totales

A lo largo de los nueve años de existencia del Servicio Público de Empleo como política activa del mercado laboral, se ha procurado realizar acciones afirmativas para las poblaciones con mayores barreras para la empleabilidad, entre estas, las mujeres. Es por ello, que desde 2016 la Unidad del SPE viene desarrollando e implementando, tanto en SISE, como en los servicios de gestión y colocación de empleo que prestan su Red de agencias y bolsas de empleo autorizadas, a los buscadores de empleo, una estrategia de inclusión laboral con enfoque de género, que ha propiciado una mirada diferencial en la prestación del servicio, que busca cerrar las brechas que presentan las mujeres al momento de participar en el mercado laboral de su territorio.



**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

**Gráfico 1. Número de hojas de vida registradas en el SISE
por sexo y mes**



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En el marco de esta estrategia del SPE, se ha consolidado una tendencia persistente para la oferta laboral registrada a través del SISE, un mayor uso del SISE como medio de búsqueda formal de empleo por las mujeres en Colombia a lo largo de la mayoría de los últimos cinco años, como se puede observar en el gráfico 1, lo que puede estar relacionado con su mayor tasa de desempleo histórica en el país respecto a la de los hombres, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que adelanta el DANE.

No obstante, esta dinámica fue interrumpida y revertida sólo temporalmente, durante cinco meses en el periodo más crítico de la pandemia de COVID-19 en el año 2020, el confinamiento estricto ocurrido entre abril y agosto de dicho año (ver gráfico 1) por la emergencia económica, social y sanitaria ocasionada por dicha pandemia en Colombia. Pero no sería este el único efecto de dicha pandemia en los registros, también observamos que redujo gran parte del margen que se había tenido en el registro mujeres

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

respecto a la de hombres que buscan empleo en SISE antes de 2020, pasando en 2021 y lo que va de 2022 a estrecharse estas dos series de tiempo a un margen cercano al 0%, lo que puede interpretarse como una mayor equidad de género en este aspecto. Otra lectura que puede hacerse de esto tiene que ver con que el volumen de nuevos buscadores de empleo registrados por mes en SISE, no han vuelto a converger a los niveles pre pandemia.

2.2. Área de residencia

Al desagregar las series de tiempo de buscadores de empleo por sexo registrados mensualmente en SISE, por área de residencia (urbano/rural), se observa que la pandemia disminuyó por lo bajo la desigualdad histórica y estructural entre el volumen de habitantes rurales y urbanos registrados a través del SISE (ver gráfico 2), debido a la alta tasa de urbanización del universo de la

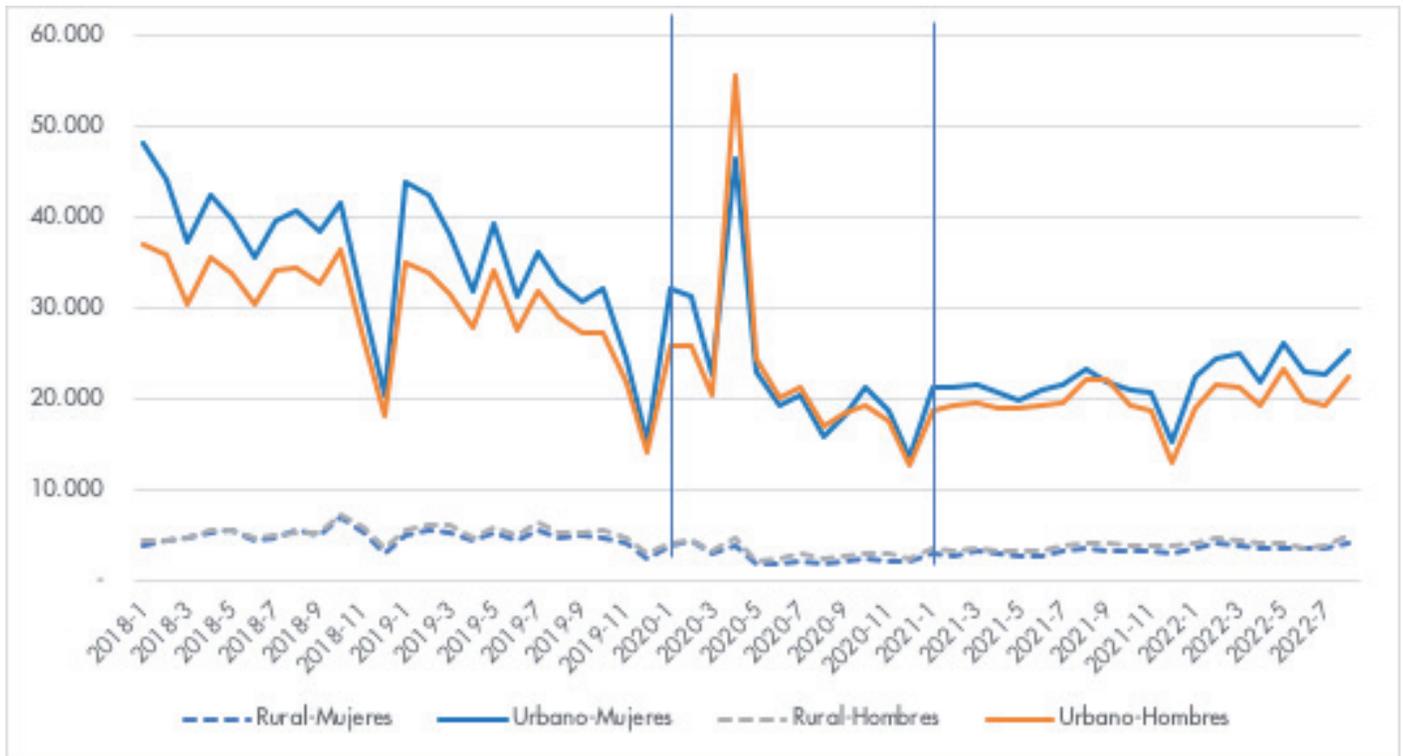
población Colombia y a las desigualdades de la penetración de internet entre las zonas urbanas y rurales de nuestro país.

Nuevamente, en consistencia con el gráfico 1, también se observa que la pandemia redujo buena parte del margen de equidad de género que se había ganado en el registro en el SISE de mujeres que residen en áreas urbanas, respecto a la de hombres antes de 2020. En cambio, entre los buscadores de empleo rurales registrados, siempre ha habido una aparente equidad de género, que se da más por la baja proporción de buscadores rurales que se registran mensualmente al sistema, y no porque exista equidad de género en el mercado laboral rural, eclipsando de esta manera las desigualdades existentes también en la ruralidad.



**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 2 Número de hojas de vida registradas por sexo, mes y zona de residencia



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

2.3. Jefe de hogar

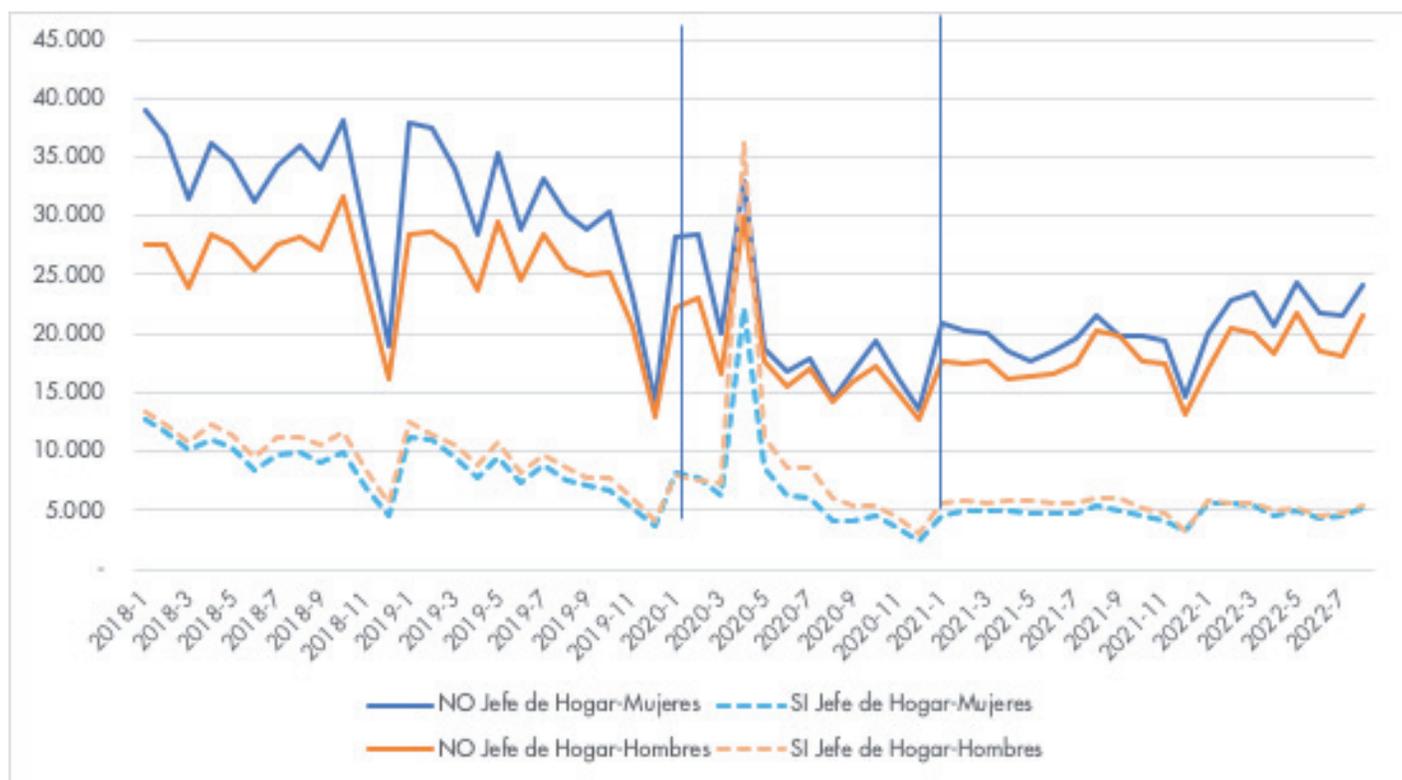
Al revisar el número de hojas de vida de buscadores de empleo registrados mensualmente en SISE, por poseer condición de jefatura de hogar (Sí/No), se observa con más claridad que el predominio de los nuevos registrados mensuales en SISE se da entre aquellas personas que no son jefe de hogar, independiente de su sexo, lo que confirma que la mayor cantidad de registrados en SISE se da entre aquellos que se encuentran en búsqueda activa de empleo y no entre quienes históricamente han estado empleados, generando la mayor parte de ingresos de los hogares, o sea los jefes de hogar (ver gráfico 3).

Esta vez, observamos que las *mujeres No jefes de hogar*, siempre se mantuvieron a lo largo de los últimos cinco años, con mayor proporción de nuevas registradas mensuales respecto a los *hombres No jefes de hogar*, siendo entonces el más abrupto y disparado aumento de hombres jefes de hogar nuevos registrados en SISE en el mes de abril de 2020; el mes

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

de peores efectos de la pandemia sobre el mercado laboral colombiano o “abril negro”, el que explica por qué en ese y los siguientes cuatro meses hubo más hombres que mujeres registradas nuevas en SISE (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Número de hojas de vida registradas por sexo, mes y si es jefe de hogar.



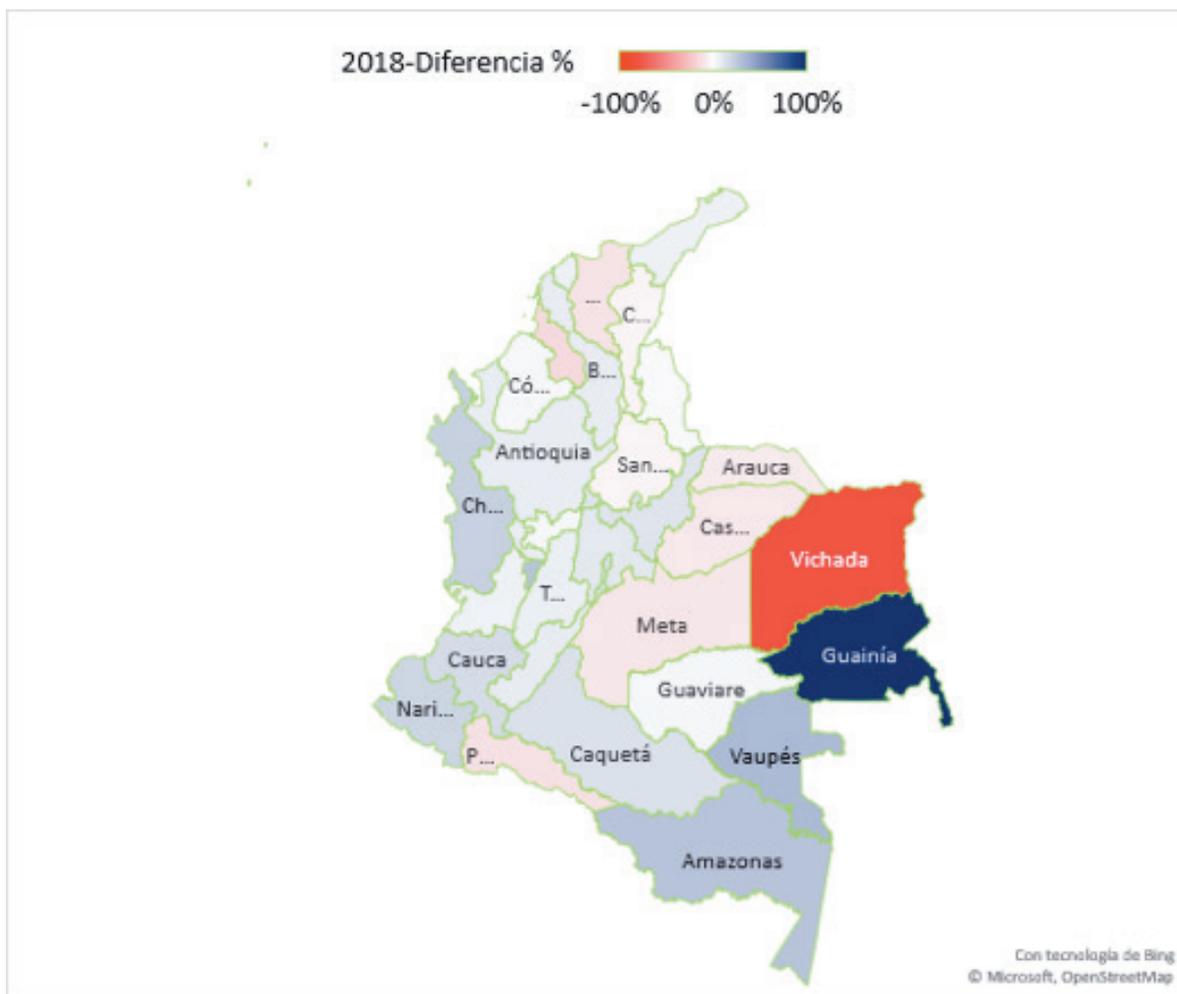
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

2.4. Departamento de residencia

En el año 2018, en los departamentos de la Región Pacífica y la Amazonía colombiana, predomina el registro de mujeres sobre el de hombres en la oferta laboral del SISE; mientras que, en los Llanos Orientales, Magdalena y Sucre, predomina el registro de hombres en el SISE. Respecto a las regiones Caribe y Andina del país, donde se concentran los mayores mercados laborales regionales, se observa una equidad en el registro de ambos sexos a través de la plataforma SISE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 4 Número de hojas de vida registradas por departamento de residencia y diferencia porcentual entre mujeres y hombres para el año 2018.

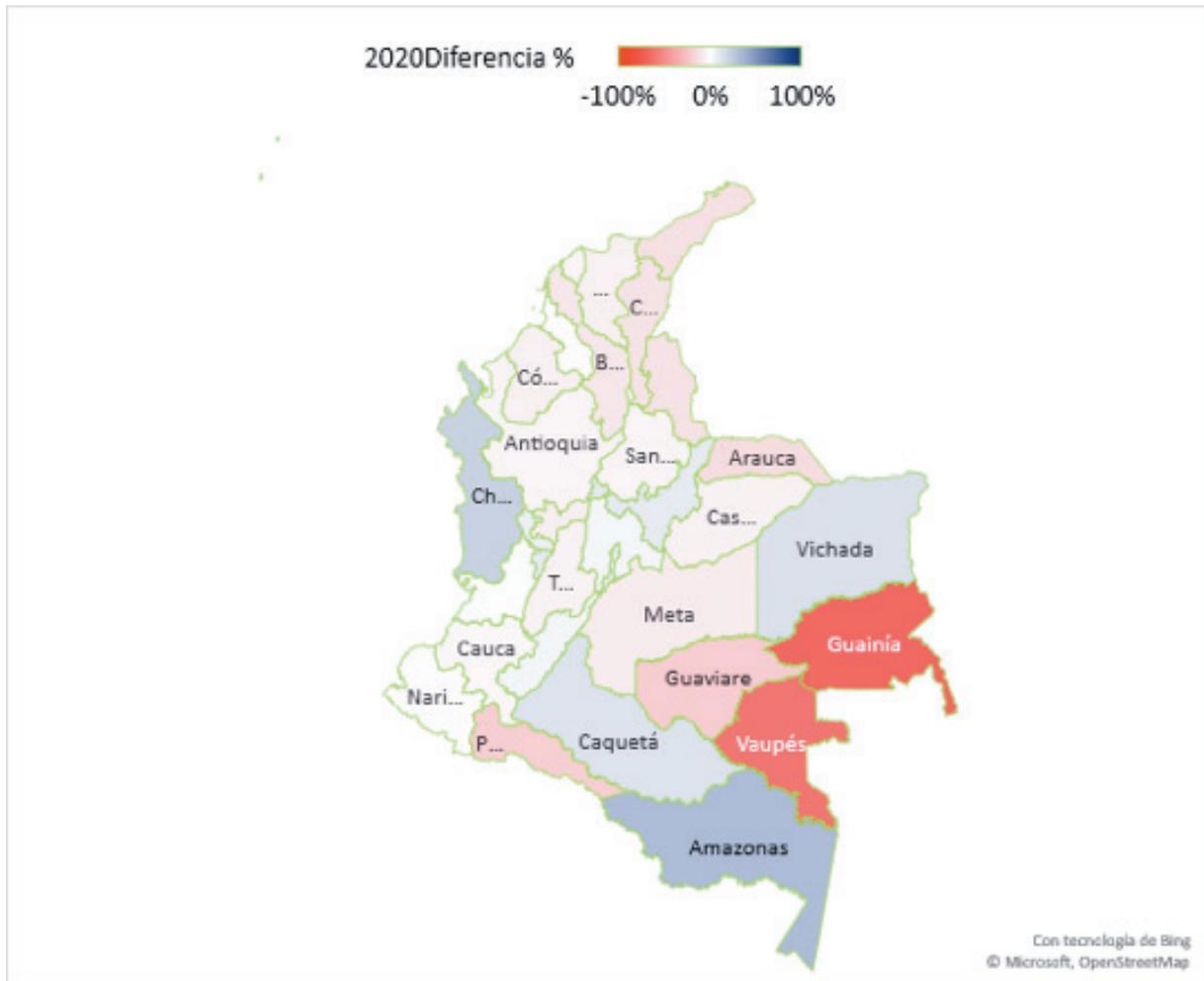


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En el año 2020, en los departamentos del Caribe, Arauca, Putumayo, Guaviare, Guainía y Vaupés se profundiza el predominio en el registro de hombres en la oferta laboral del SISE, mientras que, en Chocó, Amazonas, Caquetá y Vichada, predomina el registro de mujeres. Respecto a las regiones Pacífica (excepto Chocó) y Andina del país, donde se concentran los mayores mercados laborales regionales del país, se observa una equidad en el registro de ambos sexos a través de la plataforma SISE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 5 Número de hojas de vida registradas por departamento de residencia y diferencia porcentual entre mujeres y hombres para el año 2020.

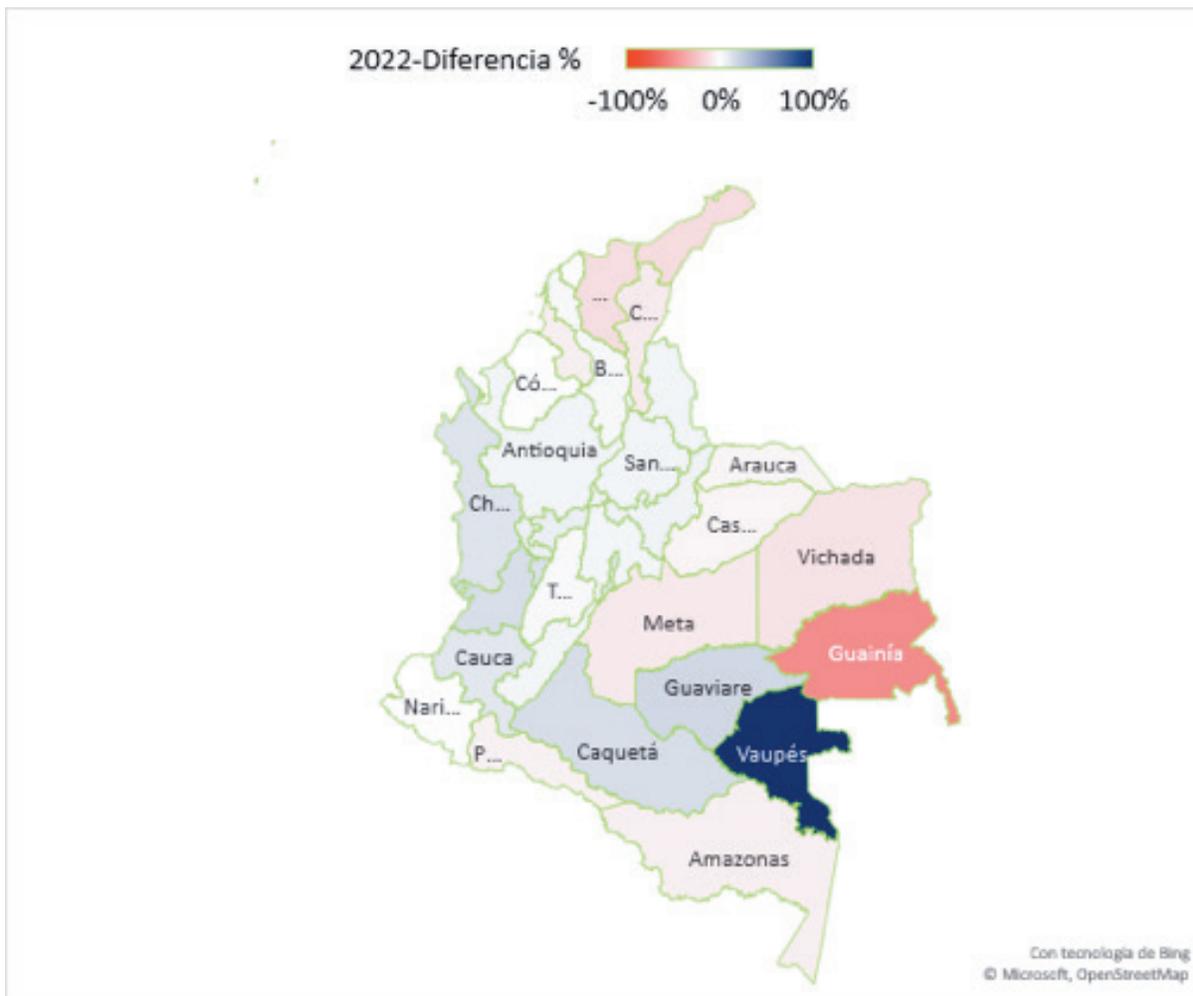


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Para el año 2022, en los departamentos de la Región Pacífica (excepto Nariño), Caquetá, Guaviare y Vaupés, pasan a predominar más las mujeres, mientras que en Caribe, Meta, Vichada y Guainía se profundiza el predominio en el registro de hombres en la oferta laboral del SISE. Respecto a la Región Andina del país, Arauca, Casanare y Nariño, se observa una equidad en el registro de ambos sexos a través de la plataforma SISE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 6 Número de hojas de vida registradas por departamento de residencia y diferencia porcentual entre mujeres y hombres para el año 2022.



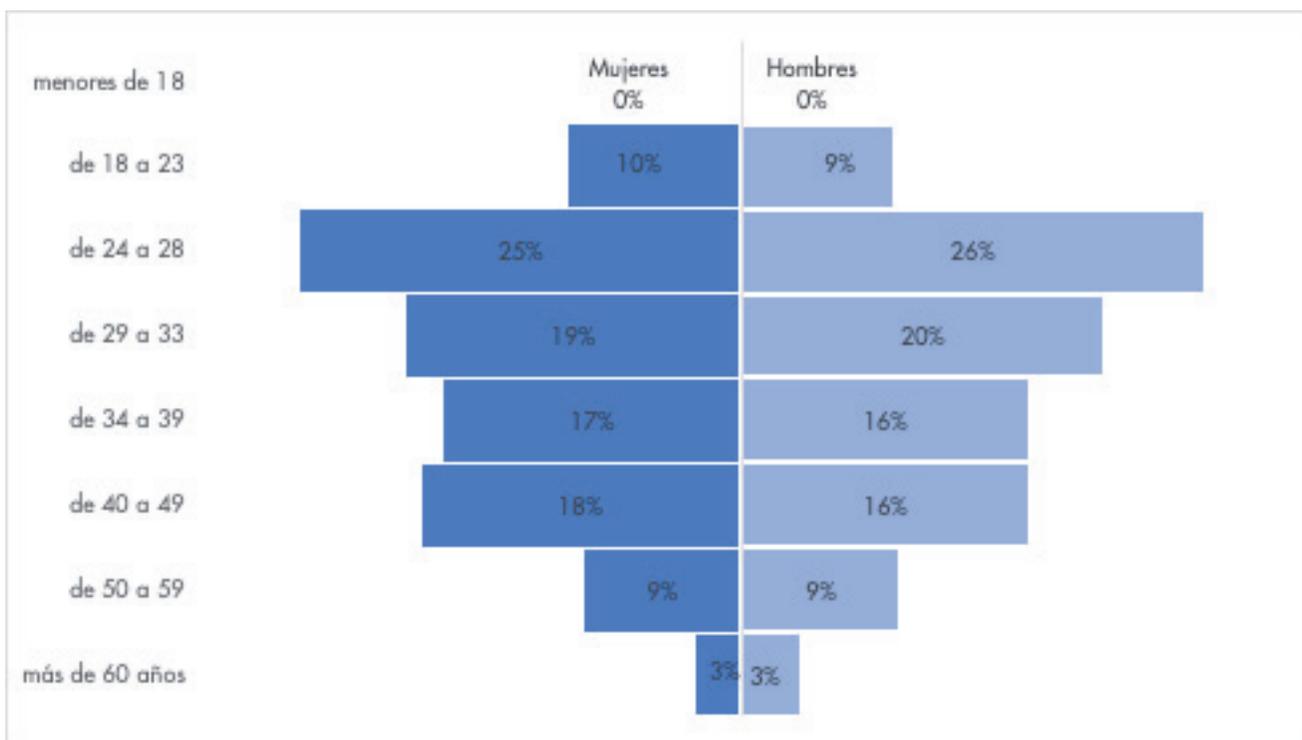
Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

2.5. Edad Categórica

Respecto a las edades de los registrados en SISE, observamos que predomina la categoría de los jóvenes entre 24 y 28 años, que da cuenta de un cuarto de los registrados en ambos sexos, el cual corresponde a aquellos que han tenido ya una primera etapa de educación post-media o terciaria y pasan a participar activamente en el mercado laboral; le sigue la categoría de edades inmediatamente siguiente, 29 a 33 años, que corresponde a un quinto de los registrados en ambos sexos. Las dos categorías siguientes de edad, que se encuentran por debajo de los 50 años, están muy equilibradas, alrededor del 15% de los registrados son de sus respectivos sexos. Finalmente, a partir de los 50 años se empieza a observar una menor apropiación del Sistema de Información SISE por los buscadores de empleo que se hace crítico entre los adultos mayores.

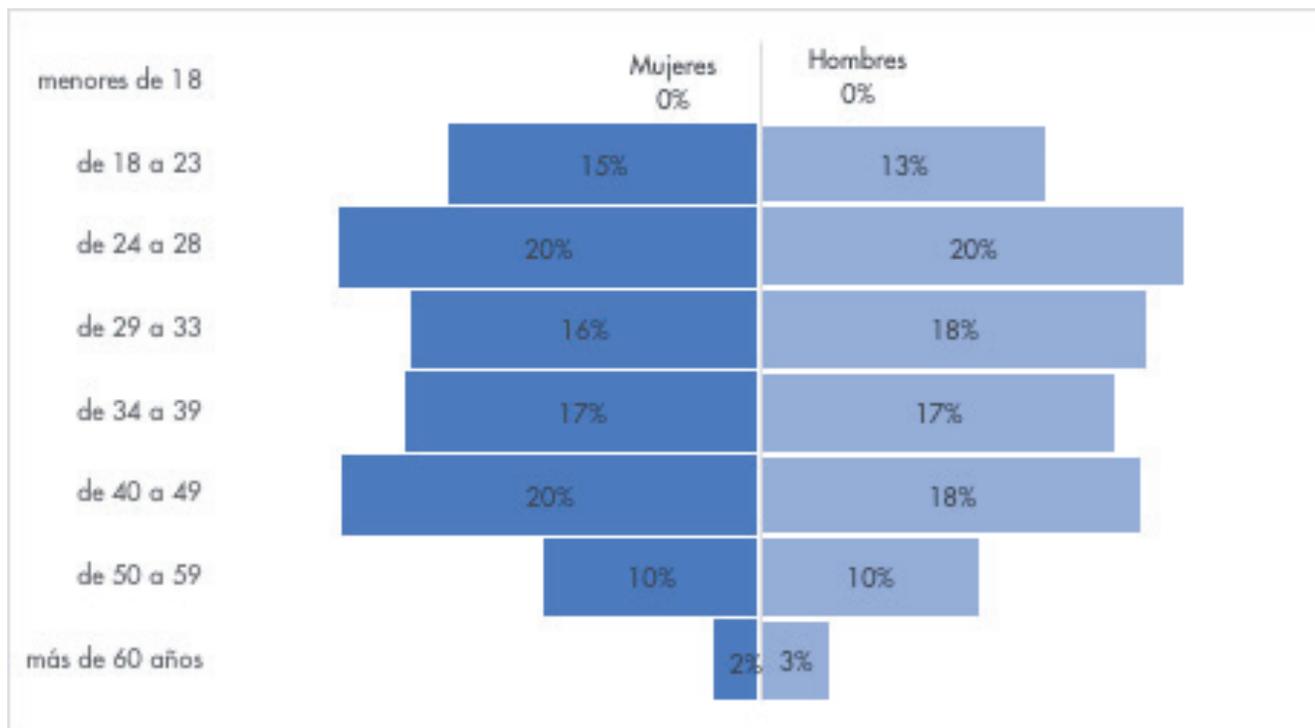
Gráfico 7 Porcentaje de Hojas de vida registradas por edad categórica y sexo para el año 2018.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

*Gráfico 8 Porcentaje de Hojas de vida registradas por edad
categórica y sexo para el año 2020.*

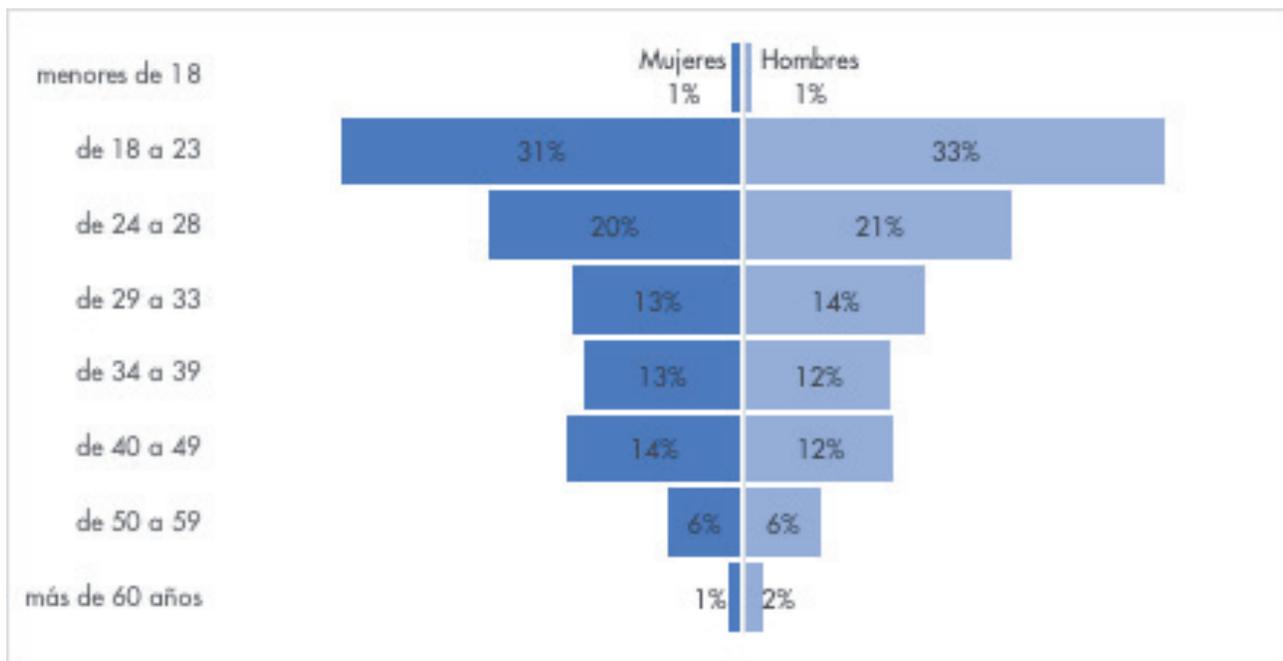


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En 2020, año de la pandemia de covid-19, aumentó significativamente la proporción de hombres y mujeres jóvenes entre 18 a 23 años y entre 40 a 49 años registrados en el SISE, en detrimento de los niveles intermedios de edad de la población en edad de trabajar económicamente activa.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

*Gráfico 9 Porcentaje de Hojas de vida registradas por edad
categórica y sexo para el año Enero-Agosto 2022.*



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Para el año 2022, ya se configura una estructura poblacional completamente diferente a la pre pandemia en el SISE con una forma de embudo, donde la mayoría de proporción de hombres y mujeres registrados corresponde a jóvenes entre 18 y 23 años, seguido por los de 24 a 28 años; los de mujeres entre 40 a 49 años, llega a superar a las mujeres de edades intermedias en SISE; mientras que, en los hombres, el de 29 a 33 llega a superar levemente a las categorías de edad superiores a este.

2.6. Nivel educativo

Al revisar los perfiles de niveles educativos de los buscadores registrados en SISE durante los últimos 5 años, observamos una tendencia independiente del sexo de los mismos, generada desde el año 2020 de la pandemia de covid-19, y es el creciente aumento de buscadores registrados con el nivel educativo universitario, que pasó en mujeres del 18% en 2019 a 23% en 2021, y en hombres del

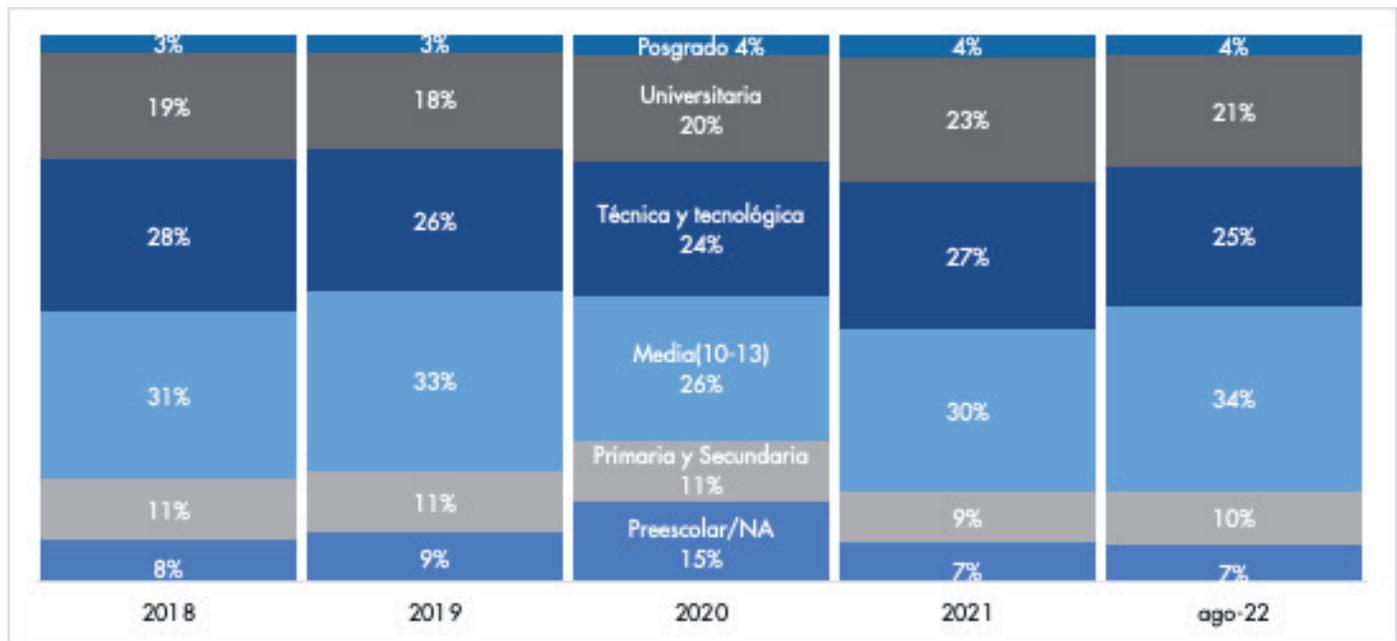
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

13% en 2019 a 17% en 2021. En contraste, disminuyeron las proporciones de buscadores registrados con nivel educativo máximo alcanzado en primaria y secundaria, del 16% en 2019 al 13% en 2021 para hombres y, de 11% a 9% en los mismos años para mujeres.

Ya comparando entre los dos sexos, observamos que las mujeres han venido concentrando mayores proporciones de buscadoras registradas en los niveles educativos superiores o post-media, alrededor del 50% o más de sus registradas; mientras que en los hombres, estos

niveles han sido claramente más inferiores y minoritarios respecto a los niveles educativos bajos como preescolar/NA, primaria, secundaria y media (10-13), donde sumados los porcentajes de estos últimos 3 niveles, han estado a lo largo de estos 5 años, alrededor del 65% respecto del total de hombres registrados en SISE. De esta manera, se puede afirmar que **las mujeres registran proporcionalmente niveles educativos mayores respecto a los hombres en el SISE del SPE.**

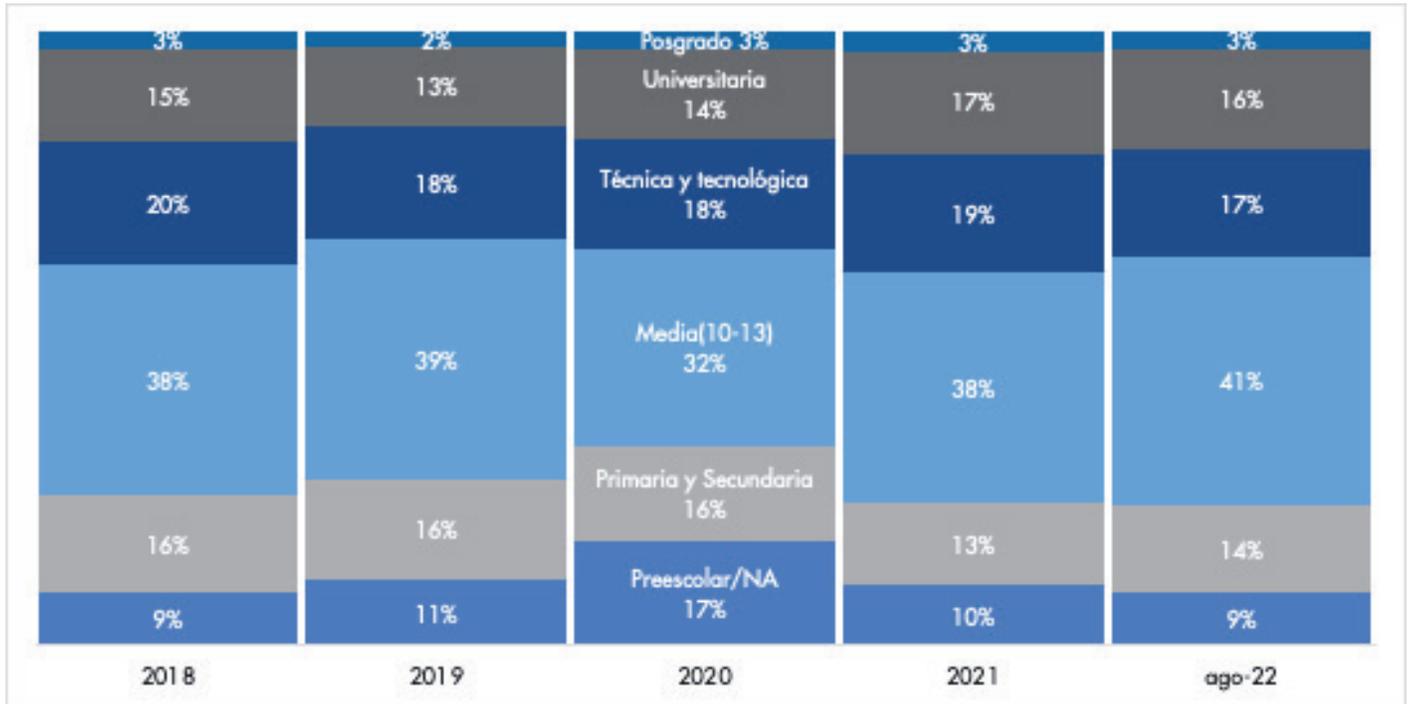
Gráfico 10 Porcentaje de Hojas de vida registradas de mujeres por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 11 Porcentaje de Hojas de vida registradas de hombres por nivel educativo y año de registro.



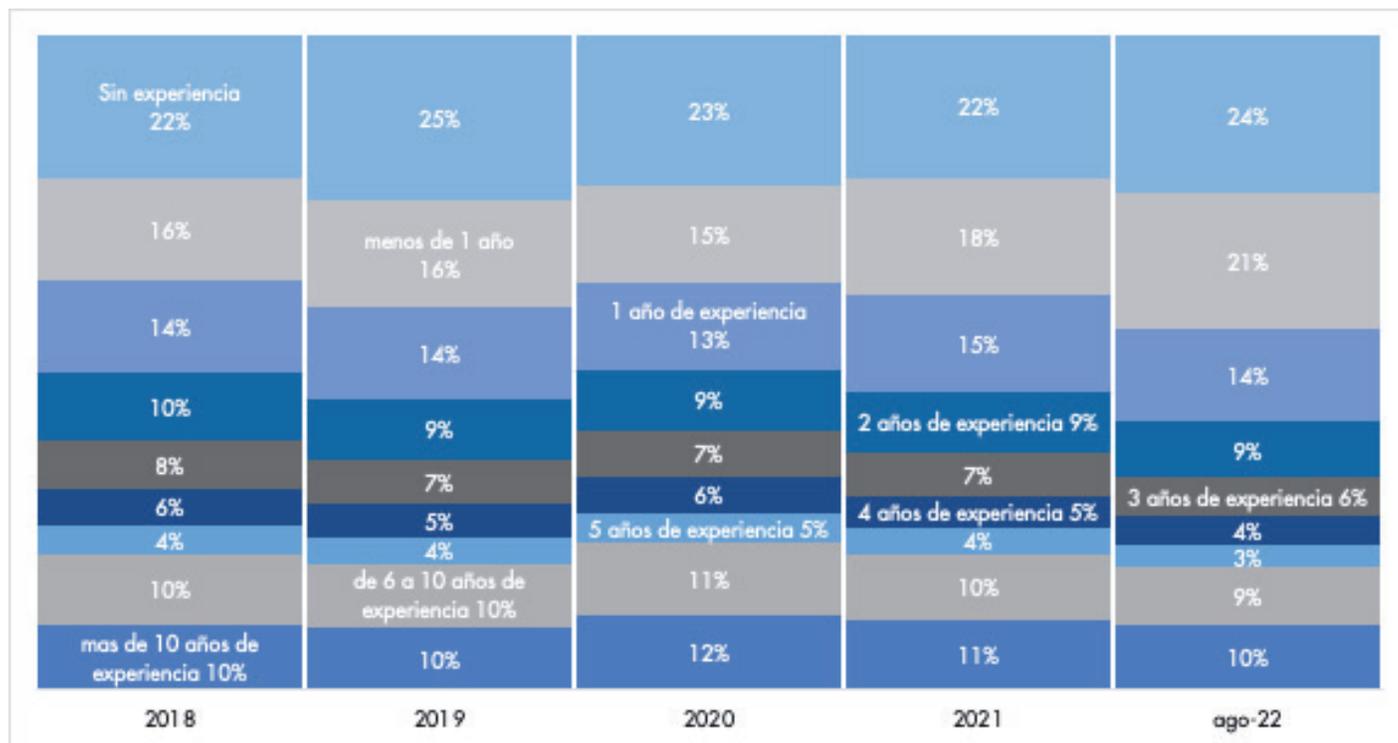
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

2.7. Experiencia laboral

A priori se podría suponer que el hecho de que las mujeres posean en mayor proporción niveles educativos altos, les ha abierto la puerta para poder adquirir, en mayor proporción, cantidades de años de experiencia laboral superior a sus pares hombres en SISE. Sin embargo, esto no es así, lo que se observa es que mujeres y hombres presentan proporciones muy similares de registrados en cada uno de los niveles educativos, observables en los siguientes gráficos 11 y 12, de esta manera, **no se identifican desigualdades de género alguno en la experiencia laboral adquirida:**

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 12 Porcentaje de Hojas de vida registradas de mujeres por experiencia laboral y año de registro.

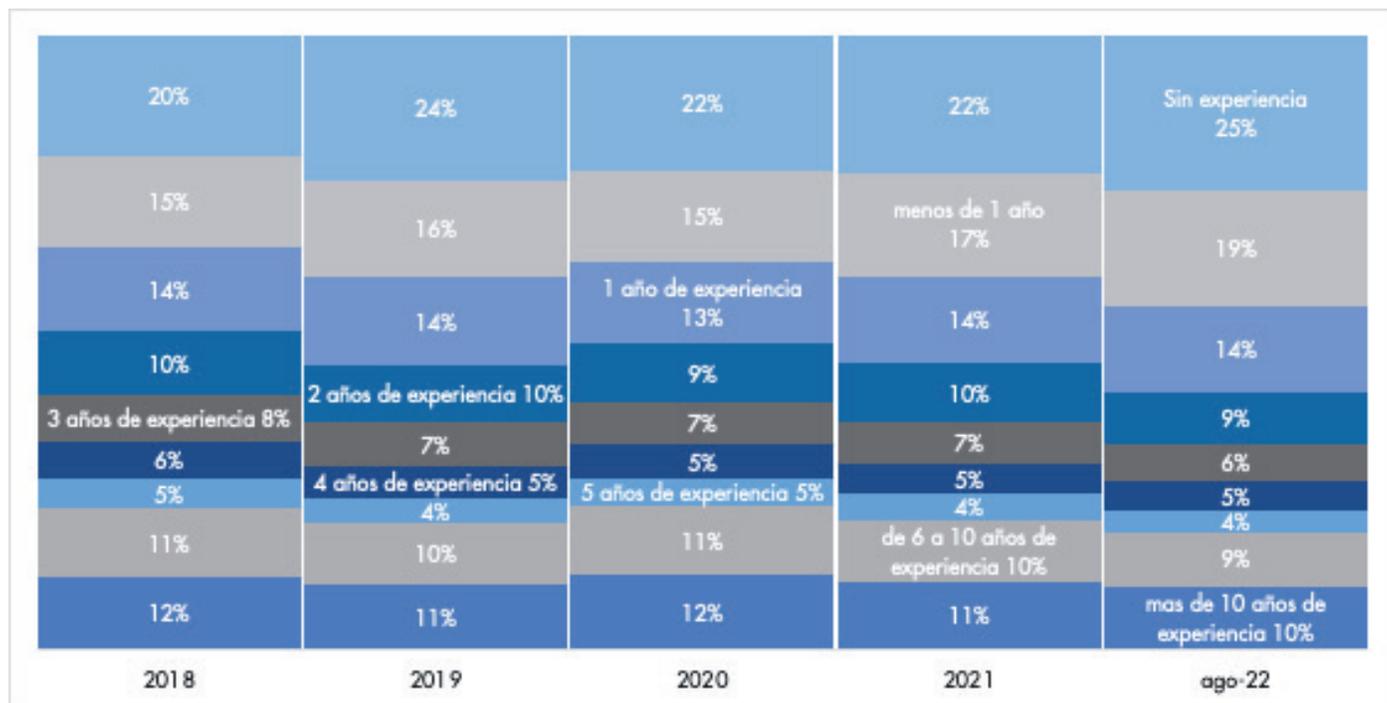


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Lo que sí es observable, es que, durante los últimos 5 años, e independiente de la pandemia, ha aumentado la proporción de buscadores de empleo registrados sin experiencia laboral o con experiencia menor a 1 año, respecto al total del universo de la oferta laboral registrada en SISE y esta tendencia ha persistido también entre ambos sexos. Los buscadores sin experiencia laboral pasaron de representar $\frac{1}{5}$ de los registrados en 2018 a $\frac{1}{4}$ del total en 2022, mientras que buscadores con menos de 1 año de experiencia pasaron de ser $\frac{1}{6}$ del total de registrados a ser $\frac{1}{5}$ de los mismos en 2022.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 13 Porcentaje de Hojas de vida registradas de hombres por experiencia laboral y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

2.8. Aspiración salarial

En cuanto a la aspiración salarial, se observa una brecha de género negativa clara y persistente entre los registrados en SISE, debido que se amplía consistentemente en favor de los hombres entre mayor es el nivel de aspiración salarial; en el nivel entre 6 y 9 SMMLV, es de alrededor del -15% en promedio entre los años 2018-2022; y en los niveles siguientes sigue ampliándose hasta llegar a una brecha de género del -29% promedio en

el nivel salarial 15-19 SMMLV, entre 2018 y 2022; lo que confirma un claro **predominio de los hombres entre los registrados de mayores niveles de aspiración salarial.**

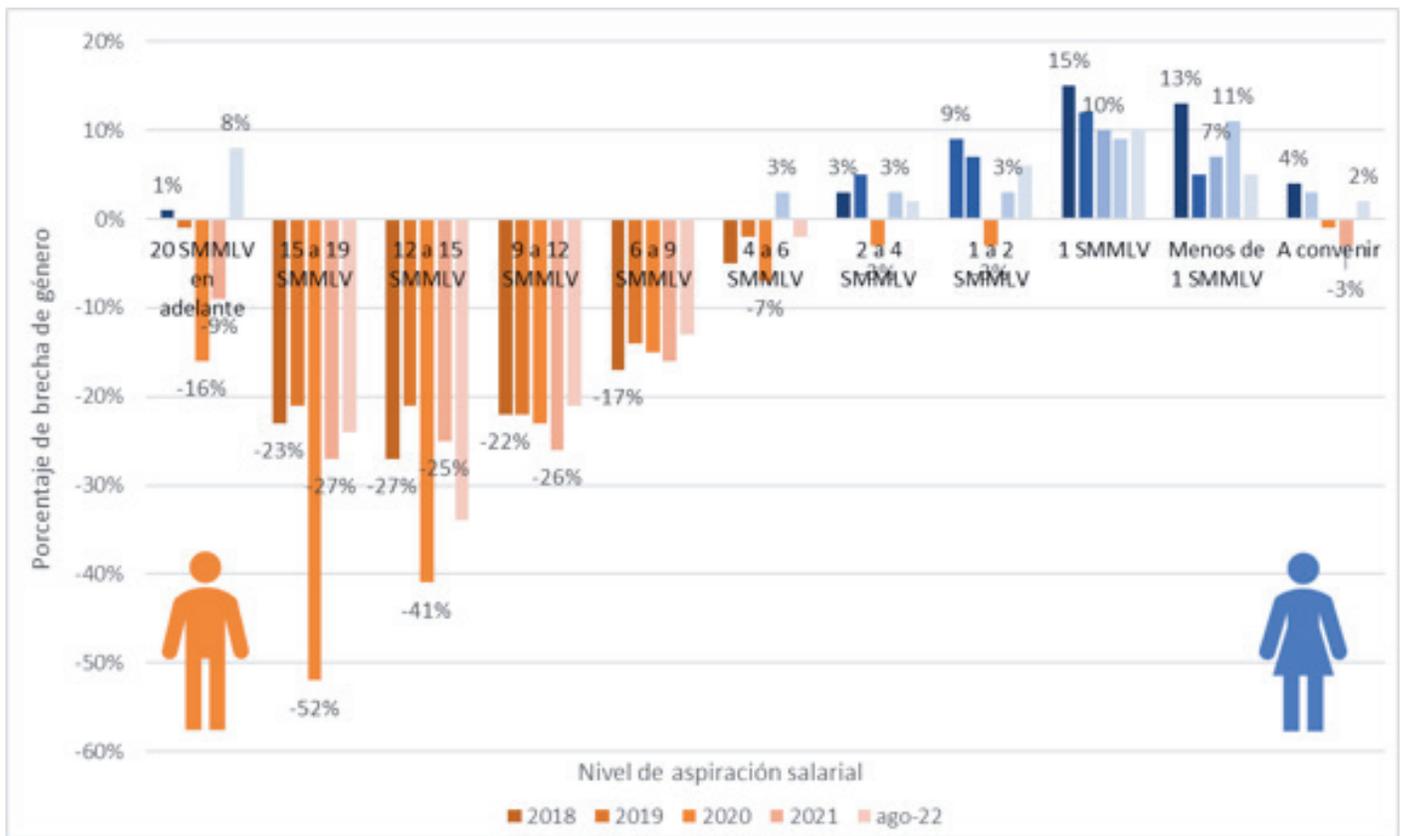
En contraste, las mujeres predominan entre los oferentes de empleo con menores niveles de aspiración salarial, y entre más disminuye el nivel de aspiración salarial, mayor es el predominio proporcional de las mujeres (entre 2 y 4 SMMLV es de +2% en promedio y en el nivel de 1 SMMLV llega a ser de +11% en promedio entre 2018-22). Esta brecha de

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

género en la aspiración salarial de la oferta laboral registrada en SISE, sería un efecto espejo de las remuneraciones inequitativas que aún sufren las mujeres en sus experiencias en las organizaciones (los sueldos ofrecidos por los empleadores son más bajos para las mujeres en comparación con los asignados

para los hombres); barrera identificada por los Prestadores del SPE consultados, y de los techos de cristal (Babic & Hansez, 2021) que pasan a limitar más las aspiraciones salariales de las mujeres respecto a los hombres también al momento de la búsqueda activa de empleo.

Gráfico 14 Diferencia porcentual entre mujeres y hombres por nivel de aspiración salarial y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

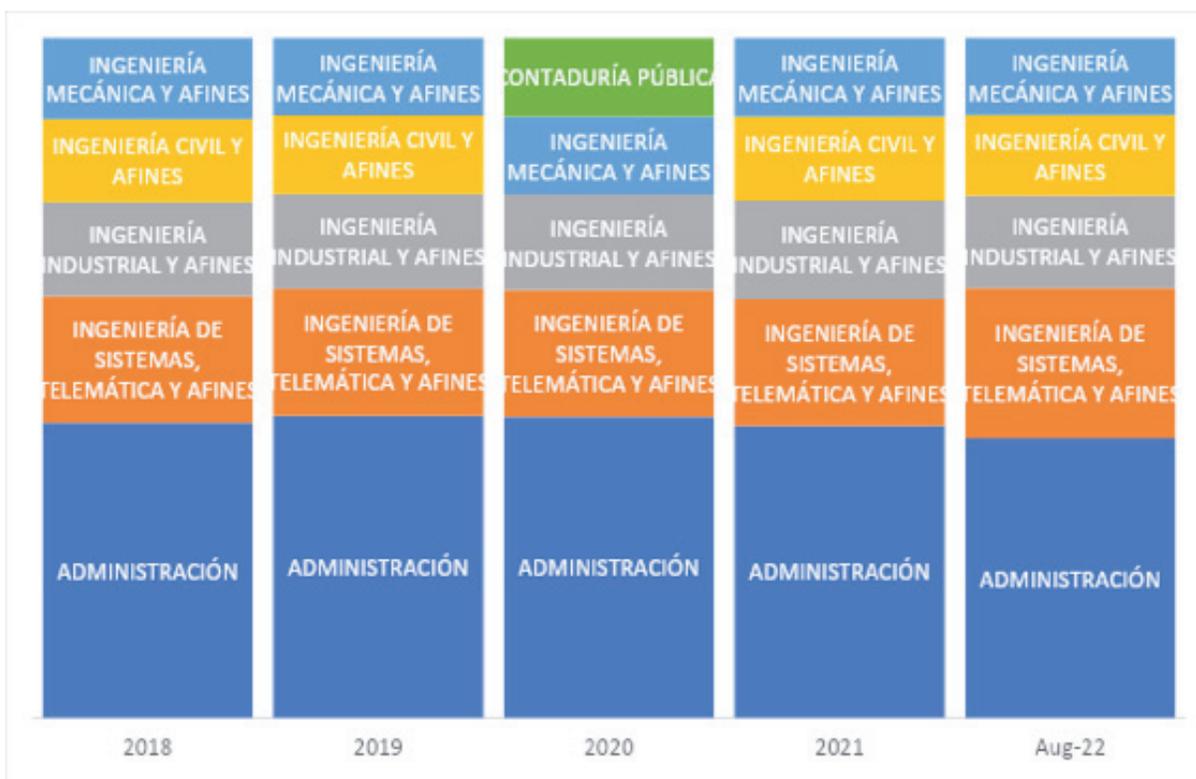
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

2.9. Núcleo básico de conocimiento (Top 5)

En cuanto a los principales Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC) de las profesiones, los oferentes registrados en SISE desagregados por sexo, observamos que en ambos sexos predomina en primer lugar ampliamente la administración, oscilando entre el 40% y 50% del total de buscadores registrados en SISE. Luego, en los demás NBC más registrados entre los hombres en SISE (gráfica 15), **podemos observar con claridad una división sexual de las profesiones**, consistente con la que señaló Arango (2006) respecto a la **masculinización**

discursiva y formativa de las ingenierías en Colombia, lo que explica porque los siguientes 4 NBC más frecuentes entre los hombres fueron todos ingenierías: de sistemas, civil, industrial y mecánica, las cuáles poseen una alta demanda de competencias duras, alrededor de las cuáles se han generado unas prácticas discursivas de estas profesiones, que han implicado una masculinización y exclusión de las mujeres, tanto del ejercicio laboral como de la participación educativa en estas profesiones en el país (Arango, 2006). El único año donde alcanzó a clasificar por única vez la contaduría, fue en 2020 como efecto de la pandemia.

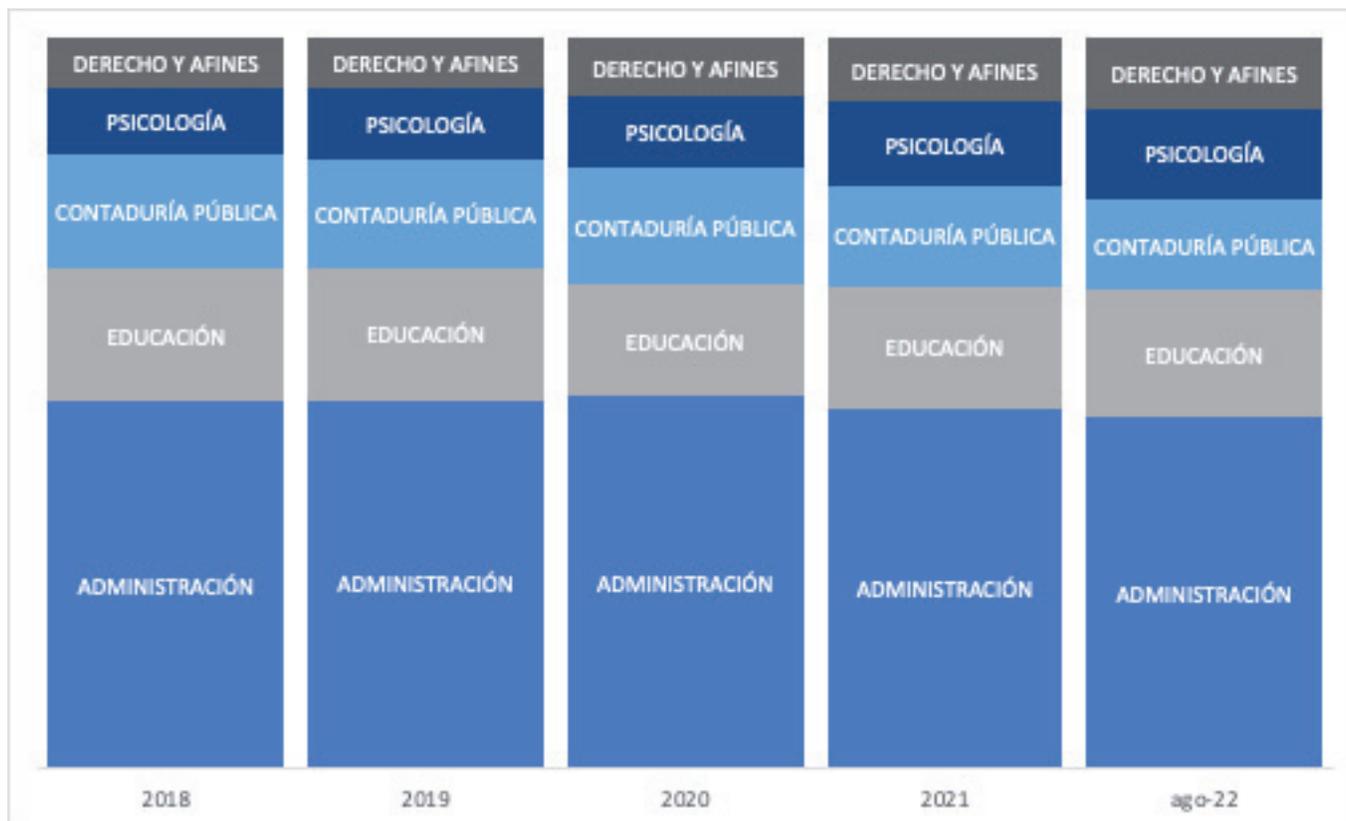
Gráfico 15 Top 5 de Núcleos de conocimiento de las hojas de vida registradas de hombres por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 16 Top 5 de Núcleos de conocimiento de las hojas de vida registradas de mujeres por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En cambio, entre las mujeres registradas en SISE (gráfica 16), predominan los NBC de profesiones más demandadas por el sector de servicios, que se ha feminizado en Colombia (García Suaza & Lamprea, 2021), tales como la educación, el derecho, la psicología y la contaduría (Valero Zapata, Patiño Jacinto & Vargas Toledo, 2020).

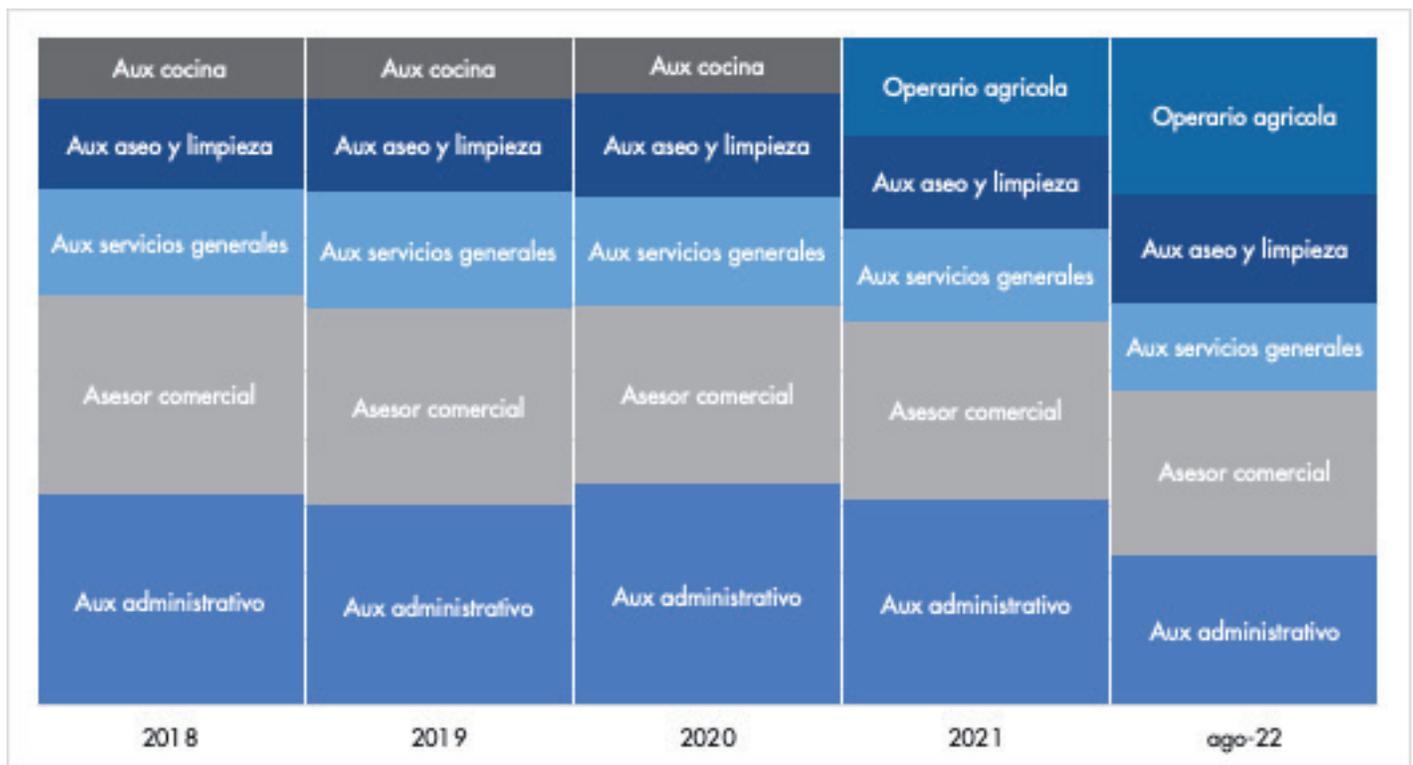
2.10. Principal cargo de interés (Top 5)

En línea similar con las tendencias y factores culturales incidentes mencionados para el caso de la división sexual de las profesiones mencionadas en párrafos anteriores, en los cargos de interés en SISE, también se observa una división sexual del trabajo, donde entre

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

las mujeres predominan cargos de interés del sector servicios (auxiliar administrativo, asesor comercial) (gráfica 17); debido, nuevamente, a la feminización del sector servicios en el país (García Suaza & Lamprea, 2021) y las laborales del cuidado (auxiliar de servicios generales y auxiliar de aseo y limpieza), que se refuerzan mutuamente con las que ejerce la mujer en el hogar, generando un círculo entre el rol en el hogar y el laboral, que refuerza y perpetúa el “piso pegajoso” (Berheid, 2013).

Gráfico 17 Top 5 de cargos de interés de las hojas de vida registradas de mujeres por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

En los hombres en cambio, predominan cargos de interés más diversificados respecto a sus sectores correspondientes (ver gráfico 18), tales como operario agrícola, que pertenece al sector primario; operario de producción, del sector secundario; los cuáles abarcan más del 50% de los hombres registrados en 2022, y siguen con menor proporción los cargos de conductor y guardia de seguridad, que aunque pertenecen al sector servicios, históricamente han estado masculinizados en nuestro país, produciéndose recién hasta estas décadas del siglo XXI, una mayor participación de las mujeres en estas ocupaciones en Colombia.

Gráfico 18 Top 5 de cargos de interés de las hojas de vida registradas de hombres por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

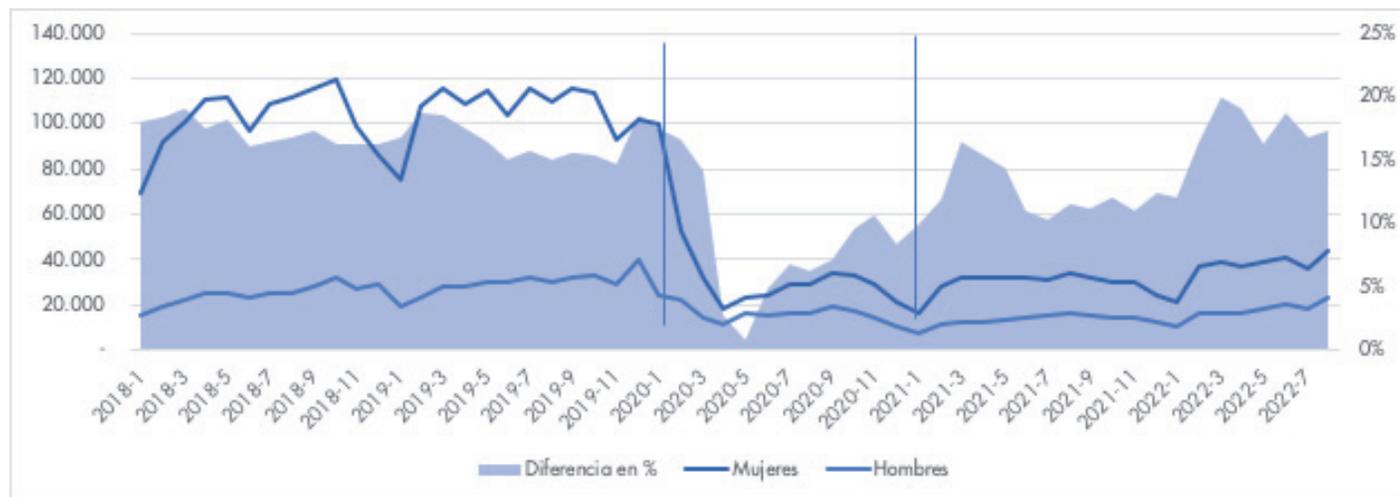
3. EL RETROCESO DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL A TRAVÉS DEL SISE PERSISTENTE DESDE EL AÑO 2020 HASTA LA ACTUALIDAD: ¿EFECTO DE LA PANDEMIA O DE LA SENTENCIA C-473 DE OCTUBRE DE 2019?

3.1. Orientaciones Totales

Las orientaciones laborales en el Servicio Público de Empleo se han realizado principalmente a mujeres, como se muestra en el gráfico 18, en donde, antes del 2020, se realizaban en promedio mensual 103.928 orientaciones en mujeres y 73.999 orientaciones en hombres, lo que muestra que las mujeres que se registran en el SPE son más activas en procesos de formación o capacitación laboral que los hombres. Sin embargo, esta tendencia de orientaciones en mujeres se disminuye considerablemente en el año 2020 pero se mantiene en los hombres, mostrando en abril del año 2020 el punto de convergencia, donde se realizaron orientaciones tanto para hombres como para mujeres en casi igual proporción. Después del año 2020, se puede observar que la tendencia de orientaciones no aumenta a niveles anteriores al 2020 sino que se quedan en un promedio de 56.545 orientaciones por mes, siendo las mujeres quienes se siguen orientando más que los hombres. Un punto importante para resaltar es que la disminución de las orientaciones se comienza a dar desde enero del 2020 y no desde el momento en que se aplicó el aislamiento preventivo obligatorio debido al COVID-19.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 18 Número de orientaciones por mes de orientación y sexo.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Por el lado de las personas orientadas (gráfico 19), se puede ver más claro que la diferencia entre hombres y mujeres se disminuye a partir del año 2020; así mismo, después del 2020 el número de personas orientadas se mantiene hasta finales del 2022, en donde se puede observar que el número de personas orientadas supera los 30.000 para mujeres y 20.000 para hombres, niveles similares a los de antes del 2020. Al igual que el gráfico 18, la disminución de las personas orientadas se comienza a dar en enero del 2020 y se intensifica en abril donde ya se había aplicado el aislamiento preventivo.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 19 Número de personas, que tuvieron por lo menos una orientación, por mes de orientación y sexo.



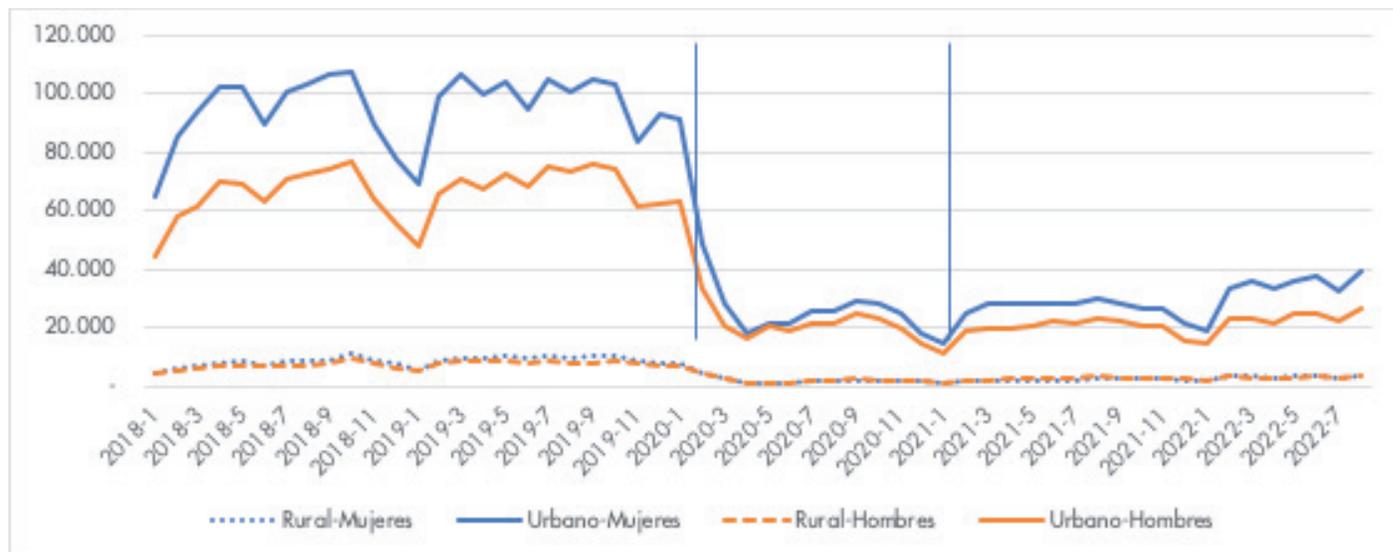
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

3.2. Zona de residencia

Con respecto a la zona de residencia se puede observar (en el gráfico 20) que, la gran mayoría de orientaciones se realiza en zonas urbanas, con un promedio mensual aproximado de 58.000 para mujeres y 41.000 para hombres, mostrando claramente que en la zona rural es donde se genera la brecha entre hombres y mujeres. Por otro lado, en la zona rural se realizan, en promedio mensual aproximado, 5.200 orientaciones para mujeres y 4.800 orientaciones para hombres, en donde se evidencia que la brecha de orientaciones no es muy marcada y que incluso después del 2020 se orientan hombres y mujeres por igual.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 20 Número de orientaciones por zona de residencia, sexo y mes.



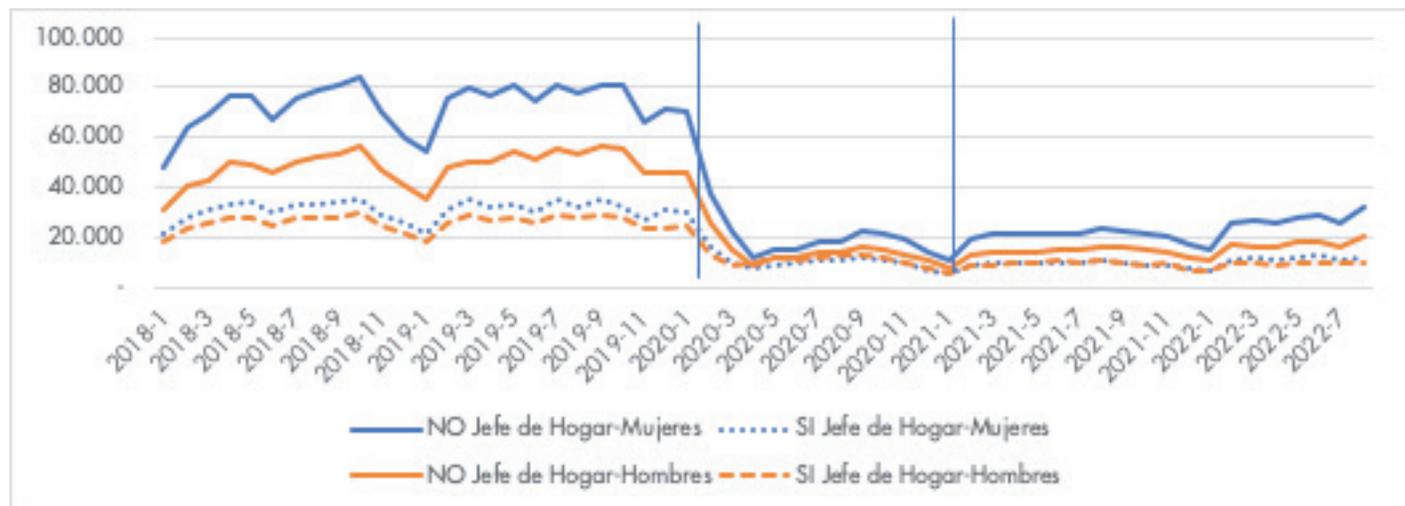
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

3.3. Jefe de hogar

Por el lado del jefe de hogar, las personas que reportan no ser jefes de hogar son las que más reciben orientaciones y, dentro de este grupo, las mujeres son quienes más las reciben con un promedio mensual aproximado de 44.300. Por otro lado, las personas que reportan ser jefes de hogar tienen un promedio mensual aproximado de 19.200 orientaciones para mujeres y 16.800 orientaciones para hombres. Si bien la brecha se mantiene tanto en jefes de hogar como en no jefes de hogar, desde el año 2020 esta diferencia se redujo significativamente, mostrando que a partir del año 2020 disminuyeron la cantidad de orientaciones tanto para mujeres como para hombres y la diferencia entre los jefes de hogar y los no jefes de hogar disminuyó.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 21 Número de orientaciones por jefe de hogar, sexo y mes.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

3.4. Edad categórica

Para el año 2018 las personas que más orientaciones recibieron fueron las que tienen entre 24 a 28 años con una participación del 23% para mujeres y 25% para hombres. Seguido están las personas que tienen entre 40 a 49 años con una participación del 19% para mujeres y 17% para hombres. Dentro del total de personas orientadas, las mujeres que se orientan son mayoría en las categorías de edad de 40 a 49 y de 34 a 39, mientras que los hombres son mayoría en las categorías de 24 a 28 años y de 29 a 33 años.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

*Gráfico 22 Porcentaje de personas orientadas en el 2018
por edad categórica y sexo.*

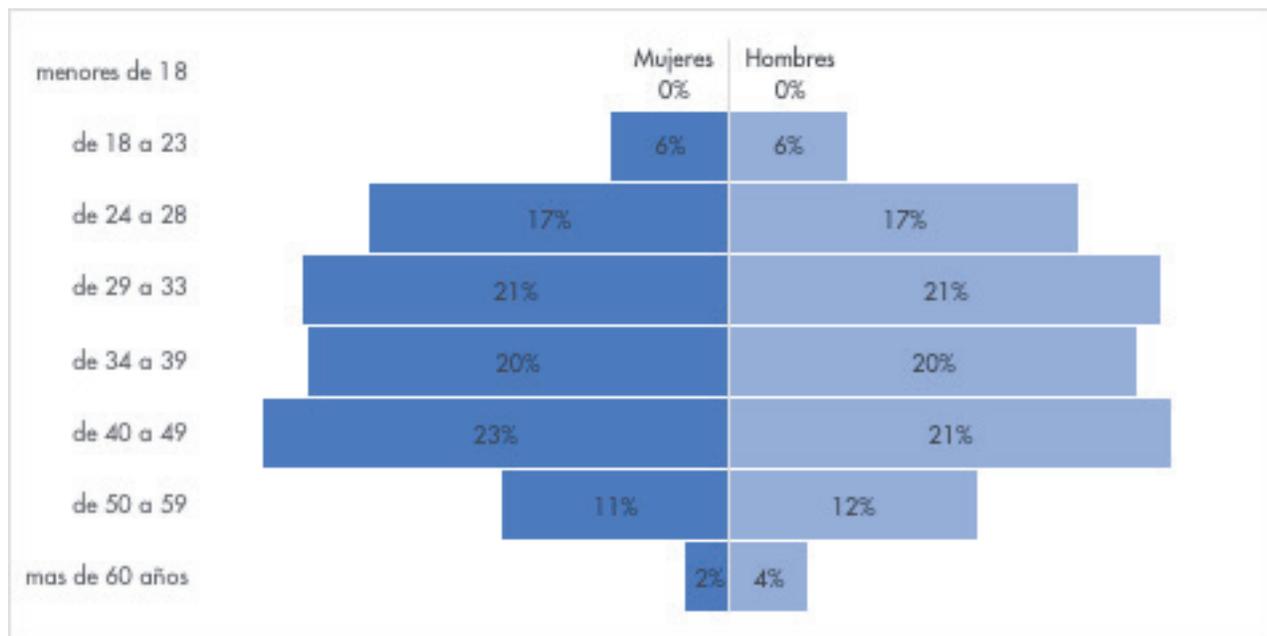


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Para el año 2020 la dinámica de orientaciones se movió más a las personas mayores de 34 años, ya que en comparación al año 2018, estas categorías de edad aumentaron más de 2 puntos porcentuales tanto en hombres como mujeres, manteniéndose los porcentajes de participación para las personas menores de 33 años. Para el año 2020, la participación de hombres y mujeres es equilibrada, ya que en las categorías que son menores a 39 años tienen la misma participación; sin embargo, la categoría de 40 a 49 años es la que más recibe orientaciones y dentro de esta son las mujeres quienes más las reciben, como se puede ver en el gráfico 23.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

*Gráfico 23 Porcentaje de personas orientadas en el 2020
por edad categórica y sexo.*

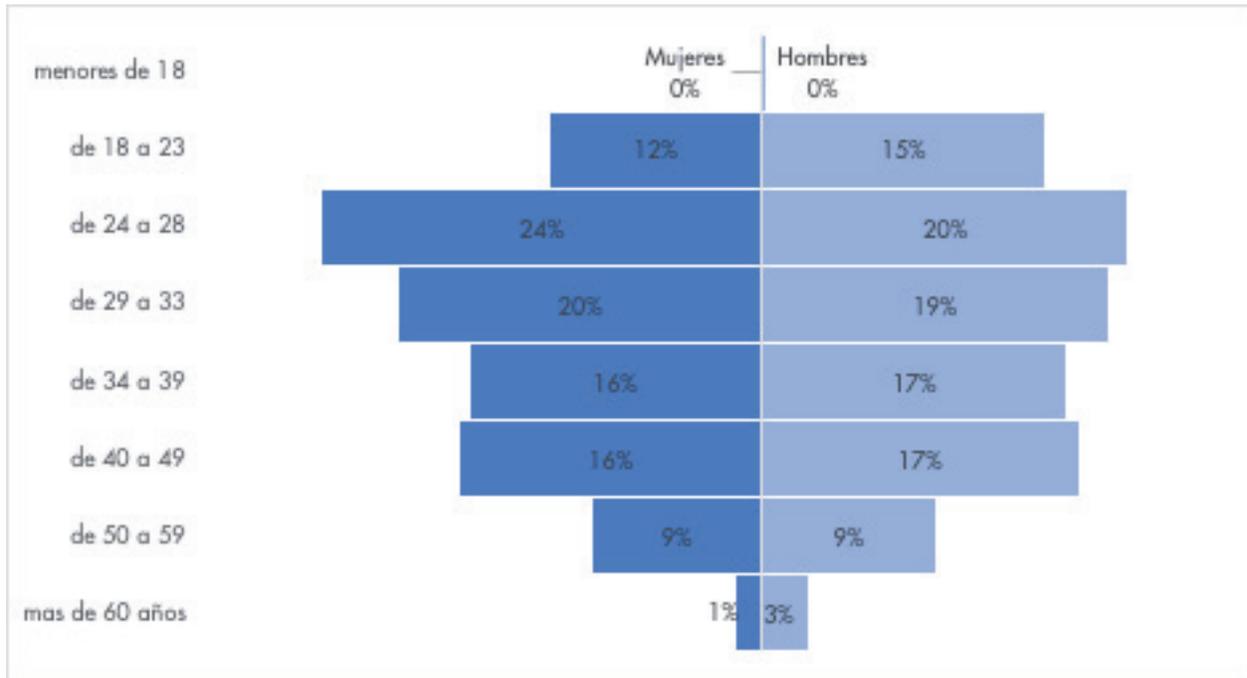


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Para lo corrido del año 2022 se ve que las orientaciones vuelven a realizarse a personas entre 24 a 28 años en comparación a los años vistos anteriormente (gráficos 23 y 22), con participaciones de 24% para mujeres y 20% para hombres seguido de la categoría de 29 a 33 años con participaciones de 20% para mujeres y 19% para hombres. A diferencia del año 2018, las mujeres tienen más participación en categorías menores a 33 años, mientras que los hombres tienen mayor participación en categorías mayores a los 34 años. En otras palabras, en el 2018 las mujeres tienen más orientaciones y estas son principalmente de mujeres mayores de 39 años, mientras que, en lo corrido del año 2022, las mujeres siguen teniendo más orientaciones, pero estas se dan porque hay más mujeres orientadas menores a 33 años.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

*Gráfico 24 Porcentaje de personas orientadas en el 2022
por edad categórica y sexo.*



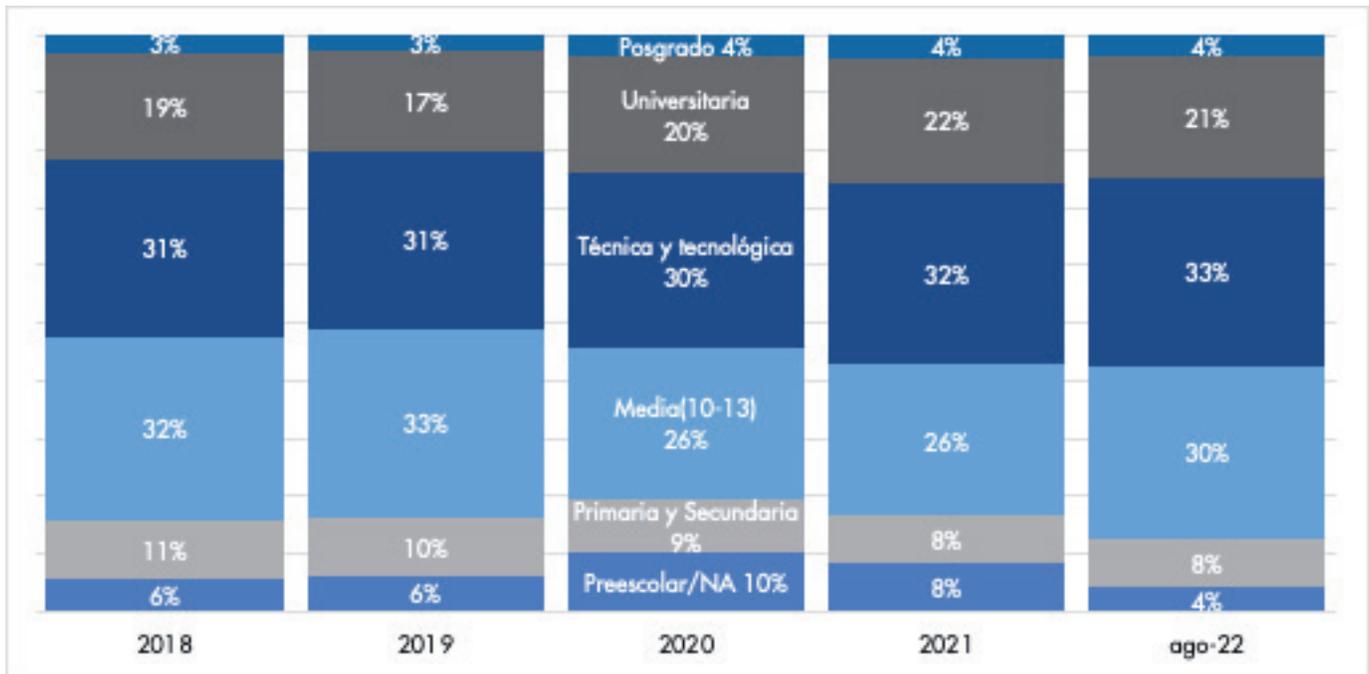
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Para lo corrido del año 2022 se ve que las orientaciones vuelven a realizarse a personas entre 24 a 28 años en comparación a los años vistos anteriormente (gráficos 23 y 22), con participaciones de 24% para mujeres y 20% para hombres seguido de la categoría de 29 a 33 años con participaciones de 20% para mujeres y 19% para hombres. A diferencia del año 2018, las mujeres tienen más participación en categorías menores a 33 años, mientras que los hombres tienen mayor participación en categorías mayores a los 34 años. En otras palabras, en el 2018 las mujeres tienen más orientaciones y estas son principalmente de mujeres mayores de 39 años, mientras que, en lo corrido del año 2022, las mujeres siguen teniendo más orientaciones, pero estas se dan porque hay más mujeres orientadas menores a 33 años.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

3.5. Nivel educativo

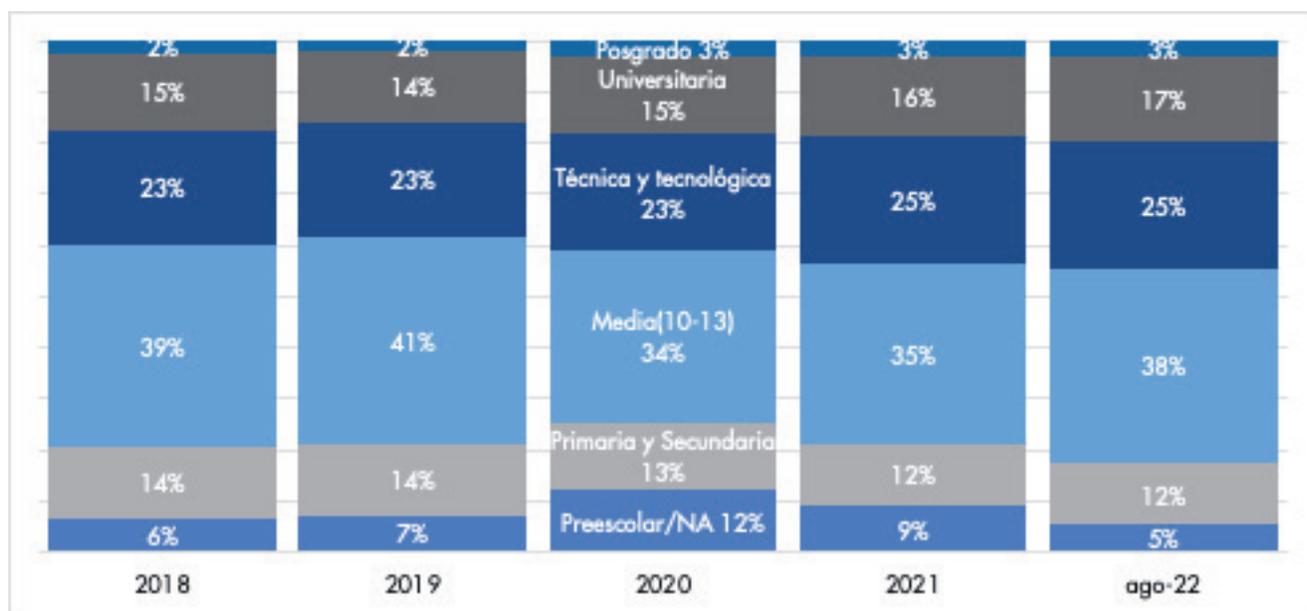
Gráfico 25 Porcentaje de Mujeres que tuvieron por lo menos una orientación por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 26 Porcentaje de Hombres que tuvieron por lo menos una orientación por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

3.6. Tipo de orientación

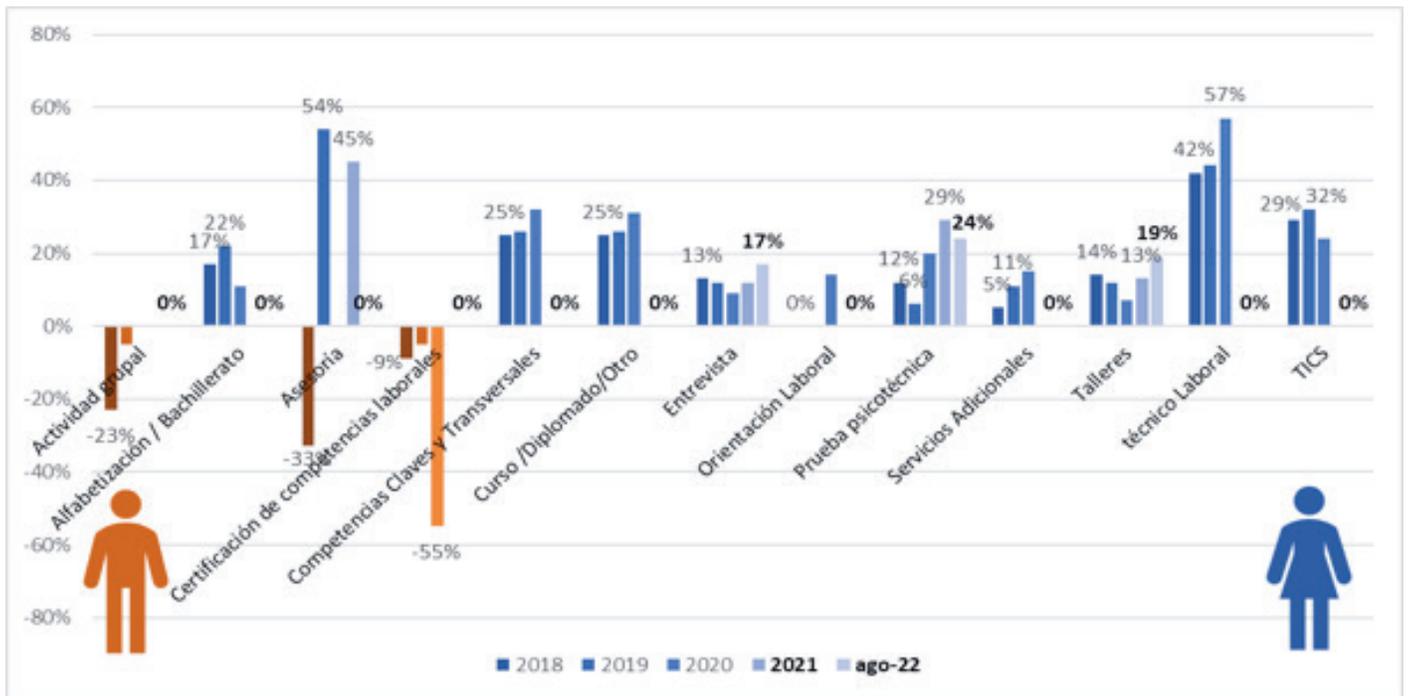
Respecto a los tipos de orientación buscadores de empleo aplicadas por las agencias y bolsas de empleo registradas en SISE, observamos que salvo por las actividades grupales (con un -23% en 2018), las asesorías (-33% en 2018) y las certificaciones de competencias laborales (-55% en 2020 por efecto de la urgente necesidad de actualización, documentación o recalificación de competencias de los jefes de hogar que quedaron cesantes por la emergencia sanitaria), los demás tipos de orientaciones siempre tuvieron entre los años 2018 y 2020, una mayor participación de las buscadoras de empleo mujeres, destacándose porcentualmente las asesorías con +54% en 2019, los técnicos laborales con +57 en 2020 y la formación en TIC en 2019 con +32% en 2019 (gráfica 27).

No obstante, la mayoría de estos tipos de orientaciones bajaron sus diferencias porcentuales de género a 0% entre 2021 y 2021, conservándose hasta la actualidad solo tres tipos de

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

orientaciones que aún siguen mostrando mayor participación porcentual de mujeres para 2022: entrevista con +17% en lo corrido de 2022, prueba psicotécnica con 24% y talleres con 19%; los cuales, parecen haber absorbido la oferta de actividades del servicio de orientación ocupacional a buscadores del empleo, que brindan actualmente las agencias de empleo de cajas de compensación, tras la aplicación de la Sentencia C-473 de 2019.

Gráfica 27 Diferencia porcentual entre mujeres y hombres de las orientaciones por tipo de orientación realizada y año de orientación.

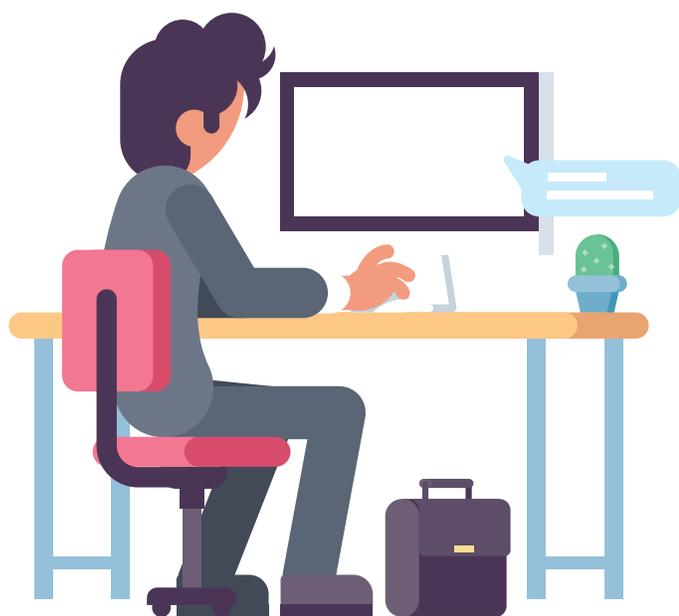


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

Como lo pudimos observar en la gráfica 27, gracias al Modelo de inclusión laboral y, en particular, a la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género de la Unidad del SPE, los prestadores del SPE pudieron hasta el año 2019 realizar múltiples actividades de orientación y formación al buscador (cursos, diplomados, capacitación técnico laboral y/o certificación de competencias básicas, transversales y digitales) que ayudaron, entre los años 2018 y 2019, a mitigar las barreras para la empleabilidad de las mujeres, a través del servicio de orientación ocupacional a buscadores.

Sin embargo, a partir de la Sentencia C-473 de octubre de 2019, y su aplicación masiva por las agencias de empleo de cajas de compensación desde el año 2020 hasta la actualidad, la mayoría de los tipos de orientaciones que brindan los prestadores que usan SISE caen en su aplicación a niveles mínimos, llevando a 0% sus diferencias porcentuales entre sexos de beneficiarios de las mismas, durante los años 2021 y 2022. De esta manera, se afectaron sensiblemente las posibilidades de cerrar las brechas de género a través de la mitigación de barreras, que realizaban las agencias de empleo de cajas de compensación en el servicio de orientación, lo que más adelante veremos, repercutió en la ampliación de la brecha de género en las postulaciones y colocaciones a través del SISE durante los últimos dos años.



4. LAS POSTULACIONES A OFERTAS DE EMPLEO: EL MOMENTO EN QUE OPERAN DIGITALMENTE POR EL SISE LAS BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES PARA AMPLIAR LA BRECHA DE GÉNERO

Para hacer un análisis comprensivo de las postulaciones que realizan los buscadores registrados en SISE a las ofertas de empleo publicadas en la misma plataforma (que no son las registradas por toda la Red de Prestadores), por aquellos que específicamente utilizan el SISE como su plataforma de gestión y colocación de empleo, es importante explicar que este momento de la búsqueda activa del oferente, dentro de la Ruta de Empleabilidad del SPE, requiere necesariamente de estar previamente registrado en el aplicativo SISE y haber completado toda la información de la hoja de vida al 100%, para poderse postular o ser postulado a ofertas de empleo vigentes.

Sin embargo, una vez realizados los dos pasos anteriores, no es indispensable, pero si recomendable, la orientación ocupacional del buscador por una agencia o bolsa de empleo para que este pueda postularse a vacantes en el SISE, el buscador puede hacerlo de manera solitaria, autónoma y virtualmente a través del aplicativo, sin ninguna asistencia de algún prestador del SPE, esta acción se llama

autopostulación, e implica que el prestador debe revisar el perfil del **autopostulado**, para identificar si cumple los requerimientos de la oferta de empleo y si los cumple, lo puede preseleccionar y remitir, pero si no, puede descartarlo del proceso en gestión.

Pero también, el buscador de empleo, en el marco de los servicios de preselección y remisión de la Ruta de Empleabilidad del SPE, puede ser asistido en la postulación o postulado por el prestador SPE asociado a su usuario hacia una oferta de empleo vigente, lo que se llamará en el presente capítulo como buscador **No autopostulado**, en tanto que el prestador preselecciona al buscador para una determinada oferta, cambiando la naturaleza de la postulación y eliminando la posibilidad de que el prestador pueda rechazar su perfil, porque previamente ha validado el cumplimiento de los requerimientos de la vacante antes de postularlo a la misma.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

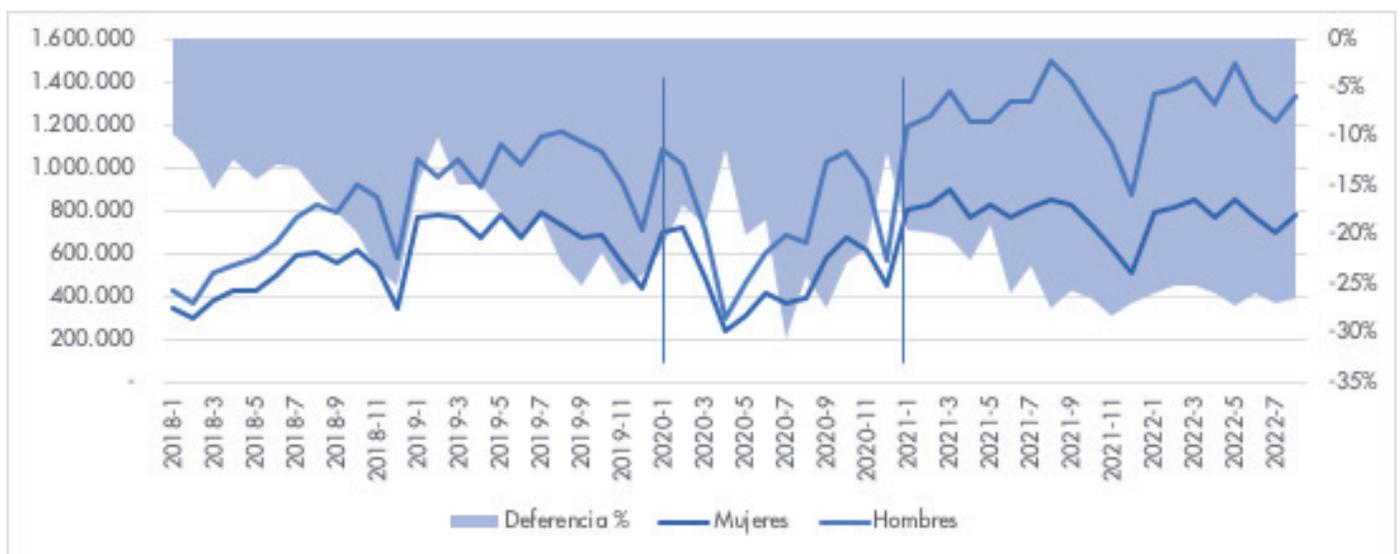
4.1. Postulaciones totales

Con respecto a las postulaciones totales realizadas por medio de los prestadores que utilizan el SISE, se puede observar que los hombres son los que más realizan postulaciones y, a diferencia de las orientaciones, después del 2020 aumentaron aún más las postulaciones tanto de hombres como mujeres; sin embargo, después del 2020 la brecha entre hombres y mujeres ha crecido más.

Antes del 2020, las postulaciones tienen una tendencia creciente, en donde los hombres realizan aproximadamente en promedio

mensual 832.000 postulaciones y las mujeres realizan aproximadamente 578.000 postulaciones al mes. Durante el año 2020 se presentó una caída considerable de postulaciones tanto para hombres como para mujeres, más exactamente en los meses de marzo y abril, meses los cuales normalmente aumentan las postulaciones, esta caída se puede explicar principalmente como efecto del inicio del aislamiento preventivo obligatorio.

Gráfico 28 Número de postulaciones por mes de postulación y sexo.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

Si bien en el gráfico 28 los hombres son los que realizan más postulaciones, al momento de ver el número de personas que han realizado por lo menos una postulación (gráfico 29), en estas la brecha de género no es tan marcada, lo que indica que tanto hombres como mujeres participan por igual en el proceso de postulación, pero al momento de ver cuantas postulaciones realiza cada persona, los hombres realizan el promedio

19 postulaciones mensuales, mientras que las mujeres realizan 12 postulaciones en promedio mensual. En el gráfico 28, se puede observar que cada diciembre aumentan las personas que realizan postulaciones, mientras que, en el gráfico 29, disminuye el número de postulaciones realizadas, esto puede indicar que a final de año más personas buscan participar en el mercado laboral, principalmente hombres.

Gráfico 29 Número de personas que tuvieron por lo menos una postulación, por mes de postulación y sexo.



Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

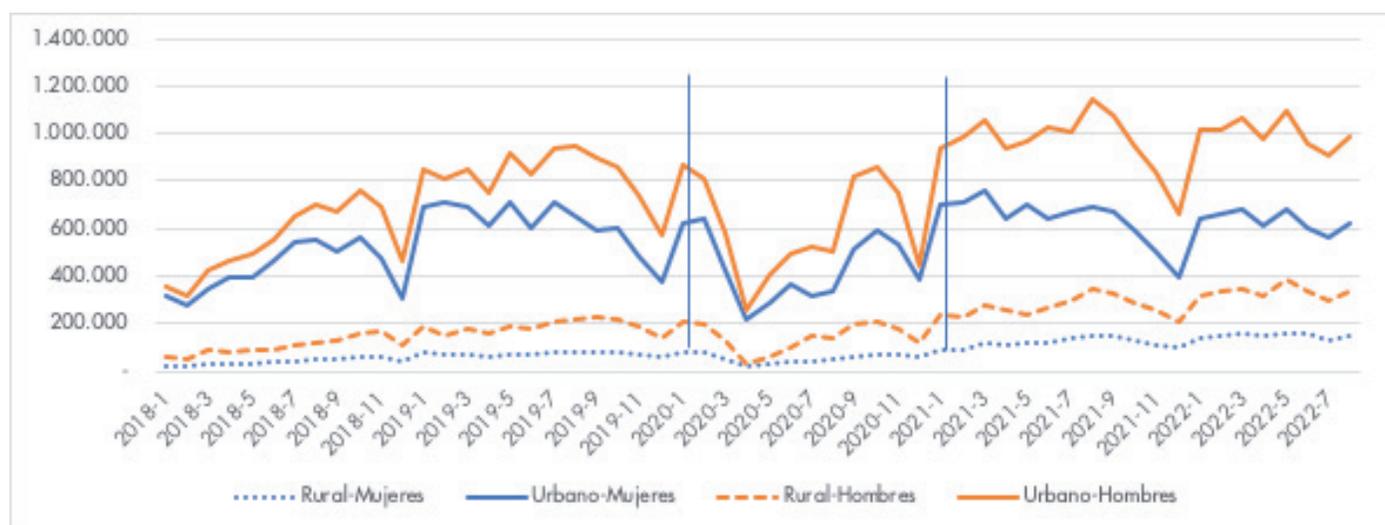
ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

4.2. Zona de residencia

Con respecto a la zona de residencia, la gran mayoría de postulaciones se realizan en la zona urbana y estas son las que marcan la tendencia general de las postulaciones, por ende, es en estas zonas donde se marca la brecha de género en la postulación y la estacionalidad marcada en cada diciembre. Por otro lado, las postulaciones de la zona

rural van desde los 100.000 hasta los 400.000 para los hombres y las mujeres no superan las 200.000 postulaciones mensuales, demostrando que tanto en la zona rural como urbana los hombres son los que más realizan postulaciones. Así mismo, tanto en la zona rural como en la zona urbana se ve el impacto del comienzo del aislamiento preventivo solo que es más marcado en la zona urbana que en la zona rural.

Gráfico 30 Número de postulaciones por zona de residencia, sexo y mes.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

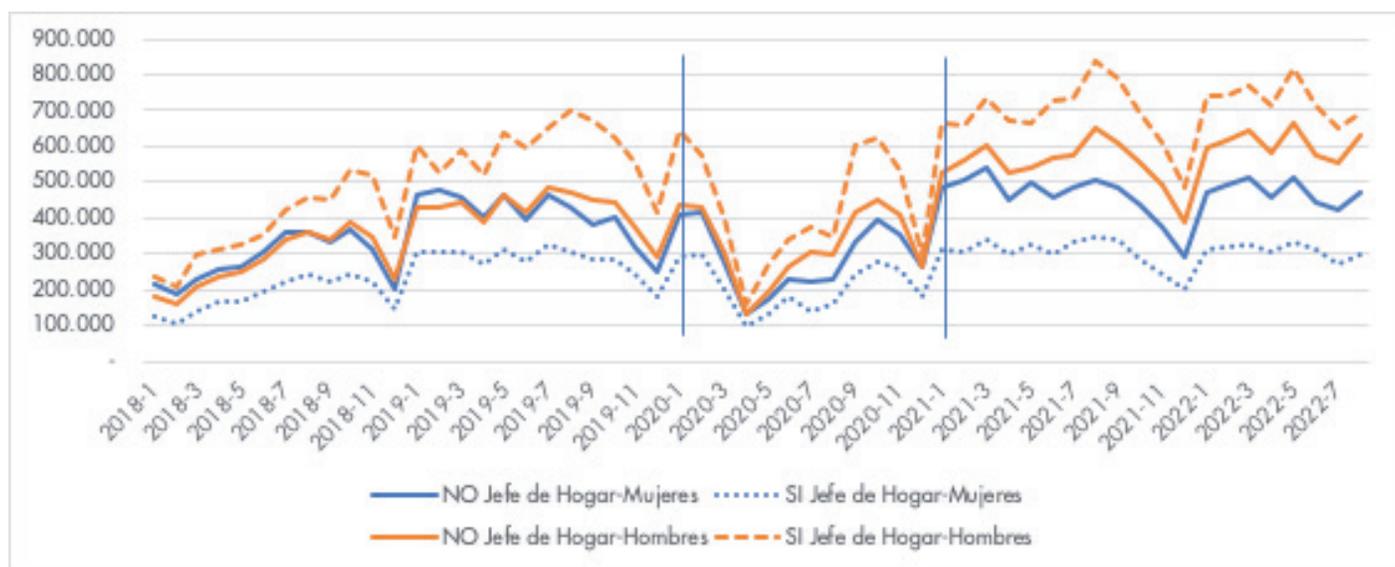
ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

4.3. Jefe de hogar

Al mirar las postulaciones realizadas por jefe de hogar, se puede ver el impacto que tiene en la mujer el hecho de ser jefe de hogar, ya que mientras que un hombre que reporta ser jefe de hogar realiza 550.000 postulaciones en promedio mensual aproximado, las mujeres que reportan ser jefes de hogar solo realizan 253.000 postulaciones en promedio mensual aproximado; esto indica que solo el hecho de ser jefe de hogar y ser mujer desisten más de entrar al mercado laboral, sin embargo, el hombre al ser jefe de hogar ve como una responsabilidad mayor el entrar en el mercado laboral.

Por otro lado, las personas que reportan no ser jefes de hogar presentan una paridad entre hombres y mujeres, paridad que después del año 2020 se termina debido a que en el año 2021 ya comienzan a haber más hombres que realizan más postulaciones. Al desagregar la serie por jefe de hogar y sexo no se evidencia que la estacionalidad está ligada a esta variable, ya que si es jefe de hogar o no y si es hombre o mujer se van a presentar las mismas tendencias en diciembre y la misma caída en el periodo de pandemia.

Gráfico 31 Número de postulaciones por jefe de hogar, sexo y mes.



Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

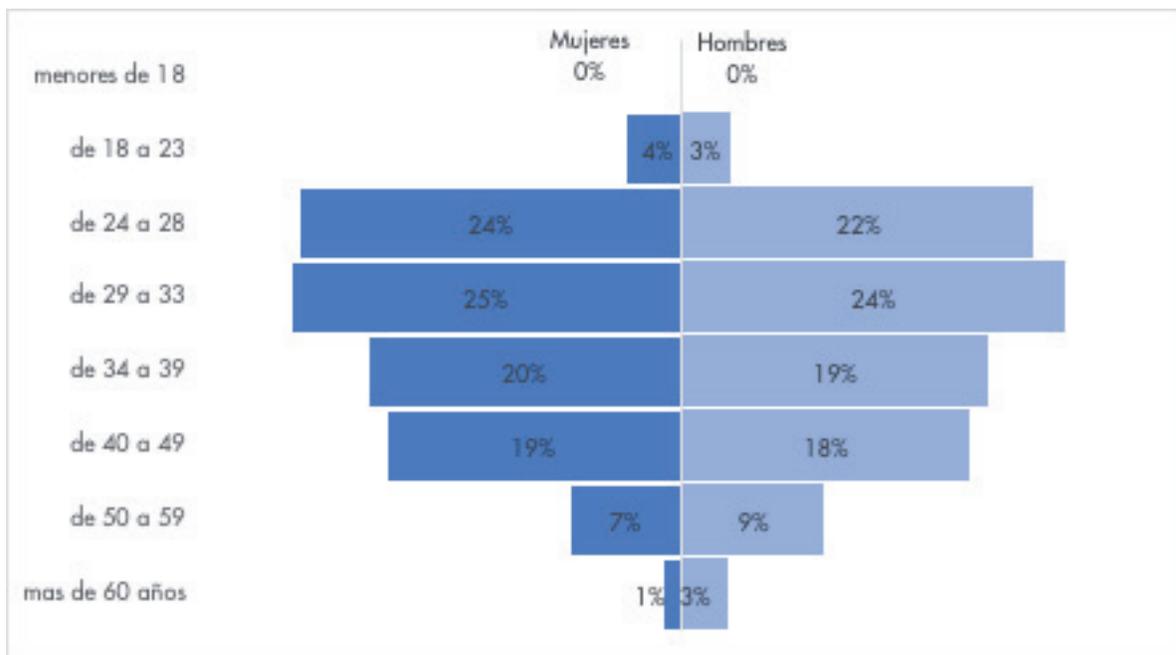
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

4.4. Edad categórica

Al desagregar las postulaciones por edad categórica y por sexo se puede ver que con el paso del tiempo las personas entre los 18 y 23 años están tomando una participación representativa. Para el año 2018 las personas que más realizan postulaciones, tanto hombres como mujeres, son las que están entre 24 a 33 años ya que representan el 49% para mujeres y el 46% para hombres, siendo la categoría entre los 29 a 33 años los que más realizan postulaciones. Para el año 2018 se puede ver que hay una población joven adulta que está participando activamente en el mercado laboral.

Para el año 2020 se sigue manteniendo las categorías que en el 2018 realizaban más postulaciones, sin embargo, las personas entre los 18 y 23 años aumentan en 4 puntos porcentuales su participación, mientras que las personas mayores a los 34 años disminuyeron su participación en comparación al año 2018, lo cual indica que los jóvenes están tomando más relevancia en el mercado laboral.

Gráfico 32 Porcentaje de personas postuladas en el 2018 por edad categórica y sexo.



Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

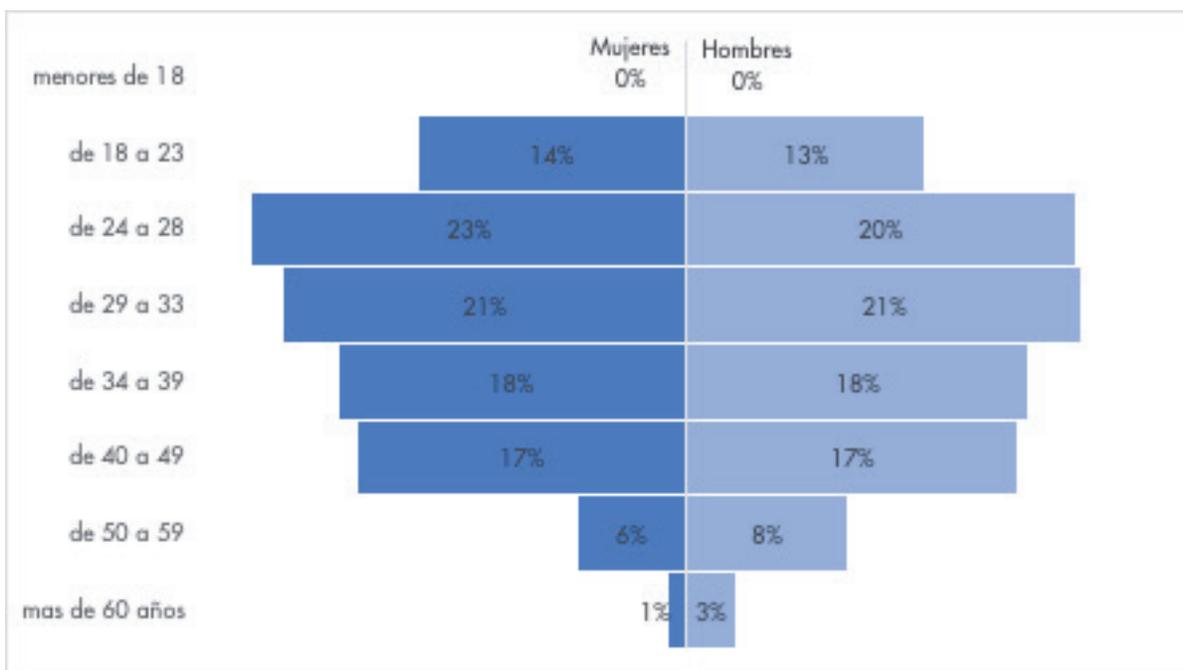
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 33 Porcentaje de personas postuladas en el 2020 por edad categórica y sexo.



Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

Gráfico 34 Porcentaje de personas postuladas en el 2022 por edad categórica y sexo.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

Para lo que se lleva transcurre del año 2022, los jóvenes entre los 18 y 23 años presentan un aumento de participación significativo ya que pasan de un 8% en el 2020 a un 14% en el 2022 para mujeres, y un 7% en el 2020 a un 13% en el 2022 para hombres. Si bien la categoría de 18 a 23 aumenta, para este último año se presentan disminuciones de 2 puntos porcentuales en las categorías que anteriormente tienen mayor participación tanto para hombres como para mujeres, aunque todavía sigan siendo las categorías que más realizan postulaciones. Esto indica que los jóvenes han estado participando de manera más activa en la búsqueda de trabajo ya sea mujer u hombre.

4.5. Nivel educativo

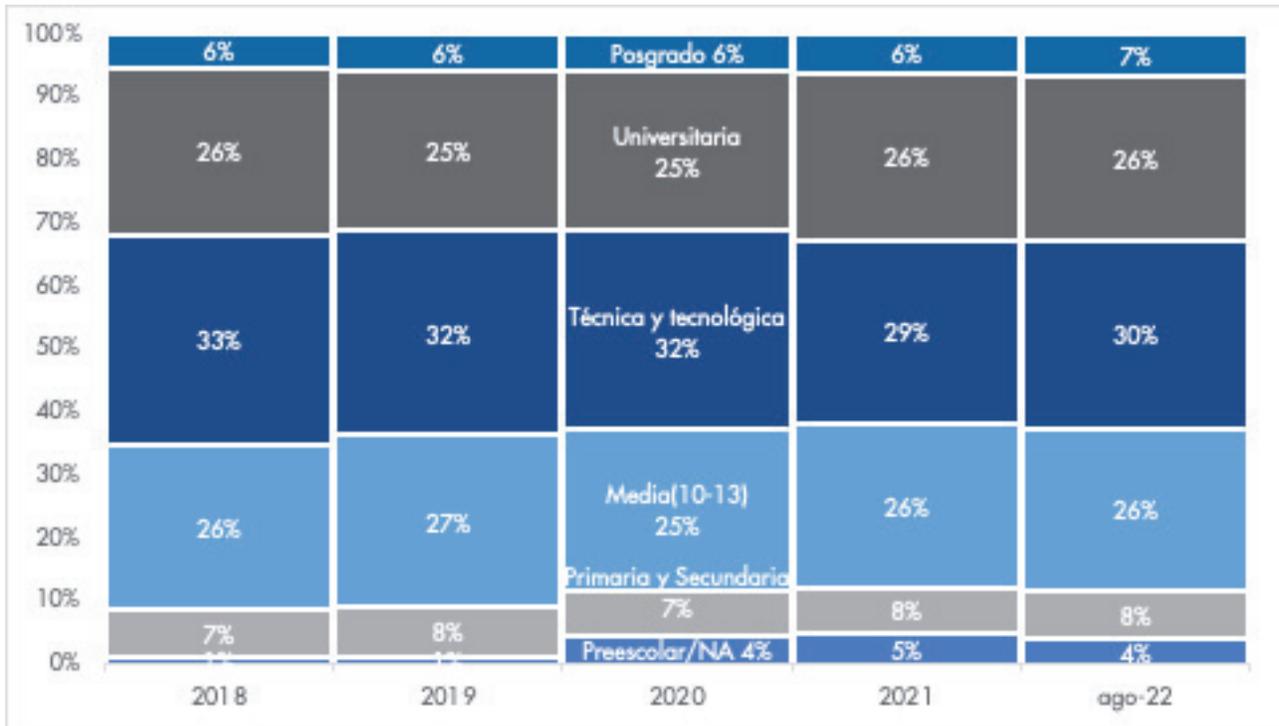
Con respecto al nivel educativo, las postulaciones presentan el mismo comportamiento que los anteriores indicadores de orientaciones, y es que, tanto en hombres como mujeres, las personas que más realizan postulaciones son las que tienen niveles de estudio de universitaria, técnica o tecnología y educación media, los cuales representan el 78% de postulaciones para hombres y el 82% de postulaciones para mujeres. Para las mujeres el nivel de estudios de técnico y tecnológico tiene la mayor representación durante los años del 2018 a 2022 con un 21% en promedio, seguido del nivel de estudios de educación media y universitario.

En los hombres la educación media es la que más participación tiene en las postulaciones con un 34% en promedio anual, sin embargo, en comparación a las mujeres, los hombres tienen más participación en el nivel de estudios de primaria y secundaria, participación que se disminuye en el nivel universitario en comparación al de las mujeres. Esto indica que los hombres que se postulan tienen niveles educativos menores a las mujeres.



**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

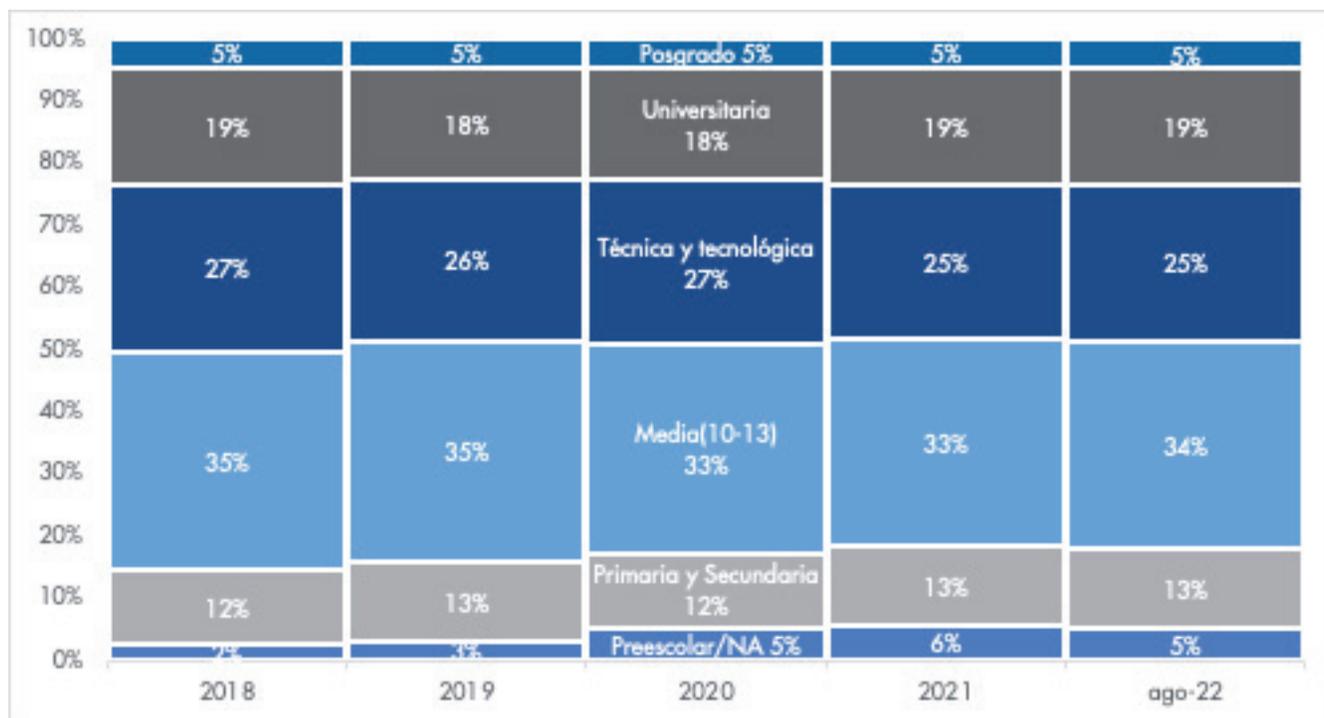
Gráfico 35 Porcentaje de Mujeres que tuvieron por lo menos una postulación por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 36 Porcentaje de Hombres que tuvieron por lo menos una postulación por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

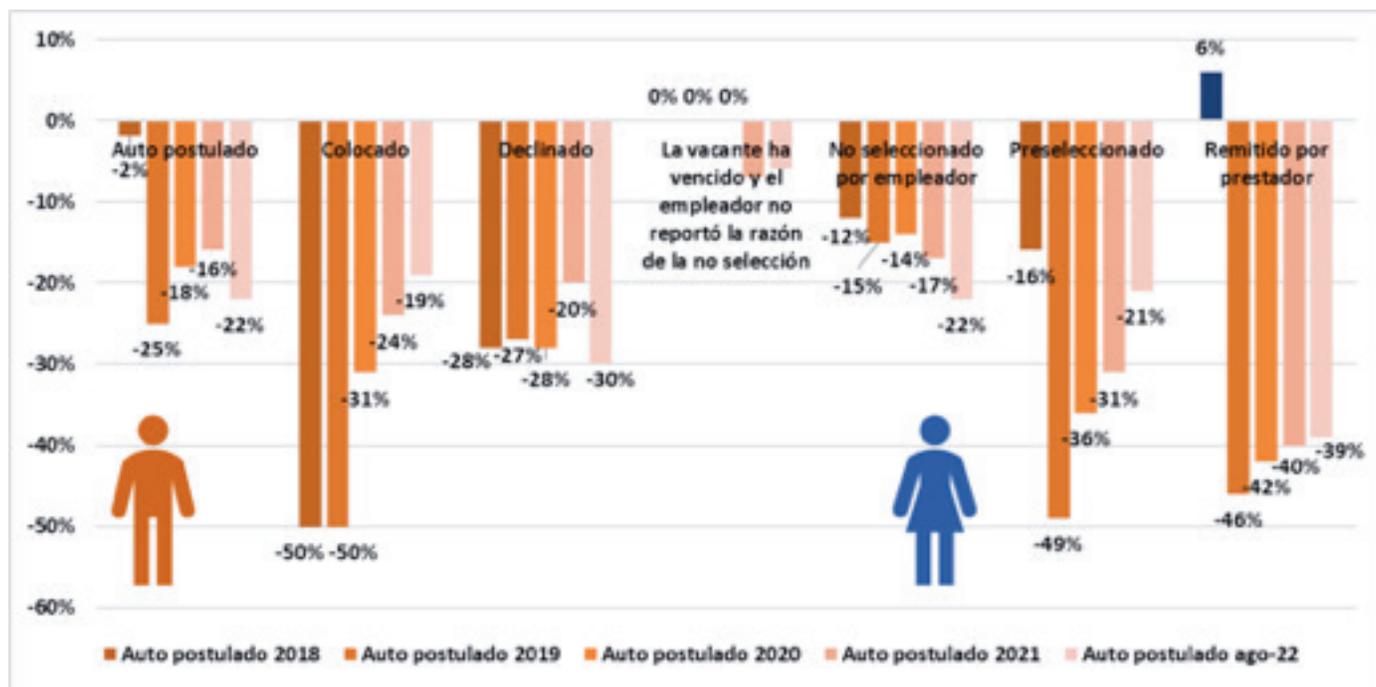
4.6. Tipo y estado de postulación

Para el tipo de postulación autopostulado, que son las postulaciones que realizan las personas directamente por medio de la web, están principalmente hechas por los hombres y, del total de autopostulaciones que se realizan, antes del 2020, el 98% de mujeres no se seleccionaba por el empleador mientras que el 97% de autopostulaciones en hombres no se seleccionaba por el empleador, esto se reafirma en la siguiente tabla, la cual muestra que de las personas que son autopostuladas

antes del 2020, los hombres se terminaban colocando un 50% más que las mujeres. Por otro lado, desde el año 2020, las remisiones por prestador, los preseleccionados y las postulaciones que quedan en el estado inicial de postulación aumentaron drásticamente, sin embargo, este aumento estuvo principalmente en los hombres.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfica 37 Diferencia porcentual las postulaciones entre mujeres y hombres por tipo y estado de la postulación



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Por el lado de las personas que no se autopostularon, o que tuvieron una postulación asistida, antes del 2020, el 89% de postulaciones realizadas por mujeres no se seleccionaron por el prestador, mientras que las postulaciones en hombres, para el mismo periodo, el 92% no se seleccionó por el prestador. A partir del año 2020 las remisiones por prestador aumentaron significativamente tanto en hombres como mujeres, sin embargo, las remisiones por prestador han estado principalmente en hombres. A diferencia de las autopostulaciones, las postulaciones asistidas de los no autopostulados se han realizado

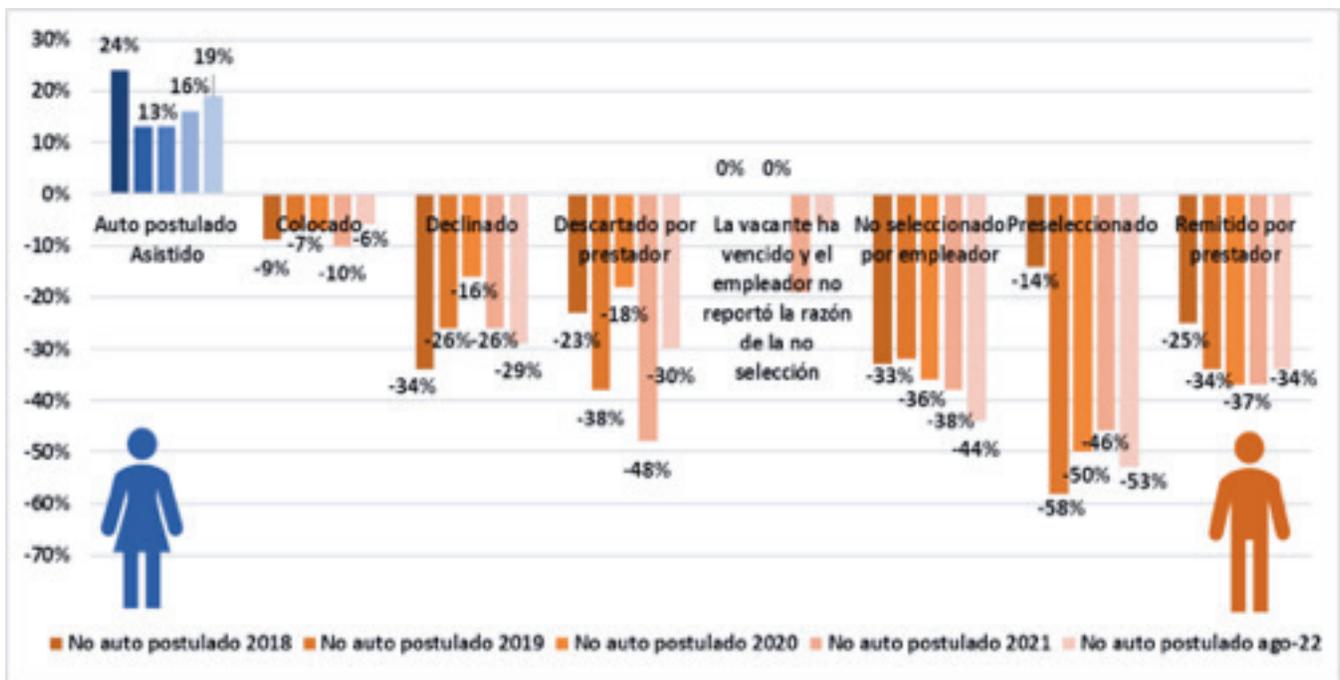
principalmente a mujeres, lo que indica que el prestador induce a las mujeres a realizar activamente el proceso de postulación.

De estas tres tendencias observadas, existe predominancia de los hombres entre todos los tipos de autopostulados, incremento creciente durante los últimos 5 años de los hombres como la mayoría de los tipos de buscadores No autopostulados en buena parte de las categorías de estado del buscador No autopostulado y predominancia de las mujeres solo entre los autopostulados asistidos por el prestador; se concluye que los

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

efectos de la Sentencia C-473 de 2019 en el servicio de orientación ocupacional, afectan con mayor fuerza a las mujeres al momento de postularse o ser remitidas a ofertas de empleo vigentes en el SISE, en tanto que dicha sentencia, disminuyó las posibilidades de mitigar las barreras para la empleabilidad de mujeres y poder brindarles las herramientas ocupacionales necesarias para tener la autoconfianza en su perfil, que les permita una probabilidad de autopostulación a vacantes similar a la de los hombres, y así, poder cerrar la brecha de género en las postulaciones a través del SISE y consecuentemente, en las colocaciones a través de la plataforma.

Gráfica 38. Diferencia porcentual de las postulaciones entre mujeres y hombres por tipo y estado de la postulación.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

4.7. Sector económico CIU al cual se realiza la postulación (Top 5)

Con respecto al sector económico al cual se realiza la postulación, las mujeres se han postulado principalmente a sectores de agencias de empleo temporal, empresas de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural y construcción de obras de ingeniería

civil. A partir del año 2020 se puede observar que sectores como arquitectura e ingeniería, otras actividades profesionales científicas y técnicas, y otros servicios de comidas, comienzan a tener relevancia en los sectores en los cuales las mujeres quieren trabajar, ya que aparecen dentro del top 5 de sectores económicos donde se realizan más postulaciones.

Gráfico 39 Top 5 de los sectores económicos (CIU) en donde las mujeres realizan más postulaciones por año.

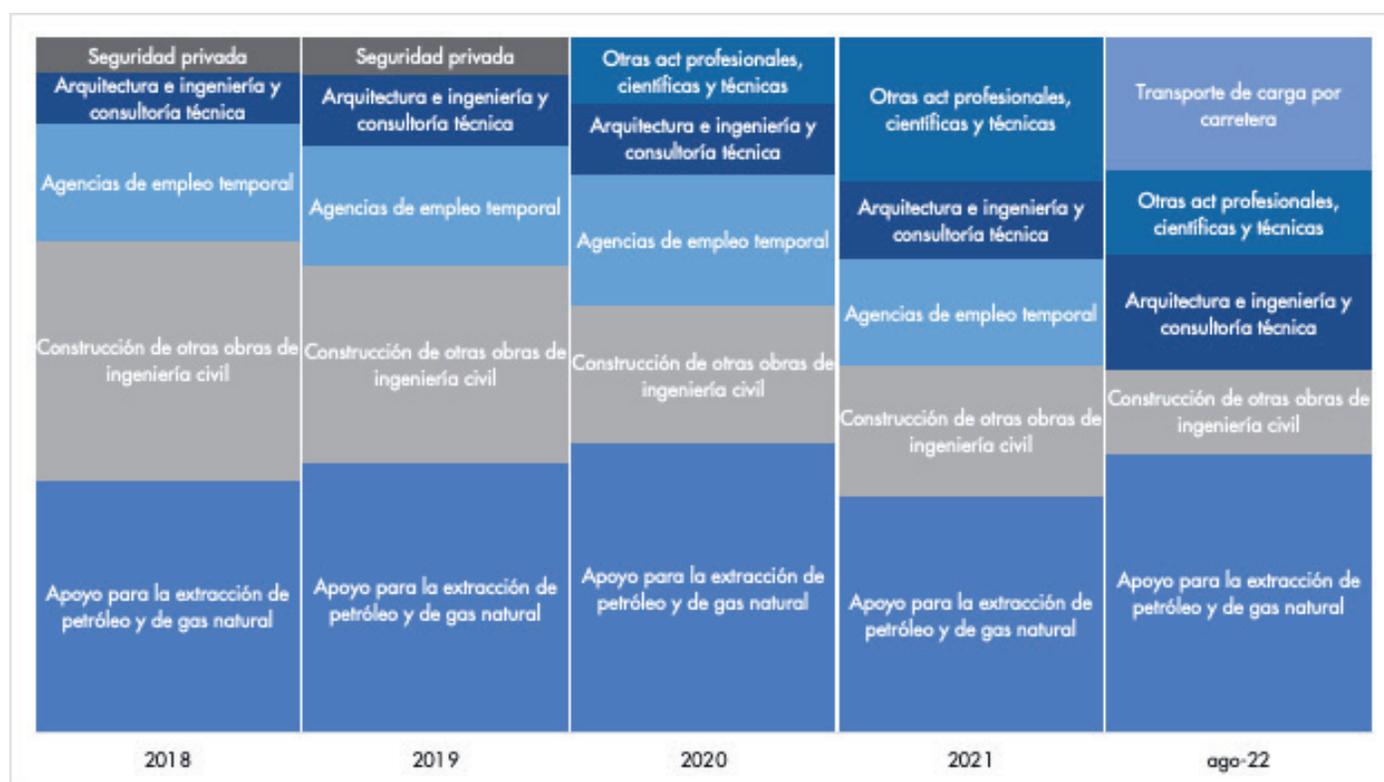


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

Por el lado de los hombres, se puede evidenciar que las postulaciones se realizan principalmente en las empresas de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural, construcción de otras obras de ingeniería civil y arquitectura e ingeniería y construcción técnica. Estos 3 sectores han sido los más relevantes en las postulaciones realizadas desde el año 2020 hasta la actualidad, sin embargo, a partir del 2020 los sectores de otras actividades profesionales, científicas y técnicas y el transporte de carga han tomado relevancia al encontrarse en el top 5 de los sectores donde más se postulan los hombres. Con esto se puede ver que el sector de construcción y minero energético sigue siendo preferido por los hombres que por las mujeres.

Gráfico 40 Top 5 de los sectores económicos (CIU) en donde los hombres realizan más postulaciones por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

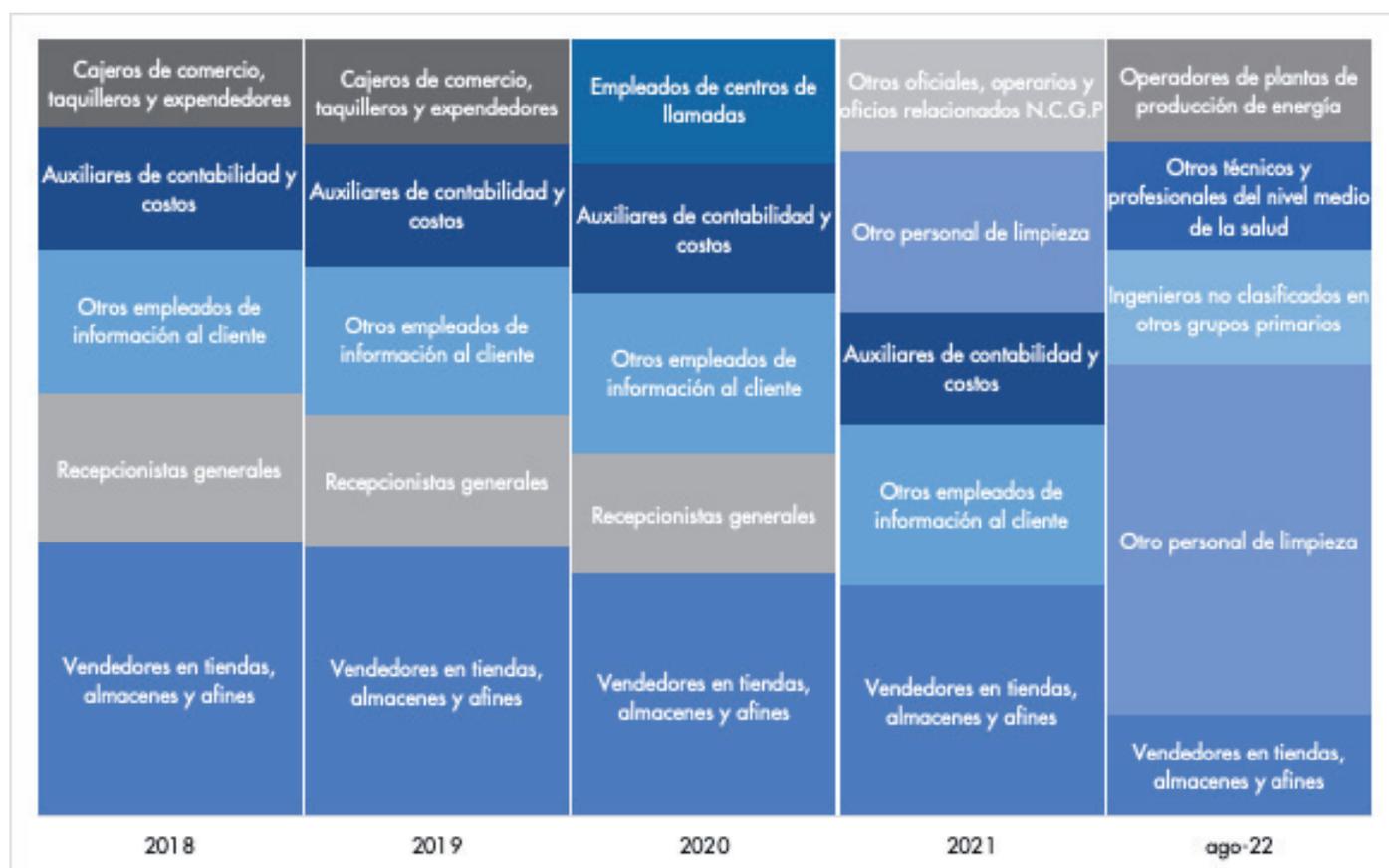
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

4.8. Ocupación CIUO al cual se realiza la postulación (Top 5)

Por el lado de las ocupaciones a las cuales las mujeres realizan más postulaciones se evidencia que se prefieren las ocupaciones como vendedores en tiendas, almacenes y afines; otros empleados de información al cliente

y auxiliares de contabilidad y costos. Así mismo, después del 2020, ocupaciones como recepcionista general y cajeras dejaron de ser principales cargos de postulación y tomaron relevancia los cargos como otro personal de limpieza; otros técnicos y profesionales del nivel medio de la salud y operadores de planta de producción de energía.

Gráfico 41 Top 5 de las ocupaciones (CIUO) en donde las mujeres realizan más postulaciones por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

Por el lado de los hombres los cargos como empleados de control de abastecimiento e inventario, otros operadores de máquinas e instalaciones fijas y electricistas de obras y afines han tenido importancia desde el 2020; sin embargo, cargos como vendedores en tiendas y empleados de servicio de apoyo en la producción fueron claves hasta el 2020, a partir de ese año dejaron de estar en el top 5 de las ocupaciones donde más se realizan postulaciones y tomaron importancia cargos como ingenieros no clasificados en otros grupos primarios, otro personal de limpieza y otros oficiales y operarios de la construcción de obra gruesa y afines. Con esto se puede evidenciar que los cargos como vendedores, información al cliente y contabilidad son preferidos por las mujeres mientras que cargos de control de abastecimiento, operadores de máquinas y electricistas son preferidos por los hombres.

Gráfico 42 Top 5 de las ocupaciones (CIUO) en donde los hombres realizan más postulaciones por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

5. AFECTACIÓN DE LA PANDEMIA A LAS COLOCACIONES POR EL SISE: LA BRECHA DE GÉNERO SE AMPLIÓ DESDE EL INICIO DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA HASTA LA ACTUALIDAD

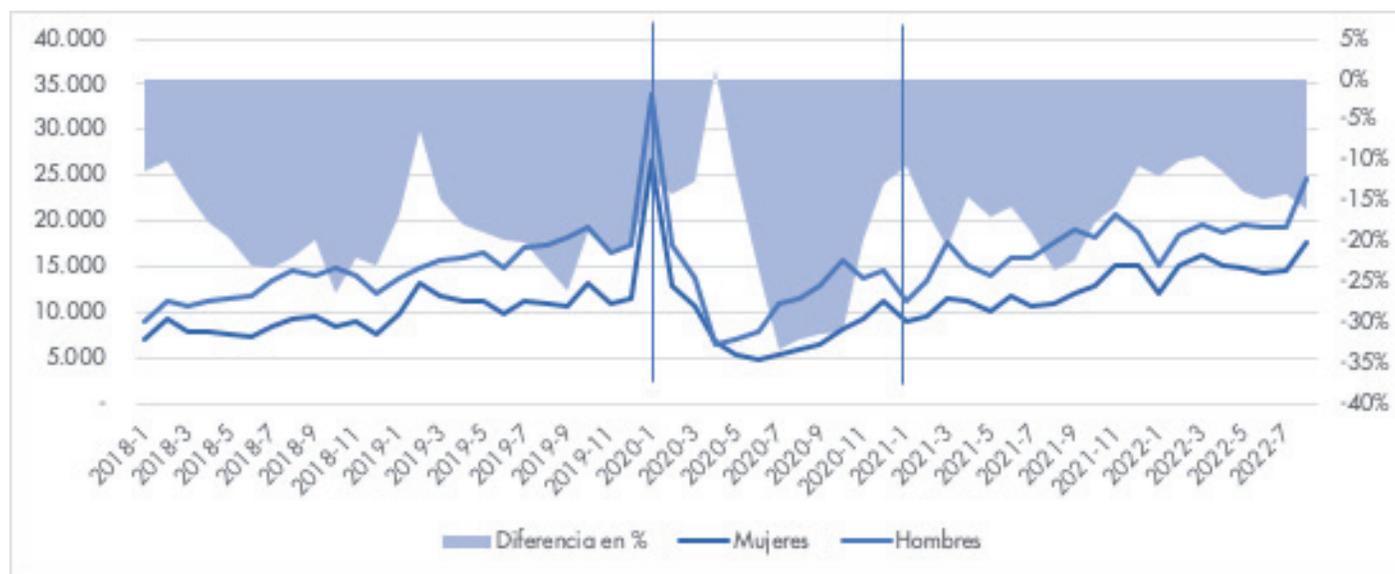
Las colocaciones de buscadores, en las ofertas de empleo registradas por los empresarios en SISE, son el momento en el que se materializan los resultados de la Ruta de Empleabilidad SPE, puesto que, en ellas se recoge el fruto de la prestación de los cuatro servicios básicos de gestión y colocación de empleo, permitiendo el encuentro efectivo y definitivo entre la oferta y la demanda laboral. La consecución de esta colocación, aunque depende de muchos factores, algunos endógenos a la Ruta de Empleabilidad del SPE y otros exógenos, depende sobretudo de la decisión final del potencial empleador (empresarios, gestores del talento humano, líderes de áreas técnica de la organización, encargadas de seleccionar perfiles, etc.), respecto a la idoneidad del perfil de uno de los buscadores de empleos remitidos por el prestador del SPE, frente a los requerimientos de su oferta de empleo registrada que expresaron las necesidades productivas de su empresa y/o el perfil establecido en su manual de cargos.

5.1. Colocaciones totales



**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 43 Número de colocaciones por mes de postulación y sexo.



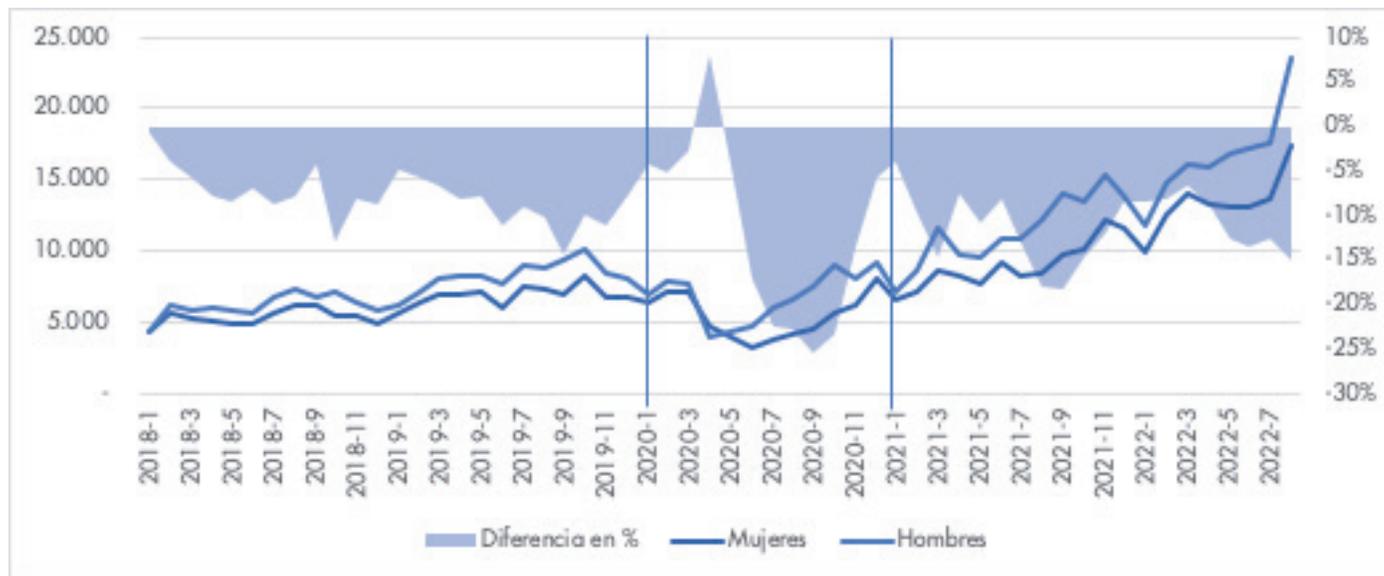
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Al revisar las colocaciones totales de buscadores de empleo a través de SISE, que se registraron entre 2018 a 2022 (gráfica 40), empezamos a observar que los potenciales empleadores se prepararon absorbiendo intensivamente mano de obra en enero 2020, para liberarla en abril de ese mismo año, dado que el mes de enero de 2020 fue un momento histórico positivamente para este indicador de gestión, pues en dicho mes se logró el mayor número de colocaciones en un sólo mes, durante los últimos cinco años, llegando a más de 33.000 colocaciones de hombres en dicho mes y más de 26.000 colocaciones de mujeres, sin que en los meses previos se haya registrado un crecimiento gradual hacia esos niveles, siendo de esta manera lo sucedido

en enero 2020, un impulso atípico y súbito dentro del comportamiento histórico de esta serie de tiempo, que muestra un fenómeno de absorción intensiva de mano de obra por los potenciales empleadores en dicho mes, cuya explicación podría ser la preparación de su dinámica productiva desde el mes de enero de 2020 en el que iniciaron las noticias a nivel global sobre la infección del covid-19, para afrontar los retos inciertos que traería posteriormente la pandemia y el confinamiento estricto resultante a la economía del país.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 44 Número de personas que tuvieron por lo menos una colocación por mes de colocación y sexo.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

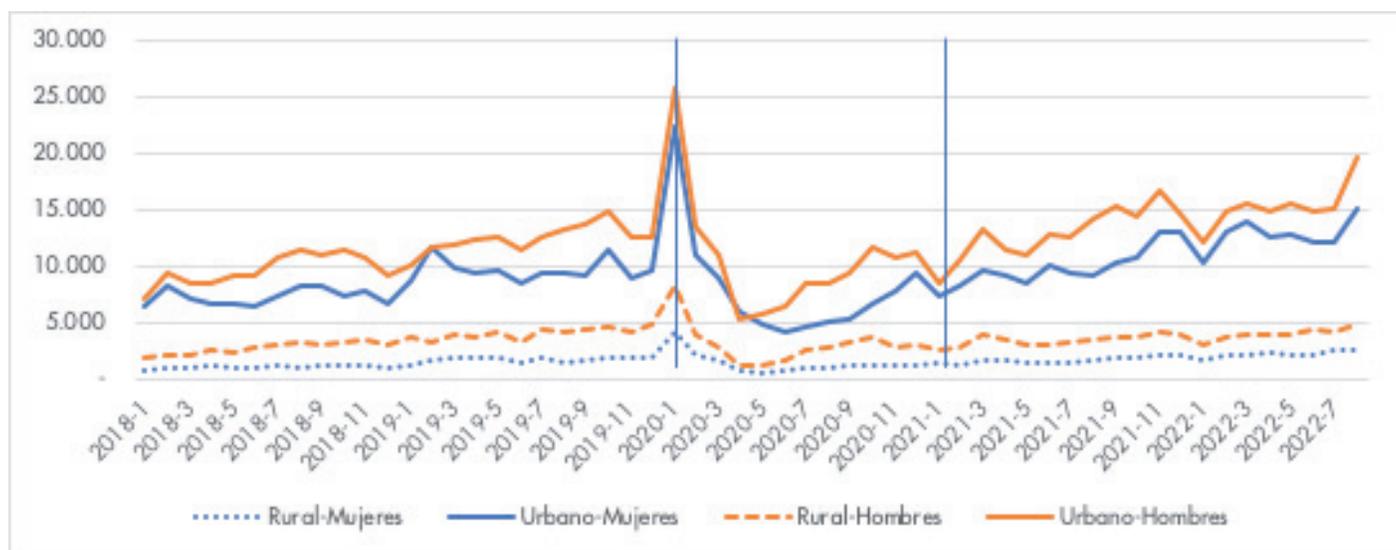
Mientras que, en abril de 2020, en contraste, cuando ya se habían oficializado los decretos de confinamiento estricto por el gobierno nacional y se había hecho evidente para el público que este duraría varias semanas o meses, las colocaciones cayeron a su punto más bajo de registros a nivel mensual (6.000 mujeres y 6.000 hombres) durante los últimos 5 años. Comparando los dos sexos, observamos que, durante todos los 5 años persistieron una mayor cantidad de colocaciones de hombres respecto a las mujeres, excepto un mes, precisamente abril de 2022, en el cual las colocaciones de ambos sexos cayeron a tan nivel, que levemente las de mujeres alcanzaron

a superar las de hombres en dicho mes. Desde junio de 2020, las colocaciones volvieron a recuperarse y a crecer, para mayo de 2021 ya habían alcanzado niveles pre pandemia y desde entonces hasta la fecha han seguido creciendo, mostrado que el SISE es, cada vez más, uno de los medios de búsqueda de empleo preferidos por los buscadores de empleo en el país tras la pandemia de covid-19.

5.2. Zona de residencia

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 45 Número de colocaciones por zona de residencia, sexo y mes.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Al revisar la zona de residencia de los buscadores de empleo colocados junto con su sexo, observamos que: a lo largo de todos estos cinco años, las colocaciones de hombres urbanos siempre fueron superiores a las de las mujeres urbanas, salvo en abril 2020; que enero 2020 se confirma como el mes en que se colocó más buscadores de empleo independiente de su sexo o zona de residencia y, sobretodo que, aunque en abril 2020 la brecha entre colocaciones urbanas y rurales estuvo en su punto más angosto, **entre los meses de junio a septiembre de 2020 permanecieron más tiempo estancadas las colocaciones de mujeres urbanas**

por SISE, llegando en estos meses a converger los niveles de colocaciones de estas con los de los hombres rurales, un fenómeno atípico durante el resto de la serie de tiempo que en la actualidad no se presenta, sino que se exacerbó aún más la brecha entre colocaciones urbanas y rurales desde octubre de 2020 hasta agosto 2022.

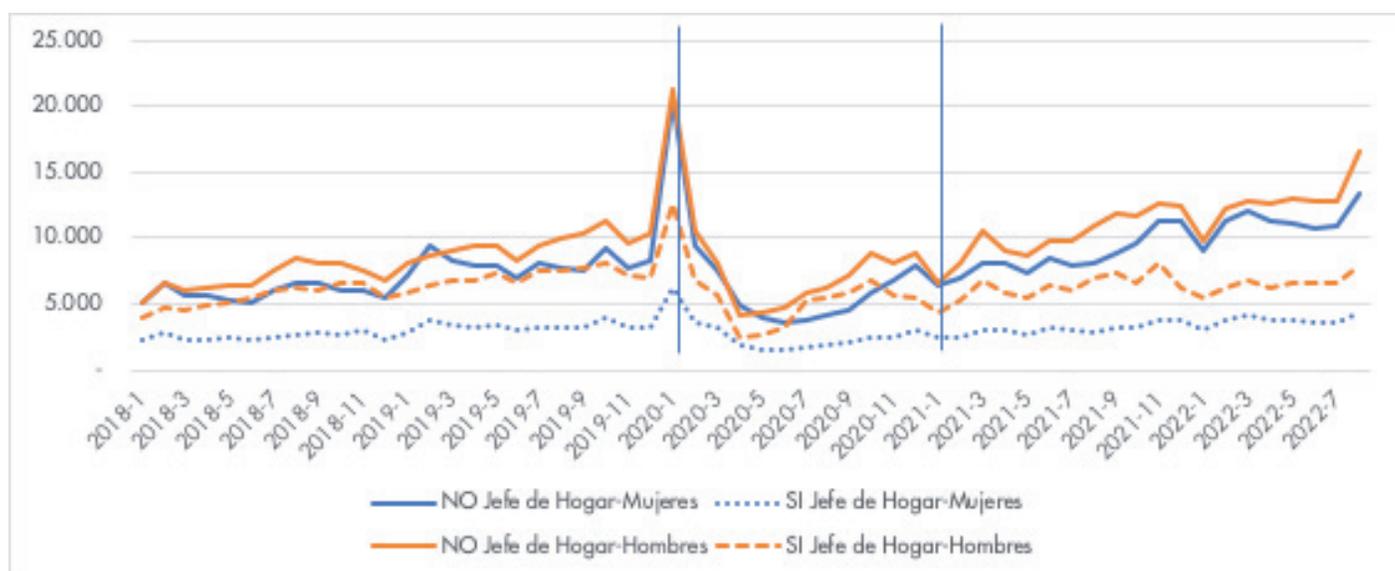
5.3. Jefe de hogar

Entre 2018 y 2019, las colocaciones de hombres jefes de hogar, hombres no jefes de hogar y mujeres no jefes de hogar, habían presentado niveles similares, llegando en

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

varias ocasiones a entrelazarse entre sí estas tres series de tiempo, mientras que las mujeres jefes de hogar siempre han estado históricamente en niveles de colocaciones más bajos. Sin embargo, en los años 2021 y 2022 de recuperación económica, se ha ampliado la brecha entre jefes y no jefes de hogar en las colocaciones por SISE, lo que ha empujado a su vez una mayor equidad de género por lo bajo, de las colocaciones de sí jefes de hogar de mujeres y hombres en el último bienio.

Gráfico 46 Número de colocaciones por jefe de hogar, sexo y mes.



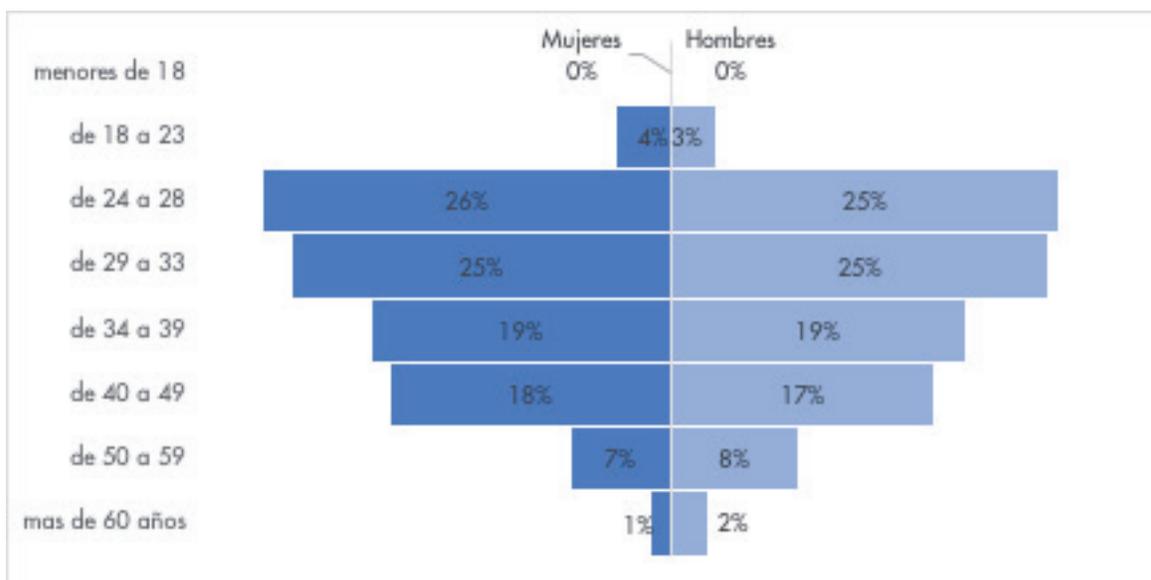
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

5.4. Por edad categórica

Invariantemente, durante los últimos 5 años, las colocaciones han mantenido su estructura porcentual por grupos etarios, concentrando más de estas los grupos de jóvenes entre 24 a 28 años y de adultos medios entre 29 a 33 años. A medida que crece la edad de los segmentos de colocados, disminuye la proporción de estas colocaciones representadas, lo que confirma la tendencia del mercado colombiano y, en particular, la barrera de las organizaciones de excluir por la edad a buscadores de empleo, especialmente aquellos que ya son adultos mayores o se encuentran en tránsito más cercano hacia dicha etapa.

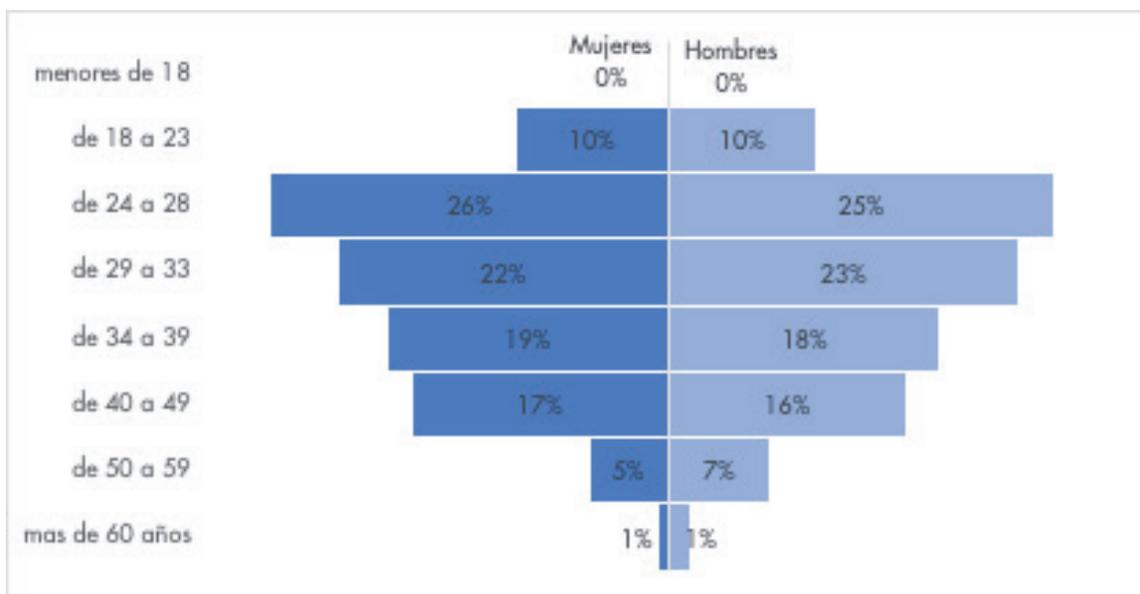
**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 47 Porcentaje de personas colocadas en el 2018 por edad categórica y sexo.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

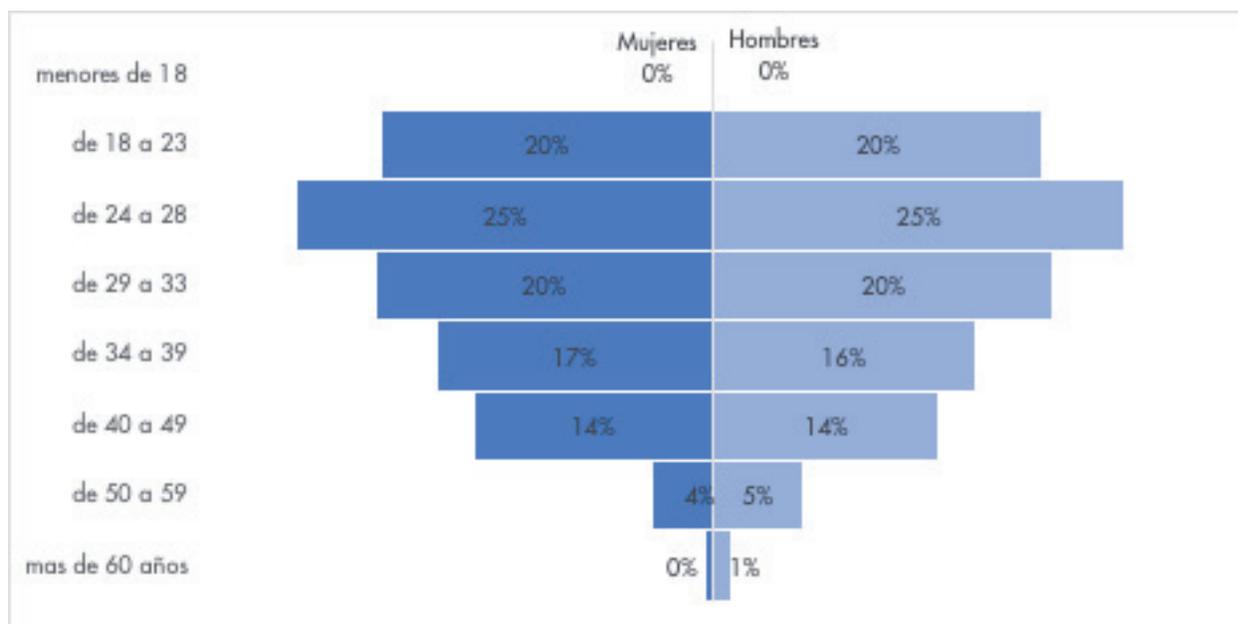
Gráfico 48 Porcentaje de personas colocadas en el 2020 por edad categórica y sexo.



Fuente: Cálculos propios a partir de la información extraída del SISE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 49 *Porcentaje de personas colocadas en el 2022 por edad categórica y sexo.*



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

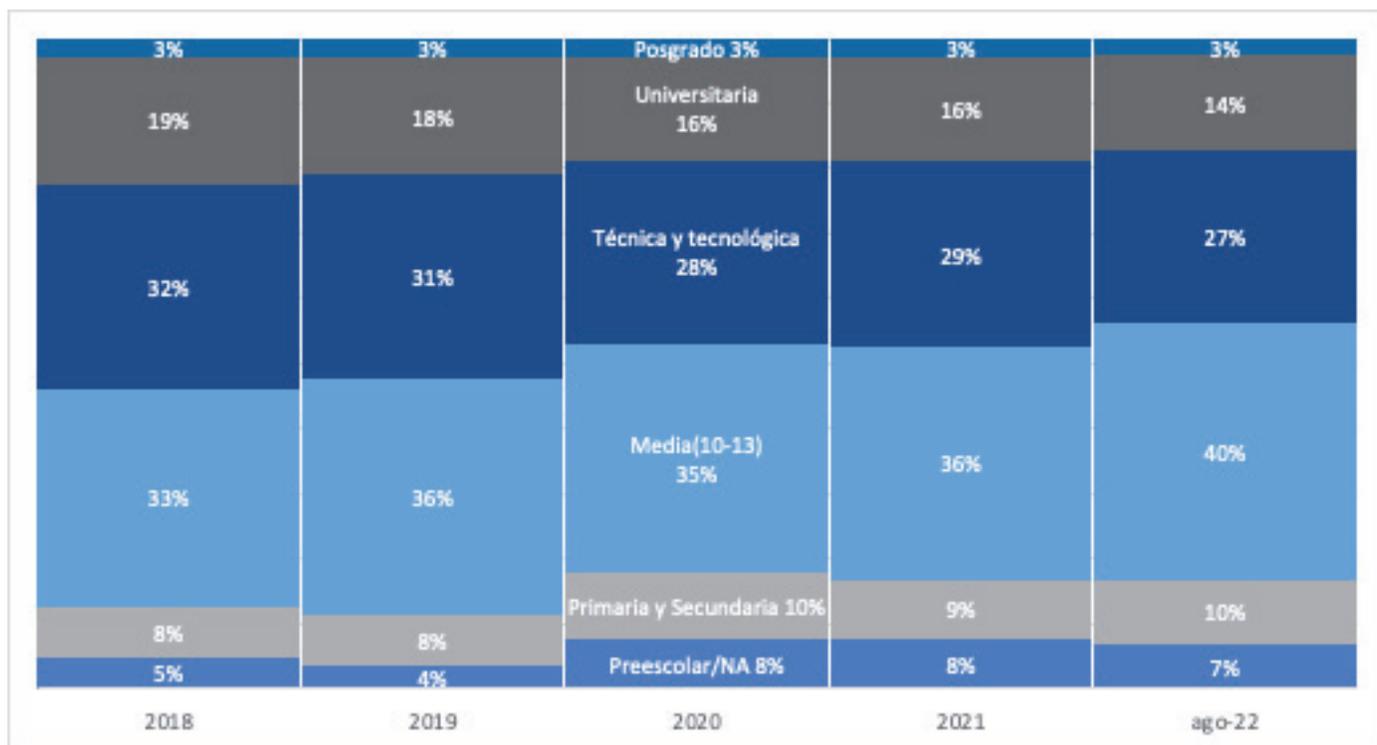
5.5. Por nivel educativo

Al revisar los niveles educativos de las colocaciones observamos una tendencia independiente del sexo de los mismos, generada desde el año 2020 de la pandemia de covid-19, la cual contrasta totalmente con la dinámica señalada para los buscadores inscritos. Esta tendencia de las colocaciones es un creciente aumento de buscadores colocados con el nivel educativo Media (10-13), que pasó en mujeres de 33% en 2018 a 40% en 2022, y en hombres de 41% en 2018 a 44% en 2022. En contraste, disminuyeron las proporciones de buscadoras colocadas con nivel educativo máximo alcanzado en técnica y tecnológica (del 32% en 2018 al 27% en 2022 para mujeres) y también disminuyeron las buscadoras colocadas con nivel educativo universitario de 11% a 9% en los mismos años para mujeres.

Pese a esto, en consonancia con los niveles educativos de buscadores registrados, para las colocaciones también se puede afirmar que las mujeres registran mayores proporciones de participación en los niveles educativos más altos respecto a los hombres en el SISE del SPE.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

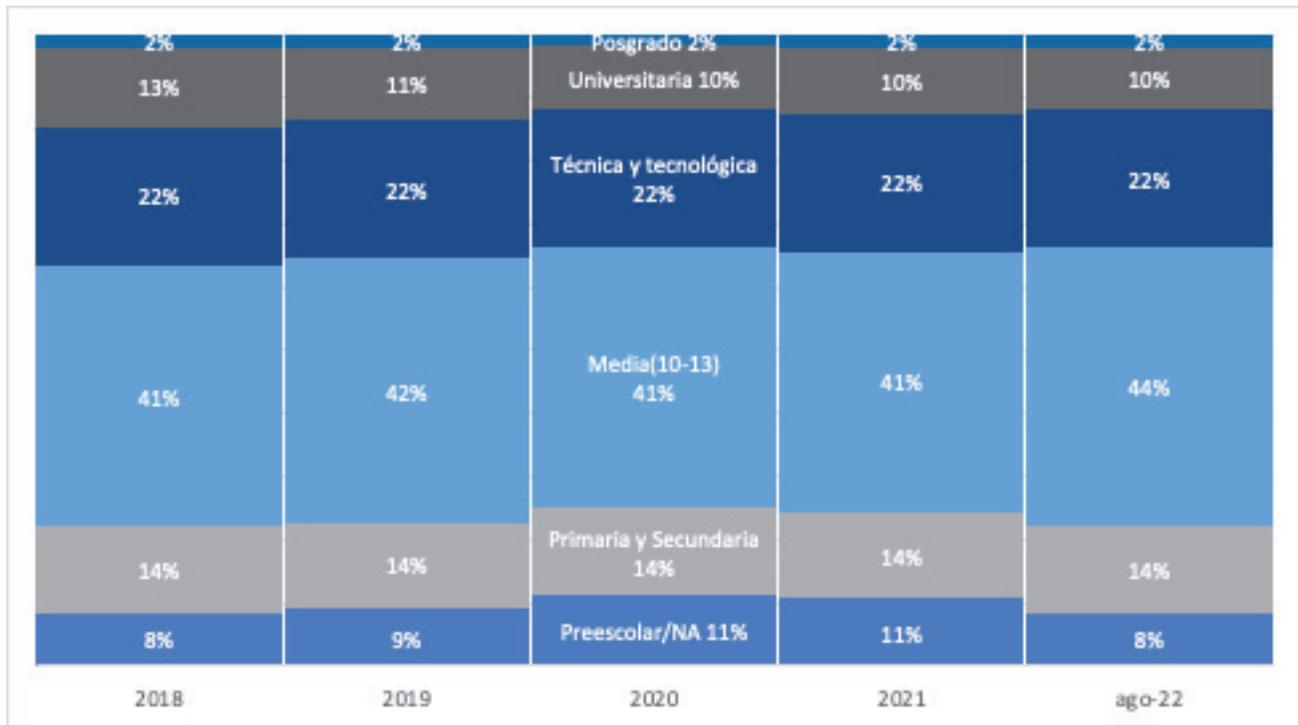
Gráfico 50 Porcentaje de Mujeres que tuvieron por lo menos una colocación por nivel educativo y año de registro.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 51 *Porcentaje de Hombres que tuvieron por lo menos una colocación por nivel educativo y año de registro.*



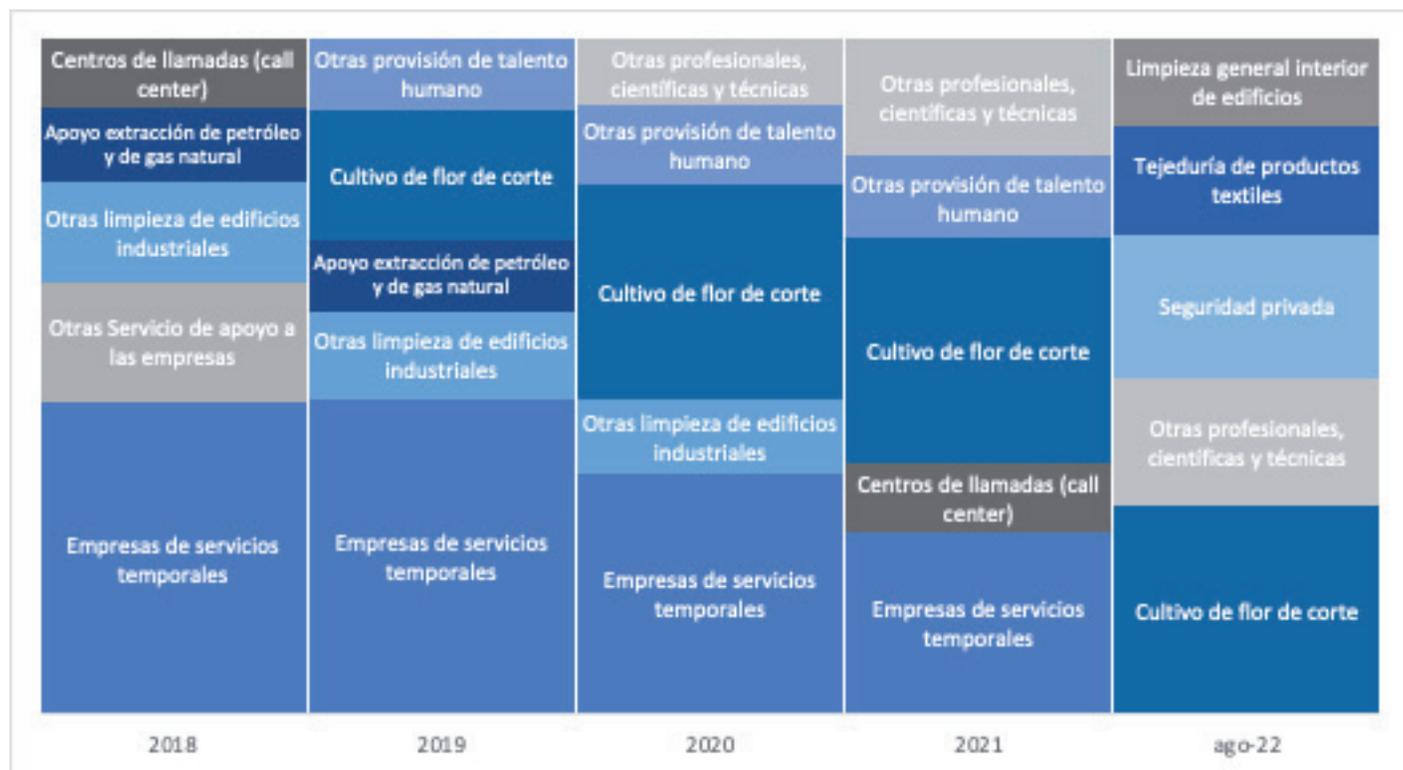
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

5.6. Sector económico CIU al cual se realiza la colocación (Top 5)

Entre las mujeres predominan las colocaciones en ofertas de empleo de actividades del sector servicios (otras profesionales, científicas y técnicas, otras provisión de talento humano y servicios temporales) (gráfica 49), debido nuevamente a la feminización del sector servicios en el país (García Suaza & Lamprea, 2021), y las laborales del cuidado (limpieza general interior de edificios y otras limpieza de edificios industriales), que se refuerzan mutuamente con las que ejerce la mujer en el hogar, generando un círculo entre el rol en el hogar y el laboral, que refuerza y perpetúa el piso pegajoso (Berheid, 2013).

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 52 Top 5 de los sectores económicos (CIU) en donde las mujeres realizan más colocaciones por año.

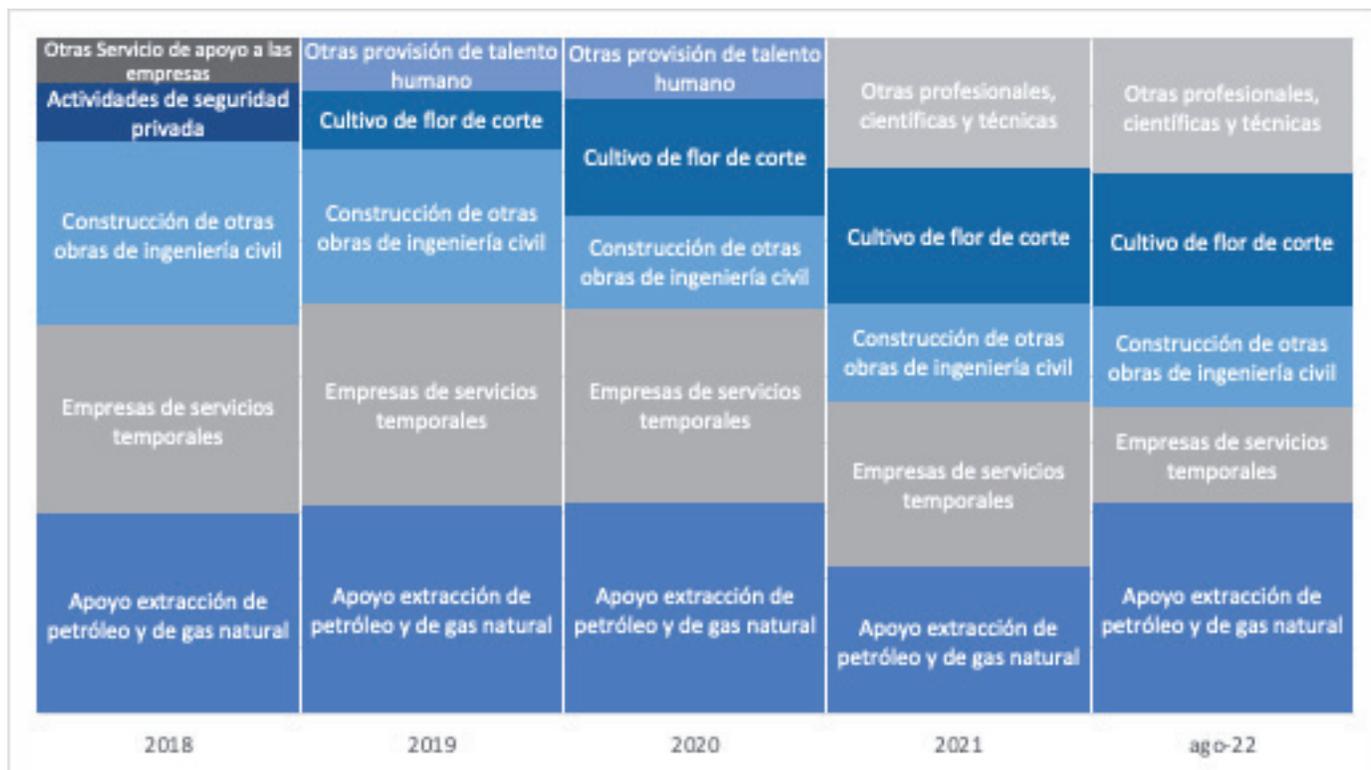


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En los hombres en cambio, se observa una composición sectorial más diversificada, aunque predominan colocaciones correspondientes al sector secundario de la economía (ver gráfico 50): construcción de otras obras de ingeniería civil, apoyo extracción de petróleo y gas natural. También aportan dos actividades CIU de servicios: otras profesionales, científicas y técnicas y servicios temporales. También pasa que, cultivo de flor de corte, que pertenece al sector primario, al igual que en el caso de las mujeres, ha irrumpido y aumentado su representatividad en las colocaciones desde el año de la pandemia 2020 hasta la actualidad.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 53 Top 5 de los sectores económicos (CIUO) en donde los hombres realizan más colocaciones por año.



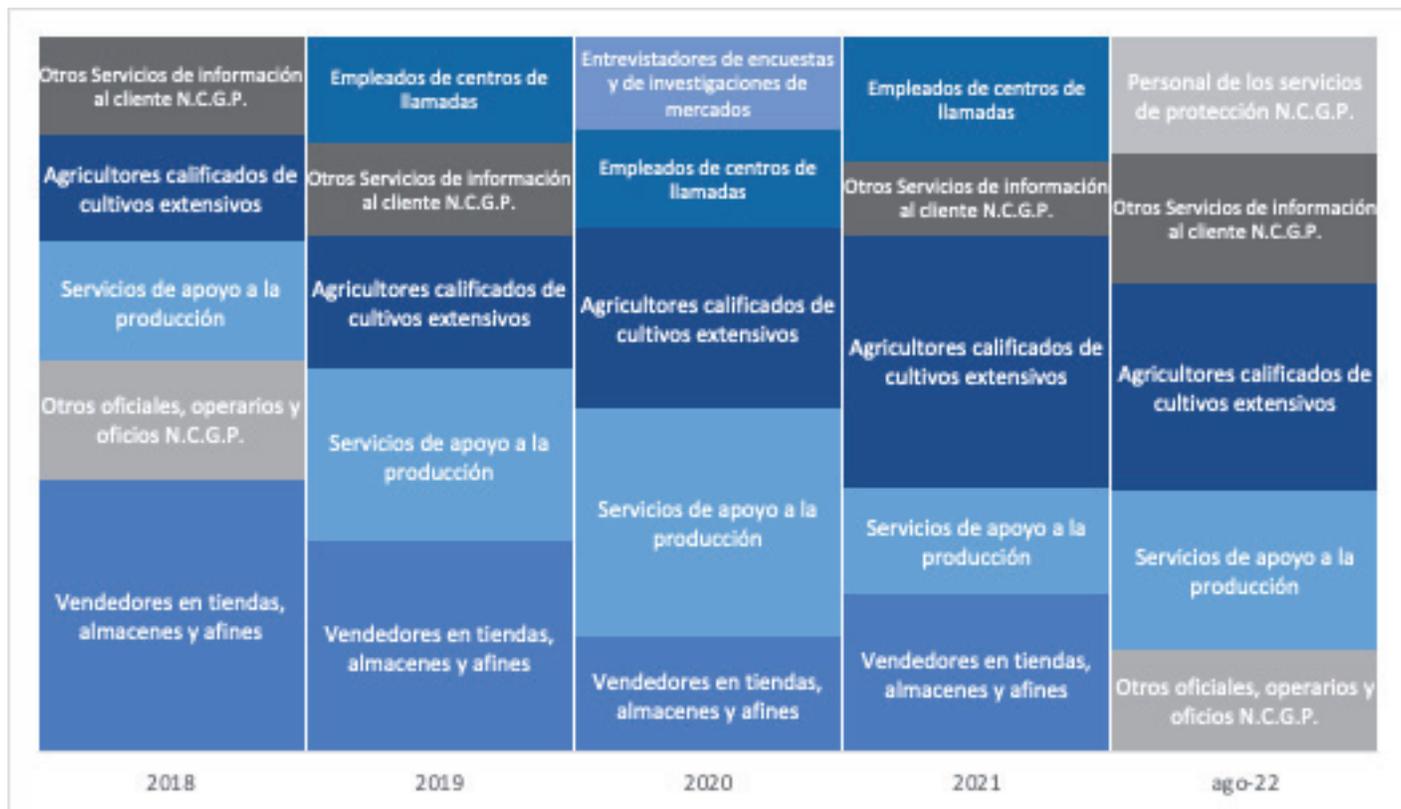
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

5.7. Ocupación CIUO al cual se realiza la colocación (Top 5)

Entre las mujeres predominan las colocaciones en ofertas de empleo de ocupaciones del sector servicios (personal de los servicios de protección, otros servicios de información al cliente y servicios de apoyo a la producción) (gráfica 51), debido nuevamente a la feminización del sector servicios en el país (García Suaza & Lamprea, 2021). Respecto a la ocupación, agricultores calificados de cultivos extensivos, que pertenece al sector primario, al igual que en el caso de los hombres, ha irrumpido y aumentado su representatividad en las colocaciones desde el año de la pandemia 2020 hasta la actualidad.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 54 Top 5 de las ocupaciones (CIUO) en donde las mujeres realizan más colocaciones por año.

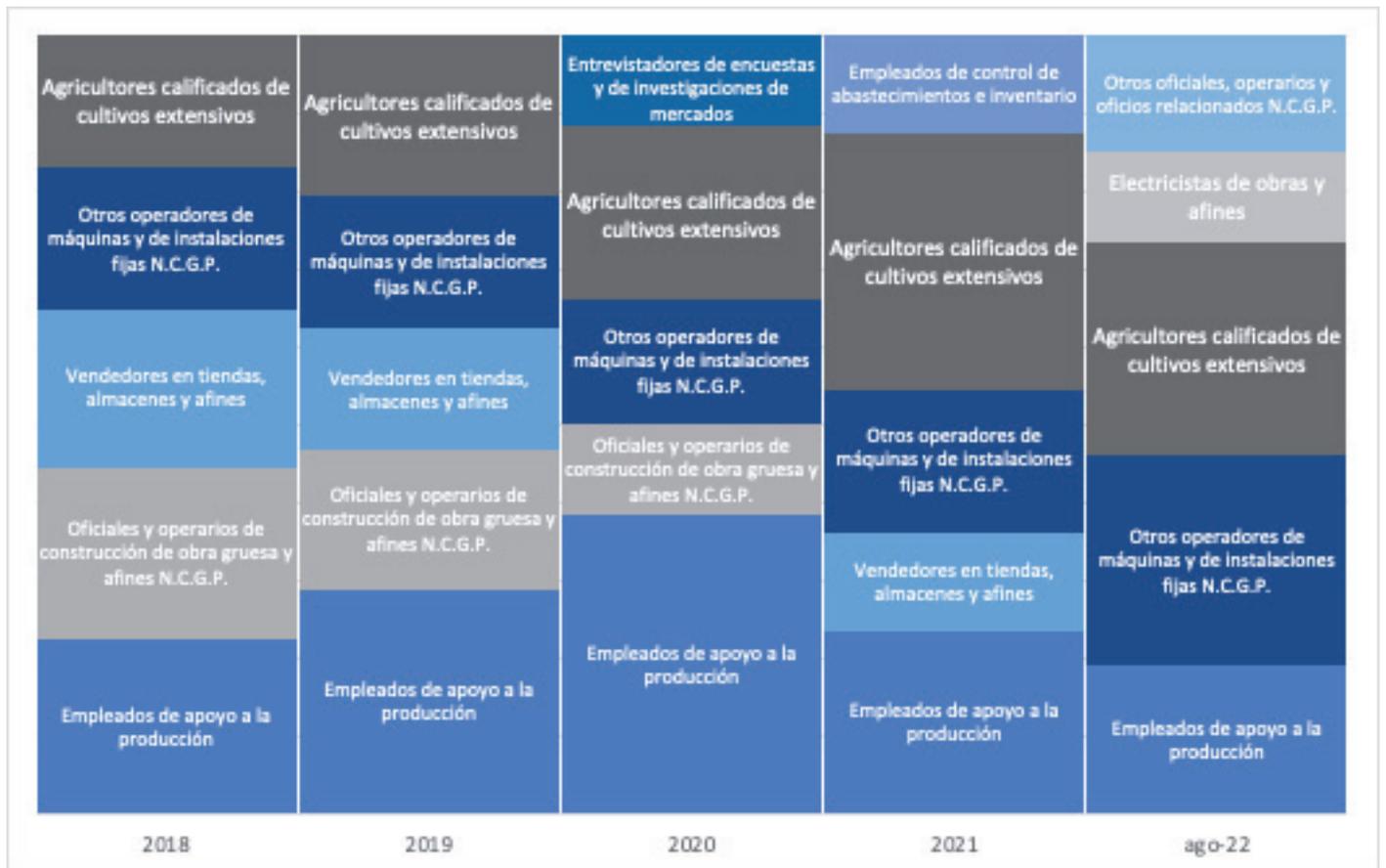


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

En los hombres, en cambio, predominan colocaciones en ocupaciones correspondientes al sector secundario (industrial, construcción y minero-energético) de la economía (ver gráfico 52): empleados de apoyo a la producción, electricistas de obras y afines, otros operadores de máquinas e instalaciones fijas, otros oficiales, operarios y oficios relacionados, los cuales abarcan más del 70% de los hombres colocados en 2022; y agricultores calificados de cultivos extensivos, que pertenece al sector primario, al igual que en el caso de las mujeres, ha irrumpido y aumentado su representatividad en las colocaciones desde el año de la pandemia 2020 hasta la actualidad.

**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19
EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO,
CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)**

Gráfico 55 Top 5 de las ocupaciones (CIUO) en donde los hombres realizan más colocaciones por año.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) - Cálculos: Grupo de Estudio del Mercado Laboral

6. CONCLUSIONES

Como pudimos observar a lo largo del documento, son múltiples las barreras y alteraciones de la dinámica para la empleabilidad causadas por la externalidad de la pandemia de Covid-19 a los servicios de la Ruta de Empleabilidad del SPE, que incidieron a su vez, en la ampliación de la brecha de género de las mayores colocaciones de hombres respecto a mujeres por el SISE. Pero también se ha confirmado, que existen nuevas dinámicas internas a la Ruta de Empleabilidad del SPE, que coadyuvaron a ampliar la brecha de género, en tanto que ya no permiten mitigar las barreras históricas de género en la participación en el mercado laboral y la búsqueda de empleo, tales como la Sentencia C-473 de 2019, que limitó las posibilidades de uso de recursos de parafiscalidad para prestar servicios adicionales a los buscadores no cotizantes al Mecanismo de Protección al cesante.

Igualmente, y como resultado de los factores anteriormente mencionados, incide igualmente en la brecha la mayor autopostulación de los hombres a vacantes sin asistencia de un prestador respecto a las mujeres, debido a una menor confianza en su perfil en ocasiones y duda de sus capacidades para quienes se desempeñan en ocupaciones y/o sectores históricamente masculinizados. También se observa una disminución proporcional de las postulaciones de mujeres y aumento de la de hombres durante y tras la pandemia de

Covid 19, lo que puede estar asociado a que la virtualización del trabajo en Colombia que aceleró la pandemia; a raíz en el aumento súbito y exponencial del trabajo en casa durante el confinamiento estricto y del teletrabajo tras la reapertura económica, reanimó barreras para la empleabilidad de las mujeres tales como los pisos pegajosos (Berheid, 2013), expresados en sobrecarga de labores domésticas y responsabilidad en los cuidados familiares, ausencia de redes de apoyo para el cuidado de sus hijos e hijas, permanencia de prejuicios sobre desempeño laboral y estabilidad en los puestos de trabajos de las mujeres por su rol en el hogar y ausencia de medidas de conciliación entre vida personal y laboral.

Así mismo, se observa una menor consistencia entre las ocupaciones a las que se registran, postulan y aquellas en las que se colocan las mujeres, respecto de aquellas en que se registran, postulan y colocan los hombres. También se observa, que las mujeres están más concentradas en ocupaciones y sectores de servicios, mientras que los hombres tienen un panorama sectorial y ocupacional más diversificado entre los tres grandes sectores económicos, facilitando sus desplazamientos, polivalencias y reconversiones ocupacionales en el mercado laboral. Esto se debe, a la masculinización de la demanda laboral de sector secundario (industrial, minero-energético y de construcción) visible en las vacantes del SPE, que son de los que

ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, CON DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO (SISE)

demandan más mano de obra y competencias duras, persistiendo lo advertido por Arango (2006) en su estudio sobre la masculinización discursiva y formativa de las ingenierías en Colombia, en contraste con la feminización del sector servicios (García Suaza & Lamprea, 2021), que requiere menos uso de mano de obra y requieren más competencias socioemocionales, dada su esencia de transformación de estados intangibles de las personas, organizaciones o comunidades (De la Garza, 2009) y no de transformación de recursos naturales, materias primas, maquinaria o bienes materiales intermedios como es el caso del sector secundario.

Por lo anterior, en los cargos de interés, actividades económicas y ocupaciones de los buscadores registrados, orientados y colocados, se han reproducido estas mismas divisiones sexuales del trabajo y los sectores en Colombia, lo que no tuvo mayor cambio por la pandemia del COVID-19, salvo por las actividades agrícolas de flor de corte, que ha irrumpido y aumentado progresivamente su representatividad como una de las principales ocupaciones entre los registrados y las colocaciones en SISE desde el año de la pandemia 2020 hasta la actualidad.

De otra parte, se observa una brecha de género en la aspiración salarial de la oferta laboral registrada en SISE, sería un efecto espejo de las remuneraciones inequitativas que aún sufren las mujeres en sus experiencias en las organizaciones (los sueldos ofrecidos por los empleadores son más bajos para las mujeres en comparación con los asignados para los hombres); barrera identificada por los Prestadores del SPE consultados y de los

techos de cristal (Babic & Hansez, 2021), que pasan a limitar más las aspiraciones salariales de las mujeres respecto a los hombres, también al momento de la búsqueda activa de empleo.

Finalmente, se concluye que es una necesidad urgente para las mujeres buscadoras de empleo en el país que se puedan encontrar soluciones y/o alternativas a las limitaciones impuestas por la Sentencia C-473 de 2019 para su orientación ocupacional y mitigación de barreras para la empleabilidad, cuando no son cotizantes del Mecanismo de Protección al Cesante, a fin de poder volver a recuperar los avances que se estaban teniendo en materia de cierre de brechas de género e inclusión laboral de mujeres a través de los prestadores del SPE que usan SISE. Así mismo, es importante que las acciones de fortalecimiento del servicio de orientación ocupacional, que se diseñan desde el Grupo de Innovación de la Unidad del Servicio Público de Empleo, busquen métodos innovadores que, apelando discursiva y metodológicamente al empoderamiento, la autoconfianza, entre otras, ayuden a la promoción de la autopostulación de mujeres a ofertas de empleo más allá del grado de afinidad de las mujeres con los requerimientos de las ofertas de empleo.

Por último, invitar a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, a que continúen profundizando la implementación de la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género de la Unidad del SPE, en la prestación de sus servicios, dentro de la medida de sus capacidades presupuestales y normativas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arango Gaviria, L. G. (2006). GÉNERO E INGENIERÍA: la identidad profesional en discusión. *Revista Colombiana de Antropología*, Volumen 42, enero-diciembre 2006, pp. 129-156.
- ✓ Babic, A. & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. Publicado en: *Frontiers in Psychology* (12), DOI=10.3389/fpsyg.2021.618250, ISSN 1664-1078 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- ✓ Berheid, C. (2013). The Sticky Floor. In book: *The Sociology of Work* (pp.825-827) January 2013. Publisher: SAGE. Editors: V. Smith. https://www.researchgate.net/publication/270890957_The_Sticky_Floor
- ✓ Bueno Aguilar A. (2021). División sexual del trabajo: Mujeres en el mundo laboral. Artículo en línea. Disponible el 6 de octubre de 2022 en la página web de ONU-Habitat Mexico: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>
- ✓ De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En: *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. Buenos Aires: CAICYT CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- ✓ García-Suaza, A. & Lamprea, T. (2021). El enlace entre la feminización sectorial y la mayor demanda de trabajo no remunerado con las brechas salariales de género. Publicado Octubre 8 de 2021, en *Quanta Cuidado y Género*. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/uncategorized/enlace-entre-la-feminizacion-sectorial-y-la-mayor-demanda-de-trabajo-no-remunerado/>
- ✓ Valero Zapata, G. M., Patiño Jacinto, R. A., & Vargas Toledo, H. (2020). Feminización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia, *Contaduría Universidad De Antioquia* (76), 13–33, <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>, Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/339189>



Unidad del
Servicio
de **Empleo**

NOS **ACERCA** AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-4 4, piso 7
Bogotá, D. C., Colombia