



MUJERES EN EL EMPLEO

Un Camino Hacia la **igualdad**

M A R Z O 2 0 2 4

MUJERES EN EL EMPLEO

Un Camino Hacia la **igualdad**

UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Paula Herrera Idárraga
**Directora de la Unidad
del Servicio Público de Empleo**

Mary Montoya Cáceres
**Subdirectora de
Administración y Seguimiento**

Laura Alejandra Lozano Frías
Subdirectora de Promoción

Fredys Alberto Simanca Herrera
Subdirector de tecnología

Alejandra Torres Romero
Jaime Tenjo Galarza
María Alejandra Villafranca Pineda
Gustavo Adolfo Camelo Hurtado
Paula Andrea Ballesteros Avellaneda
Equipo Dirección General

Sergio Alfredo Rincón Velandia
**Coordinador del Grupo de Estudio
del Mercado Laboral**

Daniel Alejandro Soto Acero
Esteban Gutiérrez Poveda
Hans Oliver Rojas Valencia
Juan Sebastián Ordoñez Herrera
Leidy Andrea Sanabria Laguado
Luisa Fernanda Tanco Cruz
Natalia Peña Agudelo
Verny Harvey Mendoza Beltrán
**Equipo Grupo de Estudio
del Mercado Laboral**

FACULTAD DE ECONOMÍA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Andrés Felipe García Suaza
Diana Isabel Londoño Aguirre
Equipo Investigación

Marzo 2024



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



Universidad del
Rosario | Facultad de
Economía



Equidad &
Progreso Inclusivo
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

CONTENIDO



04

INTRODUCCIÓN

05

CAP. 1

Tendencias recientes del mercado laboral nacional

- 1.1. Efectos del Covid-19 en el mercado laboral
- 1.2. Evolución de los principales indicadores del mercado laboral después del Covid-19
 - 1.2.1. Participación y desempleo por sexo
 - 1.2.2. Evolución del empleo
 - 1.2.3. Ingresos, horas en el mercado laboral y brechas de género

15

CAP. 2

Análisis de las brechas en la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo

- 2.1. Algunas brechas de género detectadas por el SISE
 - 2.1.1. Registro de personas buscadoras de empleo por sexo
 - 2.1.2. Orientaciones
 - 2.2.3. Postulaciones

21

CAP. 3

Análisis de tasas de colocación

- 3.1. Evolución reciente de las tasas de colocación y las brechas de género en colocación
- 3.2. Tasas de colocación por ciudades

33

CAP. 4

Barreras de acceso al mercado laboral

40

CAP. 5

Equidad laboral: Cerrando las brechas de capital humano de las mujeres

- 5.1. Desbalance en la oferta y demanda de conocimientos

50

Resumen y conclusiones

53

Referencias

55

ANEXOS



INTRODUCCIÓN

En el contexto del Día Internacional de la Mujer es esencial reconocer la importancia del acceso al empleo como un pilar fundamental para el desarrollo económico y social equitativo de las mujeres. Una de las instancias más importantes en términos de igualdad y equidad en general, pero especialmente de género, es el mercado laboral. La gran mayoría de la población obtiene sus ingresos a través de él y su funcionamiento y resultados determinan en gran medida los niveles de bienestar de la población y de equidad entre los grupos que conforman la sociedad. El acceso de hombres y mujeres al mercado laboral, cómo se integran en él y los resultados que obtengan de esta participación son elementos fundamentales en las condiciones de igualdad y equidad de género.

Es esencial resaltar la importancia de aprovechar la información disponible en el Servicio Público de Empleo (SPE), ya que proporciona un entendimiento detallado del proceso de búsqueda de empleo y de los desafíos específicos de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral. Este documento busca explorar características que han contribuido a perpetuar las barreras de acceso y permanencia en el empleo, y analizar brechas de

capital humano que refuerzan la desigualdad de género en el mercado laboral. Además, aborda los desafíos específicos de las mujeres en su trayectoria laboral, para promover una mayor igualdad de oportunidades y un ambiente laboral más inclusivo.

En el año 2023, la Unidad del SPE profundizó la investigación sobre las barreras y las brechas que experimentan las distintas poblaciones para acceder al empleo, a través de la suscripción del Convenio 098 de 2023 con la Universidad del Rosario. Este convenio tuvo como objetivo, a partir de la información disponible, identificar y analizar las barreras que explican y generan los diferentes descalces que se observan al analizar el mercado laboral. Como resultado de este esfuerzo, se han generado análisis que se presentarán por primera vez al público en los apartados de este documento.

El documento se estructura en cinco partes; la primera hace referencia a las tendencias del mercado laboral para el periodo 2021 – 2023 a partir de la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). La segunda parte da cuenta del comportamiento de las brechas entre hombres y mujeres en el marco de la ruta de empleabilidad, con base en información del SPE. En la tercera, se realiza un análisis territorial y poblacional de las colocaciones, también con base en la información de SPE, que permite conocer el éxito que tienen las personas que buscan empleo en su obtención. La cuarta parte presenta el análisis de las barreras de acceso al mercado laboral, en el que se identifican los factores que obstaculizan la inserción laboral y su diferencial por sexo. La quinta parte, exhibe algunos ejercicios que permiten identificar ciertos desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral. Por último, se presenta un breve resumen con algunas de las conclusiones más importantes del estudio.

CAP. 1

TENDENCIAS RECIENTES DEL MERCADO LABORAL NACIONAL

En los últimos tres años (2021 a 2023) el mercado laboral ha visto una fuerte recuperación del choque que representó la pandemia del Covid-19. Tanto las tasas de ocupación como de participación laboral aumentaron rápidamente, llegando en 2023 a niveles similares a los de la prepandemia (2019), mientras que, al mismo tiempo, se observaron caídas importantes en las tasas de desempleo¹.

Sin embargo, la recuperación no ha sido uniforme y ha beneficiado más a unos grupos que a otros. A continuación, se resaltan algunos de los aspectos más relevantes de esta evolución reciente para hombres y mujeres.

1. Ver Tabla 1



1.1. EFECTOS DEL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL

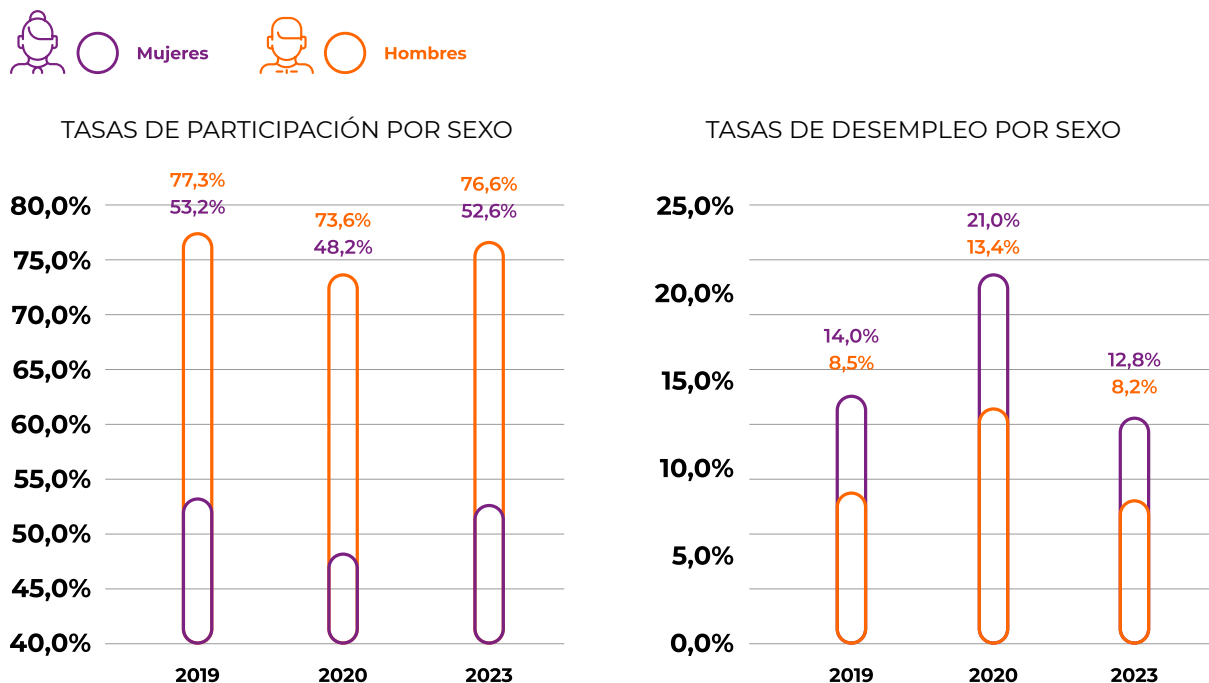
El Covid-19 tuvo su mayor efecto en Colombia en el año 2020, afectando de manera importante el mercado laboral. Los cierres y confinamientos que se decretaron para controlar la pandemia, junto con otras medidas, disminuyeron de manera importante el empleo y los ingresos laborales. Sin embargo, sus efectos fueron diferen-

tes para hombres y mujeres², siendo estas últimas las que sufrieron las peores consecuencias.

Lo anterior se ilustra en el Gráfico 1. Dicho gráfico resume las tasas de participación y desempleo para hombres y mujeres antes, durante y después de la pandemia. Como se puede ver, con la pandemia las tasas de participación cayeron para ambos sexos, pero la caída de las mujeres fue mucho mayor que la de los hombres (5,0 y 3,7 puntos porcentuales, respectivamente).

Gráfico 1:

Tasas de participación y desempleo por sexo antes y después del Covid-19



Fuente: Elaboración propia a partir de GEIH, 2021-2023.

2. Existe un número importante de documentos que estudian y analizan los efectos del Covid-19 en el mercado laboral colombiano. Entre ellos son muy relevantes los de Herrera-Idárraga et al. (2020) y de García-Rojas et al. (2020).

Tabla 1:**Tasas nacionales de participación, de ocupación y de desempleo 2015 - 2023**

Año	Tasa de participación		Tasa de ocupación		Tasa de desempleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2015	56,0%	79,8%	49,3%	74,2%	12,1%	7,0%
2016	55,5%	79,1%	48,6%	73,3%	12,4%	7,4%
2017	55,1%	78,7%	48,1%	72,8%	12,6%	7,4%
2018	54,0%	78,3%	47,0%	72,2%	13,0%	7,7%
2019	53,2%	77,3%	45,7%	70,7%	14,0%	8,5%
2020	48,2%	73,6%	38,1%	63,8%	21,0%	13,4%
2021	48,4%	75,7%	40,0%	67,2%	17,5%	11,3%
2022	51,8%	76,5%	44,4%	69,6%	14,3%	9,0%
2023	52,6%	76,6%	45,9%	70,4%	12,8%	8,2%

Fuente: Boletines de mercado laboral por sexo. GEIH – DANE.

La caída en la participación laboral fue, en parte, una respuesta al cierre de las oportunidades de trabajo (formal e informal) y la contracción de la producción. El empleo disminuyó de manera importante, pero dicha disminución fue mucho mayor para las mujeres que para los hombres. Como se puede ver en la Tabla 2, el empleo femenino cayó en 14,8%, mientras que el masculino lo hizo en 7,7%. Como consecuencia de lo anterior, el desempleo aumentó enormemente, con un incremento en las tasas masculinas de 5,5 puntos porcentuales (pp) y 7,6 pp en las femeninas.

Tabla 2:**Evolución del empleo nacional por sexo 2015 - 2023**

Año	Personas ocupadas (miles)		Variación anual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2015	8.697	12.163		
2016	8.722	12.209	0,3%	0,4%
2017	8.789	12.339	0,8%	1,1%
2018	8.784	12.487	-0,1%	1,2%
2019	8.764	12.546	-0,2%	0,5%
2020	7.468	11.581	-14,8%	-7,7%
2021	7.985	12.407	6,9%	7,1%
2022	8.992	13.040	12,6%	5,1%
2023	9.432	13.356	4,9%	2,4%

Fuente: Boletines de mercado laboral por sexo. GEIH – DANE.

En resumen, las más afectadas por la pandemia fueron mujeres. García-Rojas et al. (2020) describen el efecto como una caída de las mujeres por una escalera: “Muchas mujeres pierden estatus en el mercado laboral;

hay una marcada transición de trabajadoras formales a empleos informales, las mujeres ocupadas en empleos formales e informales caen al desempleo y las desempleadas pasan a la inactividad; en consecuencia, cada vez más mujeres se ven relegadas al trabajo doméstico.”

1.2. EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL DESPUÉS DEL COVID-19

El período 2021-23 representa una recuperación importante del mercado laboral. Los siguientes indicadores ilustran esta recuperación.

1.2.1. Participación y desempleo por sexo

Las Tablas 3 y 4 muestran la recuperación de las tasas de participación y de desempleo por grupos de edad y niveles educativos alcanzados con aumento importante en la participación laboral y una caída considerable en las tasas de desempleo. En ambos casos, los movimientos fueron liderados por las mujeres. Por ejemplo, entre 2021 y 2023 la tasa de participación femenina

aumentó en 4,1 pp, mientras que la masculina lo hizo en menos de un pp, lo que significa que el aumento en la oferta de trabajo en este período fue fundamentalmente femenino.

Por otro lado, la caída de 3,6 pp en el desempleo que se observa fue liderada también por las mujeres cuya desocupación disminuyó en 4,7 pp, mientras que la masculina lo hizo solo en 3,1 pp.

Por grupos de edad, los principales aumentos en participación laboral se dan en mujeres de 20 a 60 años de edad y, por niveles educativos, los principales incrementos en participación femenina fueron en rangos relativamente bajos (educación media académica o técnica y menos).

En cuanto a las tasas de desocupación, las principales caídas entre 2021 y 2023 se observan en la población femenina joven (menores de 28), aunque sus niveles siguen siendo los más altos del mercado. Por niveles educativos, las mujeres con educación media son las que muestran la mayor caída en el desempleo.

Tabla 3:
Participación y desempleo por grupos de edad

	Tasa Global de Participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombres						
20 o menos	33,3%	33,7%	34,2%	24,4%	20,9%	19,3%
21 a 28	85,4%	85,7%	85,9%	16,4%	13,1%	12,5%
29 a 40	95,3%	95,7%	95,6%	9,3%	7,4%	6,7%
41 a 50	93,9%	94,0%	94,3%	8,6%	6,1%	5,5%
51 a 60	87,9%	89,3%	89,4%	8,6%	7,0%	6,5%
más de 60	43,9%	46,7%	47,4%	8,1%	7,4%	5,9%
Total	75,7%	76,5%	76,6%	11,3%	9,0%	8,2%

Continúa...

Tabla 3:
Participación y Desempleo por grupos de edad

	Tasa global de participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Mujeres						
20 o menos	22,0%	22,9%	23,3%	37,6%	33,3%	29,1%
21 a 28	60,9%	64,2%	64,9%	25,7%	21,5%	19,4%
29 a 40	68,5%	73,2%	73,3%	16,5%	13,5%	12,5%
41 a 50	63,8%	68,4%	69,8%	12,9%	10,6%	9,7%
51 a 60	48,1%	51,7%	54,0%	11,0%	8,8%	7,8%
más de 60	15,2%	17,9%	19,3%	6,2%	5,1%	4,5%
Total	48,4%	51,8%	52,6%	17,5%	14,3%	12,8%
TOTAL GENERAL	61,5%	63,6%	64,1%	13,8%	11,2%	10,2%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

Tabla 4:
Participación y desempleo por sexo y niveles educativos alcanzados

	Tasa global de participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombres	75,7%	76,5%	76,6%	11,3%	9,0%	8,2%
Básica sec. o menos	70,7%	71,5%	71,6%	8,6%	7,5%	6,5%
Media académica	80,2%	81,3%	80,6%	13,5%	10,2%	9,4%
Media técnica	79,8%	79,0%	80,3%	14,5%	11,3%	11,2%
Normalista	65,8%	66,5%	65,0%	19,0%	10,7%	7,7%
Tec. prof. o Tecnol.	83,7%	83,1%	83,4%	14,7%	10,7%	9,8%
Universitaria	72,9%	73,2%	73,9%	12,5%	10,2%	10,0%
Posgrado	88,4%	90,1%	90,8%	4,7%	3,8%	3,9%
Total	75,7%	76,5%	76,6%	11,3%	9,0%	8,2%

Continúa...

Tabla 4:**Participación y desempleo por sexo y niveles educativos alcanzados**

	Tasa global de participación			Tasa de desempleo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Mujeres						
Básica sec. o menos	31,7%	34,8%	35,8%	15,1%	12,5%	10,7%
Media académica	50,5%	54,6%	54,8%	21,3%	16,9%	15,3%
Media técnica	52,2%	60,3%	58,7%	23,2%	19,8%	15,6%
Normalista	46,9%	51,3%	46,8%	15,6%	19,7%	15,3%
Tec. prof. o Tecnol.	69,0%	69,0%	68,9%	20,5%	16,8%	15,3%
Universitaria	66,1%	67,2%	67,6%	15,0%	12,8%	11,9%
Posgrado	84,3%	85,8%	86,4%	5,5%	4,5%	5,1%
Total	48,4%	51,8%	52,6%	17,5%	14,3%	12,8%
TOTAL GENERAL	61,5%	63,6%	64,1%	13,8%	11,2%	10,2%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

1.2.2. Evolución del empleo

La caída en las tasas de desempleo se explica por un importante crecimiento del empleo en el mercado laboral. Este crecimiento favoreció de manera importante a las mujeres, como lo muestran las Tablas 5 y 6; en dichas tablas se observa cómo en el período analizado el empleo femenino creció a una tasa anual de 8,7%, mientras que la del masculino fue de apenas 3,8% (menos de la mitad de la femenina).

En general, todos los grupos de edad femeninos tuvieron crecimiento

importante en el empleo, pero las mujeres más jóvenes (20 años o menos) y las mayores de 60 años tuvieron las tasas de crecimiento más altas. En el caso de los hombres, en todos los grupos de edad el crecimiento relativo fue bastante más lento.

Por niveles de educación, el crecimiento más rápido del empleo femenino fue para las mujeres de menor educación (media o menos) y las que tienen posgrados. El crecimiento del empleo para profesionales fue relativamente lento, tanto para mujeres como para hombres. Nótese también que el empleo de personas con educación técnica profesional o tecnológica fue importante para las mujeres, pues creció a una tasa de 9,1% anual en el período, pero fue inferior a la de los hombres, cuya tasa fue de 10,2%.

Tabla 5:
Empleo y su crecimiento por sexo y edad

	Número de personas ocupadas			Tasas de crecimiento anual		
	2021	2022	2023	2021-22	2022-23	2021-23
Hombres						
20 o menos	630.654	666.349	692.049	5,66%	3,86%	4,8%
21 a 28	2.333.310	2.409.034	2.401.490	3,25%	-0,31%	1,5%
29 a 40	3.685.396	3.853.450	3.904.256	4,56%	1,32%	2,9%
41 a 50	2.571.029	2.680.456	2.759.423	4,26%	2,95%	3,6%
51 a 60	1.996.096	2.101.596	2.167.897	5,29%	3,15%	4,2%
más de 60	1.190.281	1.328.935	1.431.065	11,65%	7,69%	9,6%
Total	12.406.767	13.039.819	13.356.180	5,10%	2,43%	3,8%
Mujeres						
20 o menos	321.508	356.058	381.672	10,75%	7,19%	9,0%
21 a 28	1.506.818	1.676.534	1.710.669	11,26%	2,04%	6,5%
29 a 40	2.638.149	2.948.330	3.056.244	11,76%	3,66%	7,6%
41 a 50	1.780.017	1.983.780	2.096.016	11,45%	5,66%	8,5%
51 a 60	1.221.171	1.386.715	1.453.951	13,56%	4,85%	9,1%
más de 60	517.311	640.943	733.661	23,90%	14,47%	19,1%
Total	7.984.975	8.992.361	9.432.214	12,62%	4,89%	8,7%
TOTAL GENERAL	20.391.742	22.032.180	22.788.394	8,04%	3,43%	5,7%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

Tabla 6:
Empleo y su crecimiento por nivel educativo alcanzado

	Número de Personas			Tasas de crecimiento anual		
	2021	2022	2023	2021-22	2022-23	2021-23
Hombres						
Básica sec. o menos	5.102.564	5.197.973	5.198.522	1,87%	0,01%	0,94%
Media académica	3.889.168	4.073.181	4.150.109	4,73%	1,89%	3,30%
Media técnica	297.890	285.795	309.542	-4,06%	8,31%	1,94%
Normalista	9.745	8.122	9.262	-16,66%	14,04%	-2,51%
Tec. prof. o Tecnol.	1.104.014	1.238.863	1.339.885	12,21%	8,15%	10,17%
Universitaria	1.505.487	1.657.867	1.694.841	10,12%	2,23%	6,10%
Posgrado	492.235	577.585	653.928	17,34%	13,22%	15,26%
Total	12.406.767	13.039.819	13.356.180	5,10%	2,43%	3,76%

Continúa...

Tabla 6:
Empleo y su crecimiento por nivel educativo alcanzado

	Número de Personas			Tasas de crecimiento anual		
	2021	2022	2023	2021-22	2022-23	2021-23
Mujeres						
Básica sec. o menos	2.129.297	2.381.464	2.475.073	11,84%	3,93%	7,81%
Media académica	2.338.331	2.666.713	2.789.502	14,04%	4,60%	9,22%
Media técnica	176.016	203.510	230.285	15,62%	13,16%	14,38%
Normalista	22.597	22.868	22.861	1,20%	-0,03%	0,58%
Tec. prof. o Tecnol.	1.224.831	1.399.940	1.458.063	14,30%	4,15%	9,11%
Universitaria	1.550.985	1.687.442	1.749.661	8,80%	3,69%	6,21%
Posgrado	541.179	630.412	706.544	16,49%	12,08%	14,26%
Total	7.984.975	8.992.361	9.432.214	12,62%	4,89%	8,69%
Total general	20.391.742	22.032.180	22.788.394	8,04%	3,43%	5,71%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

1.2.3. Ingresos, horas en el mercado laboral y brechas de género

Algunas estimaciones de ingresos laborales **mensuales** para el período 2021-2023 se presentan en la Tabla 7. Lo primero que se observa es que hubo un crecimiento importante de ingresos

laborales durante el período (12,76% anualmente), pero que dicho crecimiento fue mayor para los hombres (14,44%) que para las mujeres (11%). Cuando dicho crecimiento se corrige por la inflación, medida como el promedio anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), se observa que el ingreso laboral real de las mujeres prácticamente se mantuvo fijo, mientras que el de los hombres creció en aproximadamente 3,5%.

Tabla 7:
Ingresos mensuales y su crecimiento promedio anual

	Hombres	Mujeres	Total
2021	\$ 1.262.878	\$ 1.217.853	\$ 1.240.365
2023	\$ 1.463.013	\$ 1.341.859	\$ 1.402.436
2023	\$ 1.653.912	\$ 1.500.476	\$ 1.577.194
Crecimiento anual 2021-2023			
Crec nominal	14,44%	11,00%	12,76%
Crecim real	3,48%	0,04%	1,80%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

Otro aspecto que se desprende de la Tabla 7 es que existe una brecha de ingresos **mensuales** entre hombres y mujeres. Dicha brecha se debe en parte a que las mujeres trabajan menos horas en el mercado laboral que los hombres. La Tabla 8 resume la información sobre ingresos y brechas.

La primera parte de dicha tabla presenta los ingresos promedio de hombres y mujeres y la brecha de ingresos³. Como se puede ver, dicha brecha aumentó durante el período analizado pasando de 3,7% en 2021 a más de 10% en 2023. Esto refleja el hecho, ya mencionado, que los ingresos de los hombres crecieron más rápidamente que los de las mujeres.

La segunda parte de la tabla muestra dos elementos interesantes: uno, que en general, el número de horas dedicadas al trabajo en el mercado laboral ha venido disminuyendo⁴ tanto para hombres como para mujeres, las mujeres dedican menos tiempo al mercado laboral que los hombres

y otro, que dicha brecha se incrementó durante el período estudiado.

Dado lo anterior, es interesante conocer qué ha sucedido con los ingresos por hora trabajada. Dicha información está al final de la Tabla 8. Lo que ella muestra es que, aunque los ingresos por hora subieron, lo hicieron más para los hombres que para las mujeres. Al principio del período, el ingreso promedio femenino por hora era mayor que el masculino, dando una brecha negativa de -3,8%. Sin embargo, esta brecha cambió durante los años y en 2023 llegó a 1,4%, es decir, que ahora las mujeres ganan por hora 1,4% menos que los hombres.

Tabla 8:
Ingresos y horas en el mercado laboral por sexo

INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO			
	2021	2022	2023
Hombres	\$ 1.262.878	\$ 1.463.013	\$ 1.653.912
Mujeres	\$ 1.217.853	\$ 1.341.859	\$ 1.500.476
Total general	\$ 1.240.365	\$ 1.402.436	\$ 1.577.194
Brecha %*	3,7%	9,0%	10,2%
HORAS SEMANALES TRABAJADAS			
	2021	2022	2023
Hombres	45,96	45,61	45,26
Mujeres	41,03	40,09	39,29
Total general	43,49	42,85	42,27
Brecha (horas)	4,93	5,53	5,97
INGRESO POR HORA TRABAJADA			
	2021	2022	2023
Hombres	\$ 6.656	\$ 7.730	\$ 8.823
Mujeres	\$ 6.921	\$ 7.713	\$ 8.699
Total general	\$ 6.788	\$ 7.721	\$ 8.761
Brecha %	-3,8%	0,2%	1,4%

Fuente: Cálculos realizados a partir de la GEIH.

*(Salario hombres – Salario mujeres) / Salario mujeres.

- En este documento la brecha de ingresos se mide como la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres, expresada como proporción del ingreso femenino.
- La Ley 2101 de 2021 reduce la jornada laboral gradualmente. Según dicha ley, a partir del 15 de julio de 2023 la jornada laboral disminuyó de 48 a 47 horas semanales.

A modo de síntesis, se puede afirmar que la pandemia de Covid-19, con su notable impacto en el mercado laboral, afectó de manera desproporcionada a las mujeres. Aunque la recuperación desde 2021 ha sido significativa en términos de creación de empleo, reducción del desempleo y reintegración de mujeres en la fuerza laboral, estas aún enfrentan desafíos persistentes. A pesar de los avances, las mujeres continúan experimentando menores tasas

de participación y ocupación, así como mayores tasas de desempleo en comparación con los hombres, evidenciando la persistencia de brechas de género.

En cuanto a los ingresos laborales, si bien se observan mejoras, la recuperación ha favorecido más a los hombres. La salida del mercado laboral durante la pandemia afectó principalmente a mujeres con menores ingresos, lo que podría explicar por qué la mejora en los ingresos no ha sido equiparable entre ambos géneros. Como resultado, las disparidades en los ingresos mensuales y por hora han empeorado durante este período.

CAP. 2

ANÁLISIS DE LAS BRECHAS EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

El Servicio Público de Empleo es el mecanismo creado para facilitar el encuentro entre las personas que están buscando empleo y los empleadores que tienen vacantes por ocupar.



En 2013 (Ley 1636) se creó la Unidad del Servicio Público de Empleo, adscrita al Ministerio del Trabajo, con el fin de administrar el SPE y su Red de Prestadores⁵. Esta entidad coordina y articula el funcionamiento de las diferentes

instancias que conforman el SPE y mantiene los registros administrativos sobre oferta y demanda laboral que constituyen información valiosa para el análisis del mercado. El sistema se denomina Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

Más específicamente, el SISE contiene información de los siguientes registros:

01



Registro de ofertas de empleo (demanda laboral)

Recoge la información de las ofertas de empleo (vacantes) que los potenciales empleadores reportan día a día al SPE, a través de la Red de Prestadores y que está disponible en la Bolsa Única de Empleo permanentemente. Los empleadores deben informar cuándo llenan una vacante.

02



Registro de personas buscadoras de empleo (oferta laboral)

Recoge información completa de las personas buscadoras de empleo que utilizan el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) a partir de la información de las hojas de vida que se registran.

Del cruce de estos dos registros se logra obtener la información de las colocaciones en la que se resume la información de la situación de las personas buscadoras que encontraron empleo. A partir de esta valiosa información se puede hacer seguimiento al mercado laboral y analizar algunos de sus resultados.

Estos registros existen desde 2015 y su calidad ha venido siendo estudiada y mejorada continuamente.

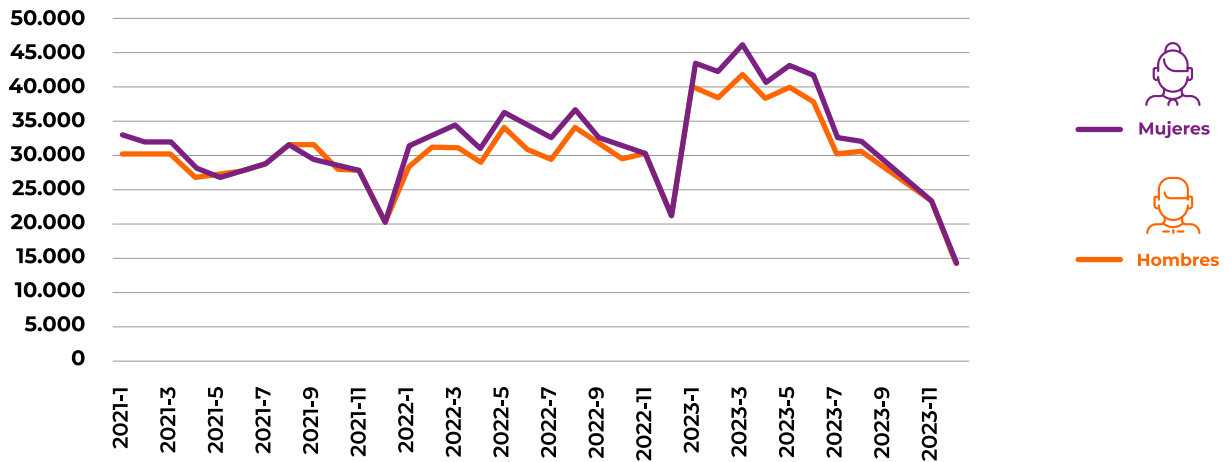
2.1. ALGUNAS BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS POR EL SISE

Con la información procesada del SISE, es posible realizar una comparación entre los procesos de búsqueda de empleo llevados a cabo por hombres y mujeres a través de la Red de Prestadores. Esto es lo que se presenta a continuación.

2.1.1. Registro de personas buscadoras de empleo por sexo

La primera pregunta interesante es en qué medida los hombres y las mujeres se registran en el SPE como oferentes de trabajo. Los datos para contestar esta pregunta se presentan en el Gráfico 2, que cubre los últimos tres años (2021-2023).

5. La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo está integrada por la Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (APE Sena), las agencias de gestión y colocación de empleo constituidas por las Cajas Compensación Familiar, las agencias públicas de las entidades territoriales, las agencias privadas con y sin ánimo de lucro de gestión y colocación de empleo, y las bolsas de empleo.

Gráfico 2:**Número de personas registradas mensualmente por sexo a través del SISE, 2021-2023**

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Los resultados de dicho gráfico muestran que en general las mujeres se registran más que los hombres en el SPE. Esto sucede en casi todos los meses, con pocas excepciones, pero las brechas (esta vez a favor de las mujeres) son relativamente pequeñas, pues no pasan de representar el 53% de las per-

sonas que buscan empleo. Esta proporción es ligeramente inferior a la que las mujeres representan en el total de desempleados que, según el DANE, era de 53,8% en 2023⁶. Los datos disponibles en SISE para períodos anteriores muestran que la situación ha sido la misma entre 2015 y 2021.

Cuando una persona que busca empleo se registra en el SPE entra a la llamada *Ruta de Empleabilidad* que comprende los siguientes servicios:



El SISE tiene información sobre cada una de estas etapas que es interesante de estudiar. A continuación, se presenta la información sobre orientaciones, postulaciones y colocaciones⁷.

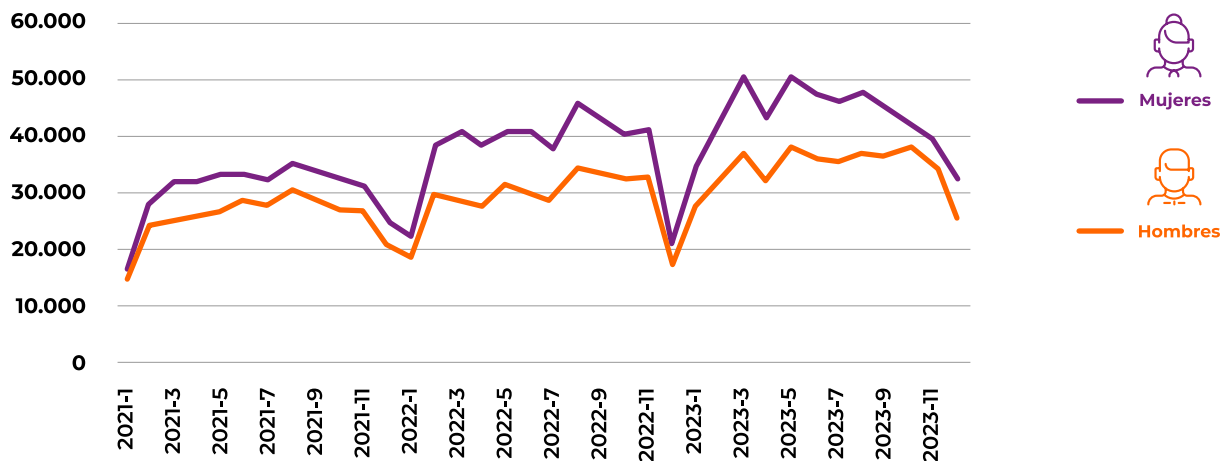
- Las proporciones de personas buscadoras de empleo que representan hombres y mujeres tanto en SISE como en el DANE son similares. Sin embargo, en números absolutos hay una diferencia muy grande entre las dos fuentes: por ejemplo, SISE captó en 2023 alrededor de 35 mil hombres y 33 mil mujeres mensuales. Las cifras promedio de desempleados, según DANE fueron de 1,2 millones de hombres y 1,3 millones de mujeres.
- Es muy importante aclarar que la información sobre registros mensuales, sobre orientaciones y sobre colocaciones no se pueden comparar directamente, por varias razones. Una es que el cálculo de los registros se hace mensualmente, las orientaciones son acciones que se llevan a cabo, pero las personas que participan en ellas en un mes determinado no son las que se registraron en el respectivo mes (han podido hacerlo muchos meses antes) y pueden participar en tantas orientaciones como quieran. Algo similar sucede con las postulaciones y las colocaciones: éstas no se refieren a las personas trabajadoras registradas en un determinado mes, sino a las que están buscando empleo, aunque se haya registrado mucho antes y también es posible que se hayan colocado varias veces.

2.1.2. Orientaciones

La información sobre orientaciones se presenta en el Gráfico 3. Las orientaciones son actividades ofrecidas a las personas buscadoras de empleo encaminadas a facilitar su vinculación a puestos de trabajo formales y que incluyen aspectos como mejoramiento de destrezas, información, etc.

Gráfico 3:

Número de orientaciones mensuales* por sexo a través del SISE, 2021-2023



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

*Una orientación es una actividad y no una persona, tal que un mismo buscador de empleo puede ser orientado/a múltiples veces durante el mismo período analizado.

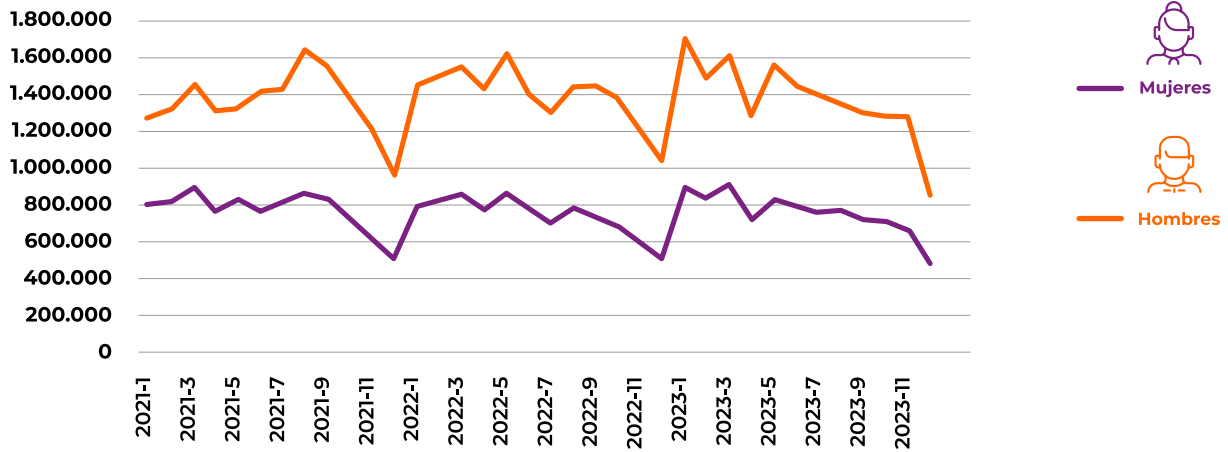
Según la información resumida en el Gráfico 3 las mujeres tienden a participar más en las actividades de orientación que los hombres. En el general de personas orientadas cada mes, las mujeres representan alrededor del 55% o más, un porcentaje mayor que el de su participación en los registros de personas buscadoras de empleo. Se debe notar que un principio del SPE y su Red de Prestadores es ofrecer una atención diferencial con enfoque de género en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

La aplicación de este principio es consistente con la información presentada en el Gráfico 3, pero probablemente hay también otras razones adicionales que falta estudiar.

2.2.3. Postulaciones

Las postulaciones consisten en presentar a una vacante las hojas de vida de las personas para ocuparla. Estas postulaciones pueden ser hechas por el prestador o por la persona (auto postulación). El SISE hace un emparejamiento entre el perfil de las personas buscadoras y los requisitos de las vacantes y le informa al Prestador y a las personas que buscan empleo.

La información sobre postulaciones para el período analizado se presenta en el Gráfico 4.

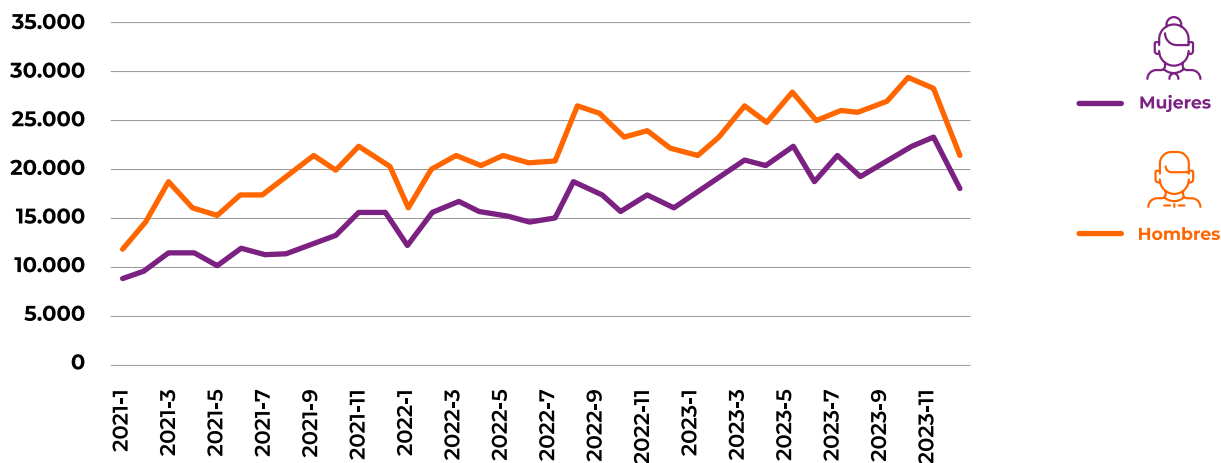
Gráfico 4:**Número de postulaciones mensuales* por sexo a través del SISE, 2021-2023****Fuente:** Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

*Una postulación es una actividad y no una persona, tal que un mismo buscador de empleo puede postularse a ofertas de empleo múltiples veces durante el mismo período analizado.

Lo primero que se observa en dicho gráfico es que la cantidad de postulaciones masculinas es muy superior a las femeninas a pesar de que en los registros y las orientaciones las mujeres son mayoría. El promedio de las postulaciones masculinas entre 2021 y 2023 fue de 1.380.688 por mes, representan-

do el 64,4% de las postulaciones totales, mientras que la cifra correspondiente para las mujeres fue de 762.138 (35,6% del total). En las secciones siguientes de este documento se analizan algunas de las barreras que pueden estar contribuyendo a la explicación de este resultado.

Finalmente, el número de colocaciones, o número de personas que son contratadas en empleos formales, a través del SPE se presenta en el Gráfico 5.

Gráfico 5:**Número de colocaciones mensuales* por sexo a través del SISE, 2021-2023**

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

Dos cosas se pueden observar en la gráfica anterior: una, que parece haber una tendencia creciente en el número de colocaciones y dos, que el número (y la proporción) de hombres es mayor que el de mujeres. La proporción de mujeres fluctúa entre 38% y 45%.

No se han hecho estudios para explicar la tendencia creciente de las colocaciones, pero como hipótesis exploratorias (sujetas a comprobación), se puede mencionar el mayor cubrimiento del SPE y el mejor conocimiento que se tiene de él.

Con respecto a la menor proporción de mujeres en las cifras de colocación (y también de postulaciones) se puede también plantear algunas hipótesis. Una especialmente importante es que, dadas las limitaciones que las mujeres enfrentan asociadas a su papel de responsables principales del cuidado y las obligaciones familiares, el grupo de trabajos que ellas pueden aceptar es menor que el que los hombres aceptarían. Esto se relaciona con factores como los horarios de trabajo, la flexibilidad de horarios, las distancias entre hogar y trabajo, etc., que hacen que un buen número de mujeres vean limitada las oportunidades laborales a las que desean acceder.

CAP. 3

ANÁLISIS DE TASAS DE COLOCACIÓN

Un aspecto importante del funcionamiento del mercado laboral tiene que ver con el éxito que tienen las personas buscadoras de empleo en conseguir una posición laboral. La información del SISE permite hacer algunas evaluaciones al respecto. Más específicamente, es posible desarrollar un indicador que mide la proporción de personas buscadoras que encuentran empleo en un período determinado. Este indicador es llamado la *tasa de colocación*⁸.

8. La tasa de colocación es la proporción de **personas buscadoras de empleo activas** que logran por lo menos una colocación en el período de un año. Para efectos de esta medición se consideran **buscadoras activas** las personas que registraron o actualizaron de alguna forma su hoja de vida en un determinado año y como colocaciones el número de vacantes ocupadas en el mismo período.



La tasa de colocación se puede desagregar por varios criterios asociados con las características de las personas buscadoras de empleo y algunas características de los empleos. En esta sección se presentan estimaciones de las tasas de colocación para hombres y mujeres y de la brecha entre los dos grupos⁹, desagregadas por grupo poblacionales para el total nacional y para las 23 ciudades.



INTESECCIONALIDADES

Los mercados laborales no consideran a la población como un conjunto homogéneo de personas que simplemente venden su fuerza de trabajo. Por el contrario, reconocen **grupos diversos de individuos a quienes se les otorgan diferentes tratamientos**, lo que resulta en ventajas para algunos y en la generación de brechas para otros. Algunos de los grupos que comúnmente enfrentan dificultades en el mercado laboral incluyen a **mujeres, jóvenes, personas de diversos orígenes étnicos, personas con discapacidad, y aquellas que han sido víctimas de circunstancias particulares, como la violencia**. Cada uno de estos grupos enfrenta desafíos específicos.

Sin embargo, estos grupos no son entidades independientes, ya que estas características se interseccionan, lo que significa que una misma persona puede verse afectada por situaciones asociadas con uno o varios de estos grupos. Por ejemplo, las mujeres jóvenes pueden enfrentar dificultades relacionadas al hecho de ser mujeres y tener una corta edad.

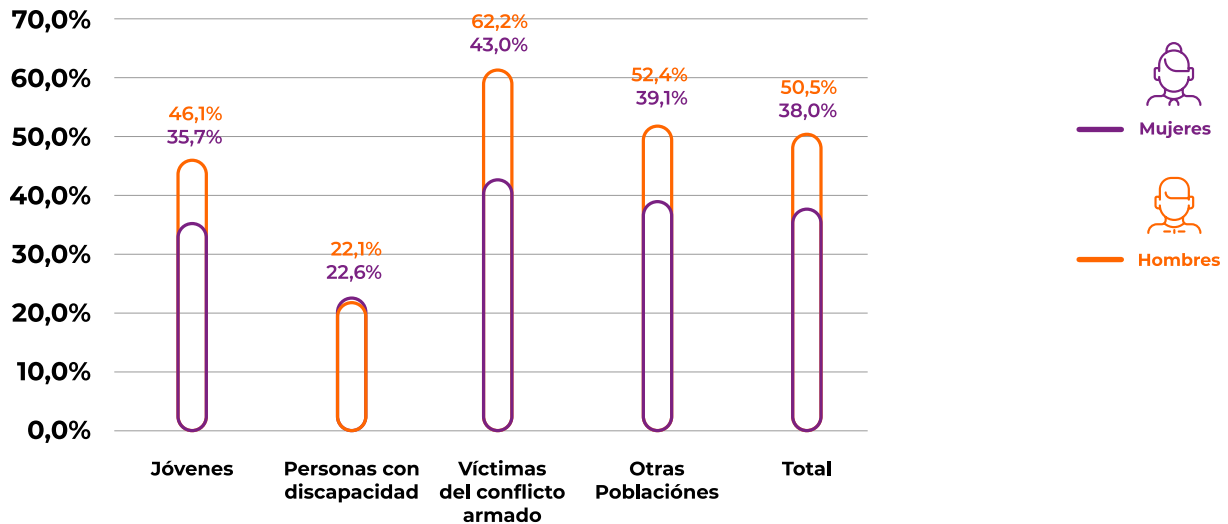
Por lo anterior, un enfoque adecuado de políticas laborales debe ser lo suficientemente flexible como para tener en cuenta estas interseccionalidades.

3.1. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS TASAS DE COLOCACIÓN Y LAS BRECHAS DE GÉNERO EN COLOCACIÓN

El primer ejercicio que se presenta es el que muestra la evolución de las tasas de colocación durante el período estudiado (2021 a 2023). Los resultados de dicha evolución se pueden ver en la Tabla 9A y un resumen para el año

2023 en el Gráfico 6. Como se puede ver, los hombres tienen más éxito en lograr colocaciones laborales que las mujeres. En el período en referencia, aproximadamente la mitad de los hombres (50,5%) se colocaban, cuando solo un poco más de un tercio de las mujeres lograba hacerlo (38%).

9. La brecha de género se define como la tasa de colocación de las mujeres menos la tasa de colocación de los hombres y se mide en puntos porcentuales. Una brecha negativa indica que las mujeres se colocan en menor proporción que los hombres, mientras que una positiva significa lo contrario.

Gráfico 6:**Tasas de colocación grupales poblacionales por sexo a través del SISE, 2023**

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

Las víctimas del conflicto son el grupo que más éxito tiene en encontrar empleo (especialmente los hombres), pero son un grupo pequeño, que representa alrededor del 12% de las personas buscadoras activas en 2023. Las personas jóvenes tienen menos éxito que el total y representan alrededor del 45% de las personas buscadoras de empleo activas.

También se estiman brechas de colocación para los años analizados. Estas brechas se miden como la diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de colocación de hombres y mujeres. Los resultados, que se presentan en la Tabla 9B, muestran que dicha brecha está alrededor de -12 pp (las mujeres tienen menos éxito que los hombres). Es posible que haya habido una pequeña disminución de la brecha en 2023.

Tabla 9A:
Tasas de colocación por sexo y grupo poblacional para el período 2021 - 2023*

Año	Jóvenes		Personas con discapacidad		Víctimas conflicto armado		Otras poblaciones		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2021	27,44%	38,02%	23,25%	25,36%	33,36%	59,55%	29,86%	47,25%	29,42%	45,33%
2022	36,30%	49,30%	26,33%	28,29%	36,97%	56,55%	39,45%	57,67%	38,10%	54,53%
2023	35,75%	46,09%	22,60%	22,07%	43,01%	62,18%	39,12%	52,42%	38,01%	50,45%

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

* Las tasas de colocación son la proporción de registrados de cada año que obtuvieron por lo menos una colocación en ese año.

Tabla 9B:
Brechas de género en colocación** - 2023

Año	Población Joven	Personas con Discapacidad	Víctimas del conflicto armado	Otras Poblaciones	Total
2021	-10,58	-2,10	-26,19	-17,39	-15,91
2022	-13,00	-1,96	-19,59	-18,22	-16,42
2023	-10,35	0,53	-19,17	-13,30	-12,44

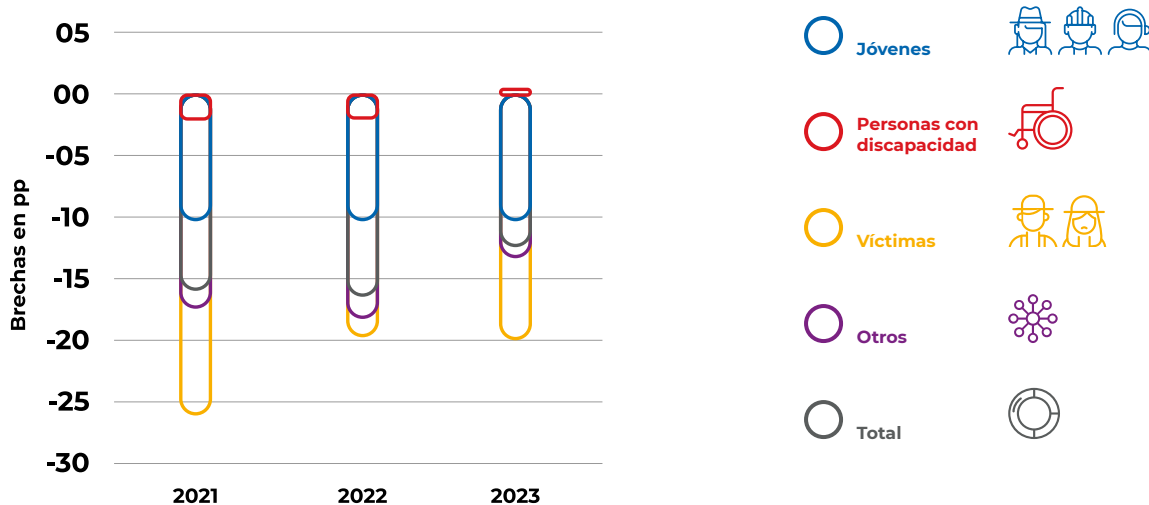
Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

** Tasas de colocación de mujeres - tasas de colocación de hombres en Tabla 9A

El Gráfico 7 resume dichas brechas desagregadas por grupos poblacionales. En él se muestra cómo las mayores diferencias por sexo se encuentran entre los dos grupos de la población víctima del conflicto, y las más bajas entre los grupos de la población en condición de discapacidad, que son el grupo más pequeño, representando menos del 1% de las personas buscadoras de empleo activas.

Gráfico 7:

Brechas de colocación entre hombres y mujeres en puntos porcentuales a través del SISE, 2021-2023.



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

Como muestra este documento, hay un buen número de barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado laboral y a la obtención de empleos. Las brechas en las tasas de colocación mostradas resumen el impacto de dichas barreras. Una de estas barreras, que parece de importancia especial, es el hecho que muchas mujeres deben compatibilizar sus responsabilidades familiares y de cuidado con las actividades laborales, lo que hace que muchas deben restringir su búsqueda de empleo a un subconjunto de vacantes que les ofrezca mayor flexibilidad y condiciones para lograr dicha compatibilización. En otras palabras, los hombres pueden aceptar más

oportunidades que las mujeres porque no tienen las mismas responsabilidades de cuidado que ellas.

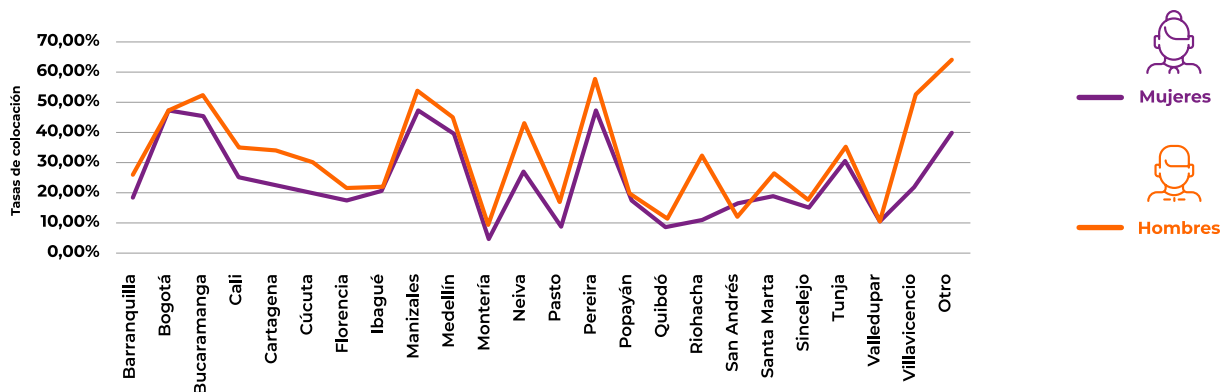
3.2. Tasas de colocación por ciudades

En las Tablas 10A y 10B se presentan las tasas de colocación por sexo y las brechas de género desagregadas por ciudades (23 principales) para el año 2023. En el Gráfico 8 se muestran las tasas para el total de la población. Como se puede ver, con la excepción de San Andrés, los hombres han tenido mayor éxito en encontrar empleos que las mujeres.

Hay una gran heterogeneidad por ciudades en el grado de colocación y diferencias importantes entre hombres y mujeres. Además, hay diferencias importantes entre ciudades, siendo Bogotá, Bucaramanga, Manizales, Neiva y Pereira las que muestran las mayores tasas y, Montería, Pasto, Quibdó y Valledupar las que presentan menores éxitos de colocación.

Gráfico 8:

Tasas de colocación por ciudades para el total de personas buscadoras de empleo a través del SISE, 2023



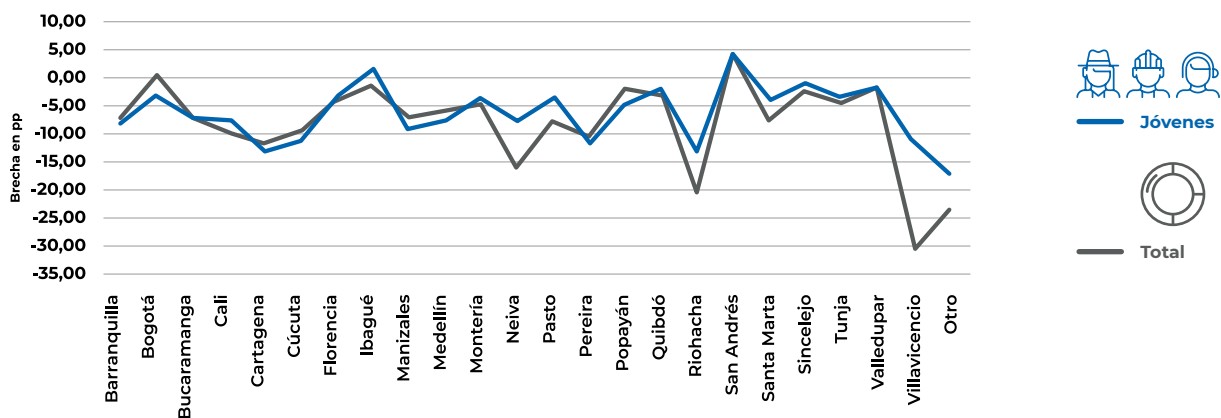
Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

También se observa una gran heterogeneidad en las brechas de género en colocación. El Gráfico 9 resume dichas brechas para el total de buscadores y para buscadores jóvenes (28 años o menos).

Gráfico 9:

Brechas de género en colocaciones por ciudades a través del SISE, 2023



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

Tabla 10A:**Tasas de colocación por sexo y grupo poblacional para 23 ciudades, 2023***

	Jóvenes		Personas con discapacidad		Víctimas conflicto armado		Otras poblaciones		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Barranquilla	14,68%	21,88%	20,67%	31,35%	26,99%	22,54%	22,55%	30,16%	19,03%	26,47%
Bogotá	45,35%	48,26%	62,41%	60,53%	24,51%	24,97%	47,24%	44,22%	46,91%	46,56%
Bucaramanga	46,02%	52,50%	50,34%	60,49%	35,85%	37,93%	44,26%	51,00%	45,22%	52,09%
Cali	21,35%	29,06%	33,04%	48,28%	16,38%	19,88%	26,84%	38,86%	24,82%	34,62%
Cartagena	20,55%	33,27%	30,68%	37,99%	5,26%	15,00%	23,21%	34,51%	22,56%	34,22%
Cúcuta	14,94%	26,18%	23,02%	35,57%	19,35%	4,76%	24,37%	31,82%	20,31%	29,94%
Florencia	12,79%	16,49%	17,12%	24,94%	-	33,33%	25,00%	25,29%	17,61%	21,68%
Ibagué	17,13%	15,95%	18,85%	25,00%	30,43%	14,29%	24,15%	26,04%	20,76%	22,00%
Manizales	44,51%	53,86%	53,15%	67,54%	19,05%	9,09%	49,00%	53,90%	47,04%	54,01%
Medellín	40,91%	48,61%	50,56%	57,95%	20,20%	15,96%	37,22%	41,42%	39,81%	45,26%
Montería	3,89%	7,56%	4,97%	9,86%	11,11%	7,32%	5,13%	10,28%	4,73%	9,28%
Neiva	18,96%	26,60%	24,69%	36,59%	-	6,06%	35,23%	57,51%	26,76%	42,89%
Pasto	5,58%	9,06%	10,60%	19,46%	-	-	10,63%	19,98%	8,74%	16,37%
Pereira	49,81%	60,85%	55,40%	69,21%	29,63%	28,57%	43,65%	53,88%	47,16%	57,79%
Popayán	10,86%	15,26%	17,82%	25,31%	17,65%	34,62%	22,07%	21,37%	17,19%	19,25%
Quibdó	4,90%	6,84%	9,01%	14,53%	-	-	10,41%	12,01%	8,44%	11,38%
Riohacha	7,52%	21,14%	12,84%	36,35%	-	8,33%	12,73%	35,34%	10,76%	31,64%
San Andrés	16,58%	13,73%	33,33%	7,69%	50,00%	-	15,97%	11,04%	16,36%	12,03%
Santa Marta	14,89%	18,95%	23,16%	29,94%	19,05%	11,76%	21,56%	30,06%	19,08%	26,50%
Sincelejo	7,58%	8,57%	20,78%	14,78%	-	-	17,98%	24,37%	15,06%	17,40%
Tunja	23,66%	27,16%	34,86%	35,23%	7,69%	-	37,25%	43,60%	30,88%	35,45%
Valledupar	7,72%	9,38%	12,29%	12,77%	4,88%	2,00%	12,02%	14,02%	10,65%	12,34%
Villavicencio	11,83%	23,34%	27,69%	54,59%	12,50%	10,00%	30,63%	76,28%	22,06%	52,50%
Otro	35,87%	52,96%	42,22%	71,96%	25,85%	26,81%	42,78%	69,90%	39,97%	63,43%
Total	35,75%	46,09%	43,01%	62,18%	23,13%	22,41%	39,12%	52,42%	38,01%	50,45%

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

* Las tasas de colocación son la proporción de registrados de cada año que obtuvieron por lo menos una colocación en ese año.

Tabla 10B:
Brechas de género en colocación por ciudad, 2023**

	Jóvenes	Personas con discapacidad	Víctimas del conflicto armado	Otras poblaciones	Total
Barranquilla	-7,20	-10,68	4,45	-7,61	-7,44
Bogotá	-2,91	1,88	-0,45	3,02	0,35
Bucaramanga	-6,49	-10,15	-2,08	-6,74	-6,88
Cali	-7,72	-15,24	-3,50	-12,02	-9,80
Cartagena	-12,72	-7,32	-9,74	-11,29	-11,66
Cúcuta	-11,23	-12,55	14,59	-7,44	-9,63
Florencia	-3,70	-7,82	-33,33	-0,29	-4,07
Ibagué	1,18	-6,15	16,15	-1,89	-1,25
Manizales	-9,35	-14,39	9,96	-4,90	-6,97
Medellín	-7,70	-7,40	4,25	-4,21	-5,44
Montería	-3,67	-4,89	3,79	-5,15	-4,55
Neiva	-7,64	-11,90	-6,06	-22,28	-16,13
Pasto	-3,48	-8,86	0,00	-9,35	-7,62
Pereira	-11,04	-13,81	1,06	-10,23	-10,63
Popayán	-4,40	-7,49	-16,97	0,70	-2,06
Quibdó	-1,94	-5,52	0,00	-1,61	-2,94
Riohacha	-13,62	-23,51	-8,33	-22,61	-20,87
San Andrés	2,86	25,64	50,00	4,93	4,33
Santa Marta	-4,06	-6,78	7,28	-8,50	-7,42
Sincelejo	-0,99	6,00	0,00	-6,40	-2,34
Tunja	-3,50	-0,36	7,69	-6,35	-4,58
Valledupar	-1,66	-0,48	2,88	-2,00	-1,69
Villavicencio	-11,50	-26,90	2,50	-45,65	-30,45
Otro	-17,09	-29,73	-0,97	-27,12	-23,46
Total	-10,35	-19,17	0,72	-13,30	-12,44

Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

** Tasas de colocación de mujeres - tasas de colocación de hombres en Tabla 10A.

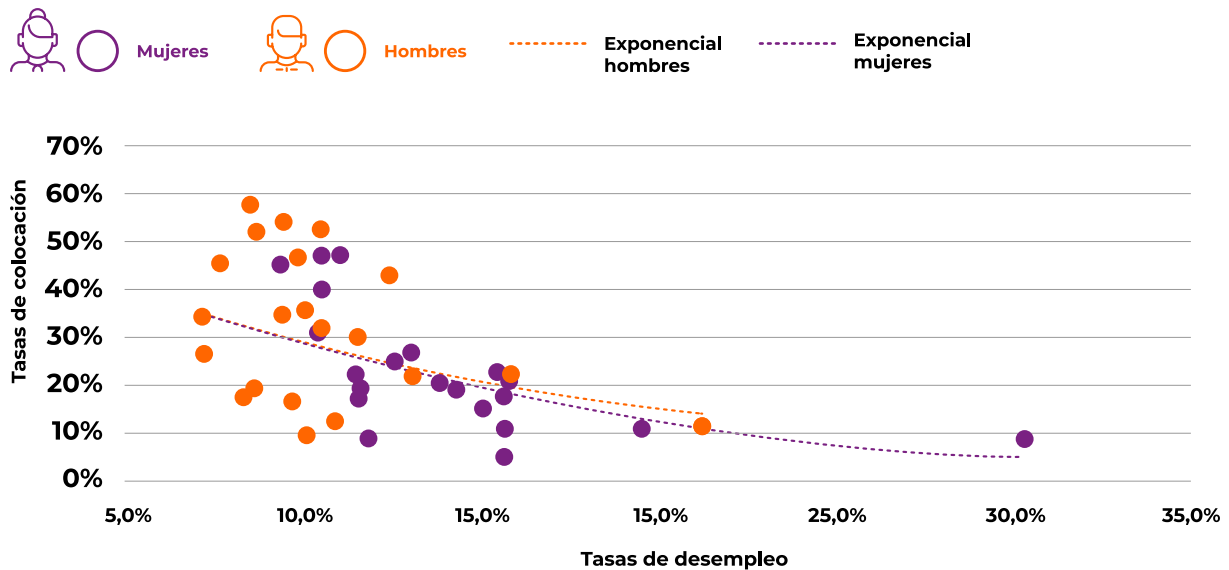
Hay ciudades en las que la brecha (diferencia en tasas de colocación) de género es pequeña, como en el caso de Bogotá, Ibagué, Sincelejo y Valledupar (o positiva como en San Andrés), pero hay otras donde las diferencias son grandes, como Cartagena, Neiva, Riohacha y Villavicencio. También parece claro que hay un alto grado de heterogeneidad, tanto en el éxito de hombres y mujeres en la búsqueda de empleo,

como en las brechas de género asociadas con dichos procesos entre las ciudades.

Seguramente, una parte de la heterogeneidad entre tasas de colocación, se explica por los mismos factores que determinan las tasas de desempleo. Una forma de explorar esta hipótesis es comparando estas tasas a nivel de municipios. En la Tabla 11 se presentan las tasas de desempleo y las tasas de colocación para las 23 ciudades principales desagregadas por sexo. A partir de dicha información se construye el Gráfico 10 que relaciona las dos tasas.

Gráfico 10:

Relación entre tasas de desempleo y tasa de colocación por ciudades a través del SISE, 2023.



Fuente: Cálculos propios. Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE.

Nota: Una colocación es un resultado y no un individuo, tal que una misma persona buscadora de empleo puede ser colocada múltiples veces en diferentes empleos durante el mismo período analizado.

En el Gráfico 10 las tasas de desempleo se miden en el eje horizontal y las de colocación en el vertical. Cada punto representa una ciudad. Como se puede ver, la relación tanto para hombres como para mujeres entre las dos tasas es negativa (ver las líneas de tendencia). Esto indica que a medida que aumentan las tasas de colocación disminuyen las de desempleo. La simple correlación que presenta el gráfico no permite saber cuál es la causa y cuál es el efecto, pero sí indica que hay alguna

correlación: las ciudades con altas tasas de colocación tienden a tener bajas tasas de desempleo y viceversa.

En general, el análisis anterior muestra que las mujeres tienen menos éxito que los hombres en encontrar empleo. Según los cálculos presentados, aproximadamente la mitad de los hombres que son buscadores activos de empleo en un año consiguen uno, mientras que solo una tercera parte de las mujeres (o un poco más) lo hacen. También hay diferencias importantes entre grupos de la población identificados por alguna vulnerabilidad. Finalmente, parece haber una relación importante entre las tasas de colocación de los municipios y sus tasas de desempleo.

Tabla 11:
Tasas de desempleo y de colocación por sexo para las 23 ciudades principales - 2023

	Tasas de desempleo*			Tasas de colocación		
	Mujeres	Hombres	Brecha pp**	Mujeres	Hombres	Brecha pp**
Armenia	12,5%	11,7%	0,73			
Barranquilla	14,3%	7,2%	7,08	19,03%	26,47%	-7,44
Bogotá D.C.	11,0%	9,8%	1,18	46,91%	46,56%	0,35
Bucaramanga	9,4%	8,7%	0,66	45,22%	52,09%	-6,88
Cali	12,6%	9,4%	3,16	24,82%	34,62%	-9,80
Cartagena	15,5%	7,2%	8,26	22,56%	34,22%	-11,66
Cúcuta	13,9%	11,5%	2,32	20,31%	29,94%	-9,63
Florencia	15,6%	13,1%	2,58	17,61%	21,68%	-4,07
Ibagué	15,8%	15,8%	-0,03	20,76%	22,00%	-1,25
Manizales	10,5%	9,5%	1,06	47,04%	54,01%	-6,97
Medellín	10,5%	7,7%	2,83	39,81%	45,26%	-5,44
Montería	15,6%	10,1%	5,54	4,73%	9,28%	-4,55
Neiva	13,1%	12,4%	0,62	26,76%	42,89%	-16,13
Pasto	11,8%	9,7%	2,15	8,74%	16,37%	-7,62
Pereira	11,0%	8,5%	2,52	47,16%	57,79%	-10,63
Popayán	11,6%	8,6%	2,92	17,19%	19,25%	-2,06
Quibdó	30,3%	21,2%	9,09	8,44%	11,38%	-2,94
Riohacha	19,5%	10,5%	9,02	10,76%	31,64%	-20,87
Santa Marta	11,6%	7,2%	4,42	19,08%	26,50%	-7,42

Continúa...

	Tasas de desempleo*			Tasas de colocación		
	Mujeres	Hombres	Brecha pp**	Mujeres	Hombres	Brecha pp**
Sincelejo	15,1%	8,3%	6,76	15,06%	17,40%	-2,34
Tunja	10,4%	10,1%	0,34	30,88%	35,45%	-4,58
Valledupar	15,7%	10,9%	4,79	10,65%	12,34%	-1,69
Villavicencio	11,5%	10,5%	0,97	22,06%	52,50%	-30,45
Otro				39,97%	63,43%	-23,46
Total 23 Ciudades	12,2%	9,3%	2,87	38,01%	50,45%	-12,44

* Fuente: GEIH.

* Se estima como la diferencia entre las tasas de mujeres y las de hombres.

EXPERIENCIAS EXITOSAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA RED DE PRESTADORES DEL SPE

Resulta fundamental destacar las acciones llevadas a cabo por los prestadores durante el último año. Entre estas acciones, se pueden mencionar:



La **APE SENA** ha programado una gran **FERIA DE EMPLEO** para el 8 de marzo con cobertura nacional, proyectando **13.000 vacantes para mujeres en 33 regionales**. La feria incluirá muestras culturales, talleres de orientación ocupacional y atención personalizada para la inscripción y postulación a las vacantes, además de ofrecer otros servicios como emprendimiento, certificación por competencias y formación.



La **AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE LA ALCALDÍA DE MEDELLÍN** ha desarrollado acciones para cerrar brechas en el acceso al mercado laboral de las mujeres. En 2022, llevó a cabo una **feria de empleo con enfoque diferencial al género femenino**, con participación de **26 EMPRESAS** y más de **2.000 vacantes**. Además, se han establecido articulaciones con programas de la Secretaría de las Mujeres de la Alcaldía, como la ruta de autonomía económica y los hogares de acogida de la línea 123 mujer, para promover procesos de generación de ingresos para una vida digna.



La **SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO DE BOGOTÁ** lanzó el programa Pago por Resultados en julio de 2022 para promover la inserción laboral efectiva, priorizando a mujeres. De las 28.000 personas previstas para ser colocadas, se esperaba que al menos el 60% fueran mujeres (17.000 en total). Contratando prestadores del Servicio Público de Empleo, operó bajo esquemas de financiación basados en resultados, con pagos por colocación de mujeres mayor a la de hombres. Con un avance del **99%**, se logró ubicar a más de **27.200 personas, aproximadamente 16.500 de ellas mujeres**, alcanzando así la meta. Estas recibieron orientación en trayectorias laborales, apoyo para mitigar barreras de inclusión laboral (por ejemplo, bonos de transporte y alimentación durante la búsqueda de empleo) y capacitación en habilidades laborales.



La Agencia Privada de Gestión y Colocación de Empleo **FUNDACIÓN ACCIÓN INTERNA** ha transformado la vida de **1.905 mujeres pospenadas**, en libertad condicional y familiares de personas privadas de la libertad, a través de servicios especializados para la empleabilidad, como formación en destrezas y habilidades para el trabajo, formación especializada y estrategias para el cierre de brechas, generando un impacto positivo en la calidad de vida de las buscadoras de empleo.



La **AGENCIA HOGARÚ** tiene como objetivo fundamental **dignificar el trabajo** de las mujeres colombianas que se dedican a los servicios de aseo y limpieza. Estas mujeres, que laboran en la informalidad sin acceso a educación ni beneficios, son el centro de atención de la organización. Gracias a los programas adicionales que se ofrecen, más de **1.000 mujeres han logrado cumplir sus sueños de adquirir una vivienda** o completar sus estudios, además de brindarles acceso a prestaciones de ley. La formalización de su trabajo les ha proporcionado una mayor estabilidad y seguridad en el empleo.

CAP. 4

BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

El análisis de las barreras de acceso al mercado laboral formal resulta fundamental para comprender los desafíos que enfrentan grupos específicos de la población en su búsqueda de empleo. Este tipo de análisis se enfoca en identificar los factores que obstaculizan la inserción laboral desde una perspectiva multidimensional, considerando aspectos como el perfil del candidato, las características del mercado laboral local y las prácticas de contratación de las empresas.



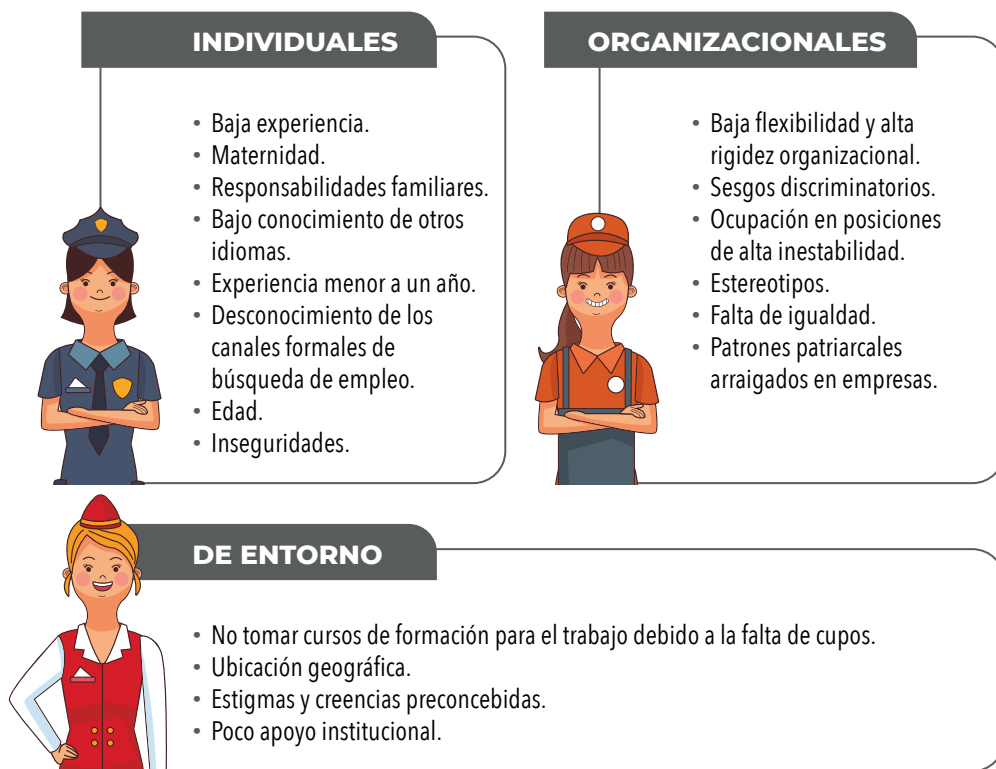
Diversos marcos conceptuales abordan los tipos de barreras que se enfrentan; entre ellos, el SPE ha adoptado tres categorías principales: barreras **individuales**, barreras **organizacionales** y barreras **de entorno** (Ministerio del Trabajo, et al., 2019). Las barreras individuales hacen referencia a la falta de competencias necesarias para acceder a oportunidades laborales, así como a factores personales como la ausencia de experiencia y el desconocimiento del proceso de búsqueda de empleo. Por otro lado, las barreras organizacionales están relacionadas con posibles

sesgos, prejuicios o estereotipos presentes en los procesos de selección de personal. Por último, las barreras de entorno se refieren a factores del mercado laboral local que pueden dificultar la inserción laboral de las personas buscadoras.

Un ejemplo de las barreras mencionadas se muestra en la Ilustración 1, basada en el diálogo con prestadores, empresas y organizaciones que trabajan con grupos vulnerables en diferentes regiones de Colombia¹⁰. Para las mujeres, las principales barreras individuales identificadas son las responsabilidades familiares, la falta de experiencia y el desconocimiento de los canales de búsqueda. En cuanto a las barreras del entorno, destacan la movilidad geográfica y los estigmas sociales. Además, persisten sesgos de género, patriarcado y machismo como barreras organizacionales, evidenciados en roles y posiciones exclusivos para hombres, lo que limita el desarrollo profesional de las mujeres.

Ilustración 1:

Barreras de acceso al mercado laboral



Fuente. Elaboración propia a partir del diálogo con prestadores, empresas y organizaciones que trabajan con grupos vulnerables.

10. Durante noviembre de 2023, se llevaron a cabo seis grupos focales en diferentes regiones del país (Valle del Cauca y Risaralda, Cundinamarca y Meta, Bolívar y Atlántico, Santander, Bogotá y Antioquia), en el contexto del Convenio 098 de 2023. Estos grupos contaron con la participación de prestadores del Servicio Público de Empleo, empresas y organizaciones representativas del segmento de la población objetivo. Cada grupo focal tuvo en promedio 14 participantes.

Realizar una lectura comprensiva de estas barreras es un reto metodológico. Se requiere información para medir variables que evolucionan con la dinámica misma del mercado laboral y que en ocasiones involucra a más de un actor o fuente de información. A partir de información contenida en el SISE y en la GEIH es posible aproximarse a la medición de estas barreras. Para este propósito se priorizaron los siguientes indicadores¹¹:

1	2	3	4	5
El porcentaje de personas que buscan empleo y no están interesadas en tomar cursos de formación laboral.	Porcentaje de personas que buscan empleo que no utilizan el Servicio Público de Empleo (servicios de agencias o bolsas de empleo, Cajas de Compensación Familiar, APE SENA, agencias de entes territoriales).	Porcentaje personas que buscan empleo que no completaron la educación secundaria .	Porcentaje de personas que buscan empleo con experiencia menor a un año .	Porcentaje de personas que buscan empleo que no cuentan con cursos de capacitación .

Los resultados de la Tabla 12 destacan las diferencias entre hombres y mujeres en relación con las barreras de acceso al mercado laboral, especialmente en función de la edad. En general, se observa que estas barreras tienden a aumentar con la edad, pero hay discrepancias significativas entre géneros.

Las mujeres mayores, definidas como aquellas mayores de 45 años, enfrentan desafíos adicionales en comparación con los hombres mayo-

res. Ellas muestran una mayor propensión al desánimo en los procesos de formación para el trabajo, una menor utilización del SPE como herramienta de búsqueda de trabajo y un porcentaje más alto de falta de educación media, así como bajos niveles de participación en cursos de capacitación y certificación.

En contraste, las mujeres más jóvenes utilizan de manera más activa los servicios del SPE y tienen un mayor porcentaje de al menos educación media en comparación con los hombres jóvenes. Esto sugiere una brecha de género en términos de acceso y participación en el mercado laboral y en la búsqueda de oportunidades de formación y empleo.

11. Detalles sobre la definición y construcción de los indicadores se presentan en el Anexo del documento.

Tabla 12:
Barreras de acceso al mercado laboral

Barrera	Nacional	Mujeres			Hombres		
		Jóvenes	Adultas	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores
Desánimo en la formación para el trabajo*	12,78%	10,33%	13,98%	13,75%	9,76%	13,58%	17,03%
No buscan empleo por el Servicio Público de Empleo*	88,34%	87,1%	88,05%	94,72%	85,21%	86,74%	91,77%
Oferentes que no alcanzaron nivel de educación media**	8,54%	4,30%	6,42%	16,88%	7,20%	10,37%	22,13%
Oferentes con experiencia menor a un año**	14,89%	24,40%	9,13%	7,06%	22,39%	7,58%	6,04%
No cuenta con capacitación y/o certificación**	41,72%	36,41%	48,90%	46,10%	31,73%	47,13%	47,49%

Fuente: Elaboración propia basada en datos GEIH y SISE. Los grupos de edad se definen de la siguiente manera: jóvenes de edad entre 18 y 28 años, adultos entre 29 años y 44, y mayores con edades superiores a 45 años.

* Indicadores basados en GEIH 2021 y 2022.

** Indicadores basados en información proveniente de SISE 2021 a 2023.

Según un estudio realizado por Heat et al. (2008), el escaso interés en la formación laboral puede estar relacionado con responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos pequeños, así como con obstáculos geográficos que dificultan la participación de las mujeres en programas de capacitación. Otros investigadores, como Kunze (2005), señalan que, en el caso de Corea, las tasas de rotación laboral entre las mujeres son más altas que las de los hombres, lo que desalienta a los empleadores a invertir en programas de formación para mujeres. Esto, a su vez, resulta en una menor exposición de las mujeres a este tipo de oportunidades de desarrollo profesional.

Además, investigaciones como la de González-Navarro et al. (2018) mues-

tran que existen disparidades en las estrategias de búsqueda de empleo entre hombres y mujeres. Por ejemplo, los hombres tienden a utilizar más las redes de contactos, agencias de empleo y páginas web de empresas, mientras que las mujeres prefieren demostrar sus destrezas a través de actividades como trabajar sin remuneración para exhibir sus conocimientos. Estas diferencias también pueden atribuirse a la baja autoevaluación que tienen las mujeres sobre su eficacia en la búsqueda de empleo (Hoye et al., 2019), así como a la menor probabilidad que tienen las mujeres de postularse a empleos en áreas metropolitanas o lejos de su ubicación actual (Eriksson y Lagerström, 2012).

Para reducir estas barreras, sería apropiado dirigir los esfuerzos hacia la capacitación y certificación de mujeres jóvenes. Este enfoque puede ser más efectivo debido a los niveles educativos más altos en este grupo, lo que facilitaría la transición hacia sectores laborales con una creciente demanda de competencias. Además, aunque es necesario promover una mayor utilización de los mecanismos formales de búsqueda de empleo, como las agencias de empleo,

este esfuerzo debe centrarse especialmente en mujeres mayores, con el objetivo de reducir las diferencias observadas en comparación con el promedio nacional.

Las estrategias para superar estas barreras deben tener en cuenta el con-

texto socioeconómico de las mujeres en busca de empleo. Por ejemplo, según los datos recopilados por GEIH en 2021 y 2022, el 59,03% de las mujeres mayores se dedican a labores del hogar, en comparación con el 31,34% de las jóvenes. Esta mayor demanda de actividades de cuidado puede resultar en interrupciones más significativas en la trayectoria laboral de las mujeres.

OPTIMIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE MUJERES: EXPLORACIÓN DE BENEFICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

El Estado en su rol de garante del desarrollo económico, social y del interés general, ha generado incentivos tributarios con enfoque diferencial dirigidos al tejido empresarial. Lo anterior, con el fin de mitigar barreras de acceso al mercado laboral de mujeres y otros grupos poblacionales de especial protección constitucional, a los que también pueden acceder mujeres bajo una perspectiva interseccional.

Es así como, en el marco de los beneficios tributarios institucionalizados, existen ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional, deducciones, rentas exentas y descuentos tributarios; no obstante, frente a las actividades productoras de renta relacionadas con la generación de empleo de grupos poblacionales vulnerables, las deducciones fiscales constituyen los beneficios más comunes y asequibles para los empleadores, dentro de los cuales encontramos los siguientes:	1 Contratación a mujeres víctimas de la violencia. • <u>¿Dónde está consagrado el beneficio tributario?:</u> En el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y en los artículos 2.2.9.3.1. a 2.2.9.3.6 del Decreto 1072 del 2015. • <u>¿En qué consiste el beneficio tributario?:</u> En el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, desde que exista la relación laboral y hasta por un periodo de tres años.	2 Contratación de personas con discapacidad. • <u>¿Dónde está consagrado el beneficio tributario?:</u> En los artículos 24 y 31 de la Ley 361 de 1997 y en el artículo 1.2.1.23.10 del Decreto 1625 de 2016. • <u>¿En qué consiste el beneficio tributario?:</u> En el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, mientras subsista la relación laboral.	3 Contratación de personas en edad de pensionarse, que no sean beneficiarias de pensión. • <u>¿Dónde está consagrado el beneficio tributario?:</u> En el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020. • <u>¿En qué consiste el beneficio tributario?:</u> En el derecho a deducir de la renta el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable en el que permanezcan contratados, siempre que correspondan por lo menos al 2.5%¹² de los trabajadores cuando la planta sea menor a 100 empleados.	4 Primer empleo. • <u>¿Dónde está consagrado el beneficio tributario?:</u> En el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019 y reglamentado por el Decreto 392 de 2021. • <u>¿En qué consiste el beneficio tributario?:</u> En el derecho a deducir el 120% del valor de los salarios pagados a menores de 28 años, siempre que sea su primer empleo, se trate de un nuevo empleo y empleador no exceda de 115 UVT mensuales por este concepto.
--	--	---	--	---

Continúa...

12. El requisito aumenta en un 0.5% por cada 100 empleados adicionales. El beneficio aplica hasta máximo un 5% de la planta.

OPTIMIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE MUJERES: EXPLORACIÓN DE BENEFICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Además de las deducciones fiscales, existen otros incentivos económicos para la creación de empleo que también pueden impactar en la contratación de mujeres, teniendo en cuenta que muchas veces presentan dos o más características diferenciales de manera simultánea. Dentro de estos incentivos encontramos algunos genéricos como el de creación de nuevos empleos formales y otros dirigidos a grupos poblacionales específicos, como el de progresividad en el pago de parafiscales asociados al pago de nómina de pospenados:

1

Incentivos a la creación y permanencia de nuevos empleos formales:

• ¿Dónde está consagrado el incentivo económico?:

En el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 y el artículo 2.2.6.1.10.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 1736 de 2023.

• ¿En qué consiste el incentivo económico?:

En recibir un aporte estatal equivalente a un porcentaje de un salario mínimo legal mensual vigente, dependiendo del grupo poblacional a contratar, por cada uno de los trabajadores adicionales. Es importante mencionar que bajo un enfoque de juventudes e inclusión laboral, la ley genera incentivos adicionales y hace especial énfasis en la vinculación a jóvenes entre 18 y 28 años y personas con discapacidad.

2

Población pospenada.

• ¿Dónde está consagrado el incentivo económico?:

En los artículos 6 y 7 de la Ley 2208 de 2022.

• ¿En qué consiste el incentivo económico?:

En la posibilidad de realizar aportes progresivos a parafiscales asociados al pago de nómina, siempre y cuando se vinculen, mediante contrato a término indefinido o fijo, a personas que hayan recuperado la libertad después de pagar una pena privativa de la misma o que en cumplimiento de ésta tengan autorización de trabajo. Es importante mencionar que bajo un enfoque de género, la ley genera incentivos adicionales por vinculación a mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, e insta a priorizar madres cabeza de hogar.



Así, además de optimizar niveles de productividad, obtener reconocimientos por buenas prácticas, evitar la rotación de personas y aportar a una cultura organizacional más incluyente; la reducción de costos por incentivos tributarios y económicos constituye uno de los beneficios adicionales a los que pueden acceder las empresas que se sumen a esta apuesta de cierre de brechas. Sumado a lo anterior, existen también **beneficios no tributarios ni económicos**, como los que se enuncian a continuación:

Continúa...

OPTIMIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE MUJERES: EXPLORACIÓN DE BENEFICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Por contratación de mujeres:

Además de las deducciones de renta, el Gobierno Nacional ha creado el programa "Sello de Equidad Laboral EQUIPARES", que certifica sistemas de gestión en igualdad de género y busca la eliminación de la discriminación salarial y laboral contra las mujeres.

Por contratación de personas con discapacidad:

Según la Ley 361 de 1997, los empleadores tienen derecho a reducir en un 50% la cuota de aprendices, en caso de estar obligados a contratar, siempre que el 25% o más de las personas vinculadas formalmente a la empresa sean personas con discapacidad, siempre que acrediten los requisitos allí previstos.

Adicionalmente, tendrán preferencia en la celebración de contratos públicos o privados cuando se requiera un criterio de desempate, siempre que el 10% o más de los contratados sean personas con discapacidad.

Por último, tendrán prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado, siempre que éstos se orienten a programas de generación de empleo a personas con discapacidad.

Por contratación de jóvenes:

La Ley 1780 de 2016 establece mecanismos no fiscales que impactan positivamente en la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años, siempre que acrediten los requisitos allí previstos.

Por contratación de personas adultas mayores:

Según la Ley 2040 de 2020, los empleadores tendrán preferencia en la celebración de contratos públicos o privados cuando se requiera un criterio de desempate, siempre que acrediten los requisitos allí previstos.

Adicionalmente, los empleadores que vinculen a personas con las características referidas en la Ley 2040 de 2020, podrán recibir el sello amigable "Adulto Mayor".



Finalmente, el Estado, como encargado de garantizar progresiva y sosteniblemente el goce efectivo del derecho a la igualdad real o material en la ejecución de políticas públicas, ha adoptado medidas afirmativas en favor de grupos discriminados y personas en circunstancia de debilidad manifiesta que resultan de la mayor trascendencia en el marco del trabajo digno y decente. Es así como, en el marco de las políticas de inclusión laboral en el sector público, existen algunas como la vinculación de personas con discapacidad y la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, en los términos de las Leyes 1346 de 2009, 1618 de 2013 y 2214 de 2022, respectivamente, tal como se reglamenta en el Decreto 1083 de 2015.



CAP. 5

EQUIDAD LABORAL: CERRANDO LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO DE LAS MUJERES

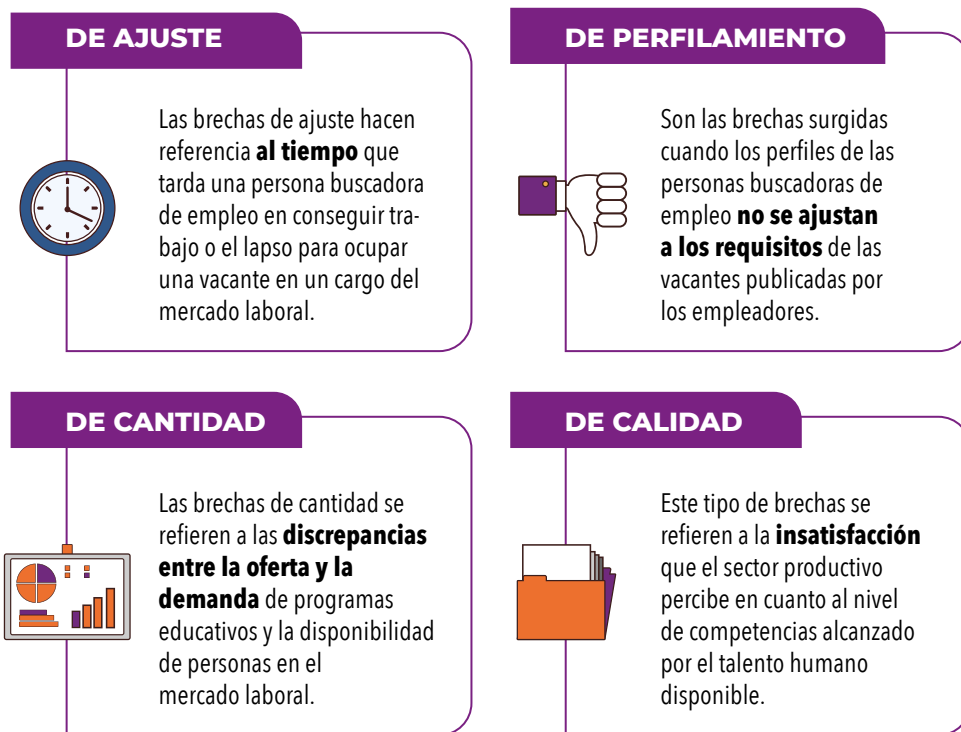
El desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral despierta cada vez más interés debido a su influencia en la eficiencia de los mercados de trabajo.

La disparidad entre oferta y demanda se manifiesta en muchos aspectos del mercado laboral, por ejemplo, la duración del desempleo, la dificultad de las empresas para encontrar personas con las competencias requeridas, y la rotación o escasez de ciertas ocupaciones. Las diferencias entre oferta y demanda configuran brechas, es decir, una medida de la discrepancia entre lo que el mercado demanda y las características de las personas buscadoras de empleo.

Una brecha en el mercado laboral representa un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, según el Ministerio del Trabajo (2017). Por un lado, las brechas pueden surgir en la demanda debido a la falta de gestión de talento humano por competencias, baja disponibilidad de vacantes o la incapacidad para encontrar personal con competencias adecuadas. Por otro lado, en la oferta laboral, las brechas se producen cuando las personas buscadoras de empleo no poseen el perfil requerido por las empresas, y en la oferta educativa, cuando la formación no se alinea con las necesidades del mercado laboral. Estas discrepancias pueden evaluarse en varios aspectos, especialmente en destrezas y conocimientos.

Ilustración 2:

Tipología de brechas de capital humano



Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio del Trabajo (2017).

Aprovechando información proveniente del SISE donde se captura la descripción de los perfiles de las personas buscadoras de empleo y descripción de vacantes, se realiza un análisis de brechas de capital humano que se enfoca en cuantificar las discrepancias en los conocimientos y destrezas ofrecidos y demandados (brechas de perfilamiento).

Se realiza un análisis en el cual se valora el ajuste de un perfil a una oferta

de empleo en una ocupación a partir de emparejamiento de conocimientos¹³ y destrezas¹⁴. Así, tanto las personas oferentes (buscadoras de empleo) como las ofertas (vacantes) se describen a partir de una lista de conocimientos y destrezas identificadas con términos o bolsas de palabras definidos en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Con la cuantificación de estas brechas en conocimientos, se busca identificar los cuellos de botella y las acciones que deben ser priorizadas para mitigar los desajustes no deseados que presentan los grupos respecto de la media nacional.

CUOC: CLASIFICACIÓN ÚNICA DE OCUPACIONES PARA COLOMBIA

Es un listado que organiza y clasifica todos los trabajos que las personas tienen en Colombia. Allí es posible encontrar todos los tipos de trabajos, desde oficios hasta profesionales.

¿Por qué es importante?

Ayuda a las personas a encontrar un trabajo que se ajuste mejor a lo que las empresas están buscando.

¿Qué contiene?

- **676 ocupaciones y 14.703 nombres de cargos, empleos u oficios** que son utilizados en el mundo del trabajo.
- Los conocimientos y destrezas que tiene una persona para desempeñar su trabajo.
- Descripción de las tareas específicas que una persona realiza en su trabajo.

- Las características y destrezas que una persona necesita tener para realizar un trabajo en particular.

¿Para qué sirve?

- Organiza y facilita las oportunidades de trabajo para las personas que están buscando empleo.
- Recopila y analiza información sobre el trabajo en una región o país, como cuántas personas están empleadas, qué tipos de trabajos son más comunes, etc.
- Normas sobre competencias que debe tener una persona para realizar un trabajo en particular.
- Ayuda a las personas a mejorar sus competencias para encontrar trabajo y desempeñarse mejor en él.



Ejemplo: Profesores (as) de idiomas

Descripción: Enseñan lenguas no maternas a los adultos y niños que están aprendiendo un idioma extranjero.

Destrezas: Comprensión de lectura, comunicación asertiva, estrategias para el aprendizaje.

Conocimientos: Adquisición del lenguaje Educación y capacitación, Idioma extranjero, Literatura y lingüístico.

Cargos, Empleos u oficios: Instructor de idiomas, Instructor de instituto de idiomas, Instructor inglés, Maestro de inglés como segunda lengua y maestro de inglés como segundo idioma.

Ver más sobre CUOC: <https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/Profile/OccupationalProfile/23530>

13. Los conocimientos hacen referencia a la asimilación de información. Por ejemplo, de acuerdo con la CUOC, la ocupación correspondiente a Profesionales de las ciencias y de la ingeniería involucra conocimientos como Producción y procesamiento, Ingeniería y tecnología o Matemáticas.

14. Las destrezas son habilidades para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar funciones y resolver problemas. Por ejemplo, según la CUOC, para la ocupación de Médicos especialistas se asocia a destrezas como Análisis de necesidades, Análisis de procesos, Comunicación asertiva, etc.

5.1. DESBALANCE EN LA OFERTA Y DEMANDA DE CONOCIMIENTOS

En esta sección se exponen los resultados derivados del análisis de las diferencias entre los conocimientos y destrezas de las personas buscadoras de empleo y los requisitos de las vacantes disponibles. Al registrar su hoja de vida, las personas buscadoras de empleo suministran detalles sobre su perfil y expresan sus preferencias laborales, lo que facilita la comparación de las competencias compartidas entre el perfil del candidato y las distintas oportunidades laborales que reportan las empresas.

La Tabla 13 ofrece un análisis de la correspondencia de conocimientos y destrezas entre los perfiles de las personas buscadoras de empleo y los requisitos descritos en el perfil de la vacante, ambos asociados a una ocupación específica de la CUOC. Los resultados indican que hay un mayor porcentaje de mujeres (14%) cuyos perfiles coinciden con al menos un conocimiento en comparación con los hombres (10,8%) en relación con la vacante potencial. Para el caso de las destrezas el porcentaje es mayor, 21,2% de las mujeres poseen una destreza coincidente mientras que para los hombres es 20,3%.

Tabla 13:
Número de conocimientos y de destrezas comunes

Número de conocimientos	Mujeres	Hombres	Número de Destrezas	Mujeres	Hombres
0	85,6%	88,6%	0	71,8%	74,0%
1	14,0%	10,8%	1	21,2%	20,3%
2 o más	0,4%	0,6%	2 o más	7,0%	5,7%

Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y ofertas de empleo.

Tal vez este mayor porcentaje se explique porque, como se mencionó anteriormente, hay más mujeres que reciben orientación que los hombres. Sin embargo, en general, el número de conocimientos y destrezas coincidentes es relativamente bajo, lo que puede tener dos implicaciones importantes. Por un lado, desde la perspectiva de la formación para el trabajo, dado que hay conocimientos definidos en la CUOC que de manera sistemática no se encuentran en los perfiles, se pueden establecer alertas sobre procesos de formación que podrían fortalecer los perfiles de los solicitantes y facilitar su inserción laboral.

Por otro lado, esto puede ser un elemento para transformar el perfilamiento de candidatos, ya que la falta de identificación de conocimientos y destrezas en el perfil podría ser debido a una verdadera carencia de destrezas o a la falta de señales claras en la descripción del perfil, lo que dificultaría que las empresas identifiquen adecuadamente a los candidatos. Asimismo, es crucial para las empresas mejorar la descripción de los perfiles necesarios en las vacantes publicadas. Esto implica ofrecer información detallada y precisa sobre las destrezas y conocimientos requeridos para el puesto, lo que facilitaría la identificación de candidatos idóneos y aumentaría la probabilidad de coincidencia entre los perfiles de las personas buscadoras de empleo y los requisitos del empleo. A continuación, se presenta un ejemplo del proceso de emparejamiento de los conocimientos y destrezas de los perfiles de las personas buscadoras de empleo y el perfil de la vacante.

Ilustración 3:**Proceso de emparejamiento de los conocimientos y destrezas de los perfiles de las personas buscadoras de empleo y el perfil de la vacante**

Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y Ofertas de Empleo.

Un segundo análisis consistió en construir un indicador que midiera la discrepancia entre los conocimientos y todas las destrezas identificadas en la descripción de todas las vacantes y aquellos encontrados en todos los perfiles de las personas que buscan empleo para cada una de las ocupaciones de la CUOC. Este indicador toma valores entre cero y cien: un valor cercano a cien muestra que existe

un emparejamiento perfecto entre todos los perfiles de las personas que buscan empleo y la demanda de una ocupación específica. Por otro lado, si el indicador se acerca a cero, indica que no hay coincidencia alguna entre los conocimientos y destrezas requeridos en las vacantes y los perfiles de las personas buscadoras de empleo para esa ocupación. Es decir, no se satisfacen las necesidades de la demanda con los perfiles disponibles.

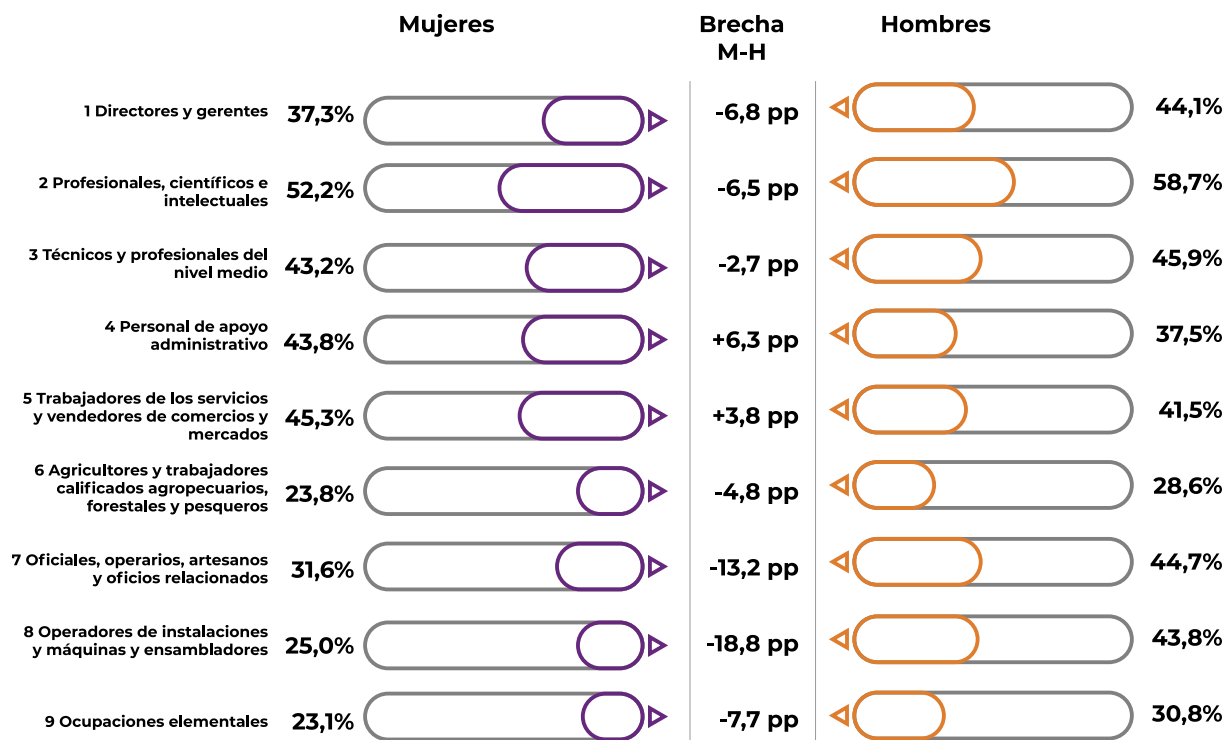
Este análisis se llevó a cabo por separado con todos los perfiles de mujeres y hombres buscadores de empleo y se compararon con los mismos requisitos de conocimientos

y destrezas de las ofertas de empleo. Esto se debe a que los perfiles de las ofertas de empleo no deben discriminar en función del género para los puestos requeridos.

De acuerdo con el Gráfico 11, en general, los hombres muestran una mayor correspondencia de conocimientos con respecto a las ofertas de empleo

potenciales en comparación con las mujeres en todas las ocupaciones. Por lo tanto, al calcular la diferencia en el porcentaje de coincidencia de conocimientos entre mujeres y hombres, en la mayoría de las ocupaciones se observan brechas negativas, lo que indica un mayor desajuste para las mujeres. Estas disparidades varían significativamente entre las ocupaciones, lo que subraya la necesidad de un análisis minucioso del perfil de conocimientos requeridos para cada ocupación.

Gráfico 11:
Comparación de brecha en conocimientos entre perfiles de buscadores mujeres y hombres y perfiles de las ofertas de empleo por código de grandes grupos ocupacionales



Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y ofertas de empleo.

Nota: Coincidencia de conocimientos de perfiles de personas buscadoras de empleo vs perfiles demandados por los empresarios.

pp: diferencia en puntos porcentuales entre ambos sexos.

Las mayores diferencias entre los perfiles de las personas buscadoras de empleo y los perfiles de las ofertas de empleo se observan en ocupaciones de dirección y gerencia, así como en agricultura y trabajos calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Por ejemplo, en el primer caso, el nivel de coincidencia para los hombres es del 44,1% y para las mujeres es del 37,3%, lo que resulta en una brecha de 6,8 pp a favor de los hombres al comparar ambos. Estas dos categorías ocupacionales también están asociadas con empleos de mayor cualificación y, en consecuencia, con mayores ingresos.

Por otro lado, resulta notable lo encontrado en las categorías de oficiales, operarios artesanos y operadores de máquinas, donde la discrepancia entre los perfiles y las ofertas de empleo es mucho mayor para las mujeres en comparación con los hombres. Al comparar ambos géneros, se observan brechas bastante amplias de 13,2 y 18,8 pp, respectivamente. Esto no solo refleja diferencias en los perfiles y la demanda laboral, sino también diferencias en los perfiles entre ambos géneros, siendo el de las mujeres el que menos se ajusta a las necesidades del mercado.

Otro caso relevante es la categoría de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados,

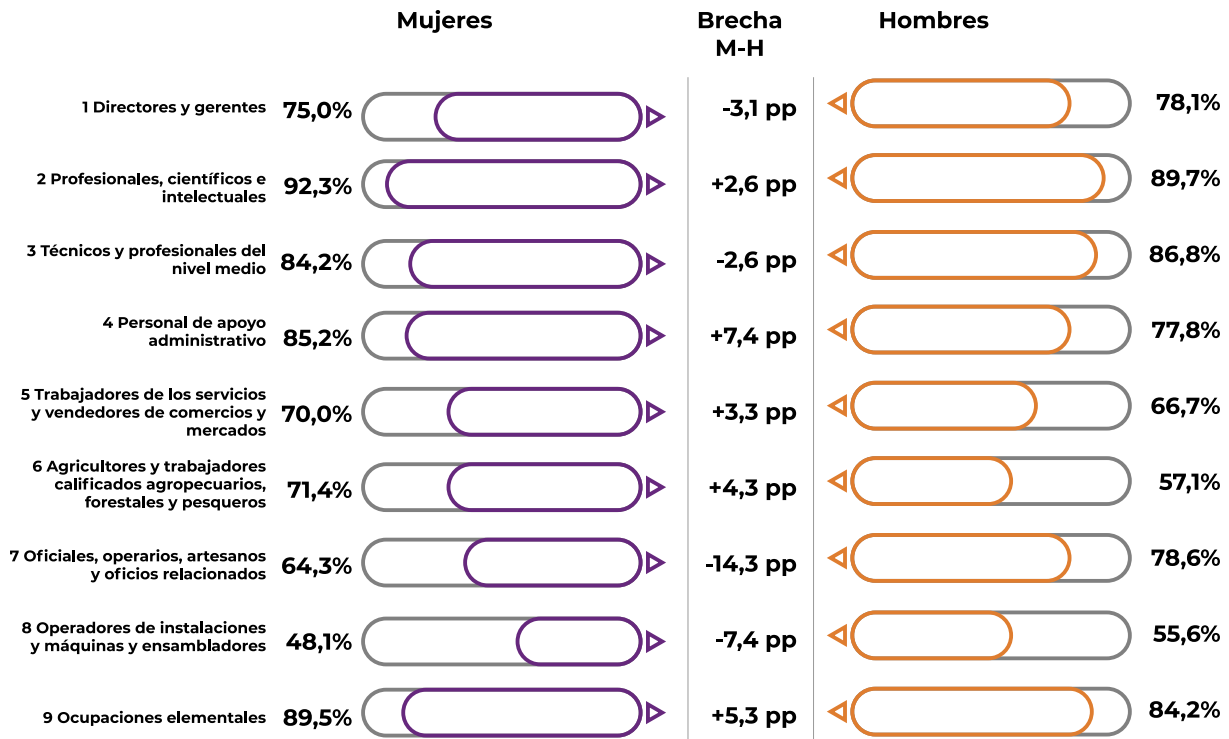
donde el ajuste es mayor para las mujeres, con un 45,3%, en comparación con los hombres, que tienen un 41,5%. Esto muestra una brecha a favor de las mujeres de 3,8 pp, lo que indica que el perfil de las mujeres se adapta mejor a las necesidades del mercado en términos de conocimientos en este grupo específico.

Al analizar las destrezas, se percibe un panorama más alentador en cuanto al ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, como se refleja en el Gráfico 12. En la mayoría de los casos, se observa una brecha positiva a favor de las mujeres, indicando un mejor emparejamiento en destrezas en comparación con los hombres, a diferencia del análisis de conocimientos. Se destaca especialmente el caso de los profesionales, científicos e intelectuales, donde el perfil de las mujeres se acerca al requerido en un 92,3%, con una brecha de 2,6 pp. Asimismo, en el ámbito del personal de apoyo administrativo, las mujeres muestran un ajuste del 85,2%, con una brecha de 7,4 puntos porcentuales en comparación con los hombres.

Esto sugiere una mayor alineación entre las destrezas que poseen las mujeres y las demandas laborales en diversos sectores y categorías ocupacionales. Así mismo, sugieren que la baja tasa de colocación de las mujeres podría atribuirse principalmente a la falta de conocimientos en sus perfiles de hoja de vida, ya sea porque no los poseen o porque no los registran con la misma frecuencia que los hombres. Esto podría reflejar un sesgo donde las destrezas son más resaltadas en el caso de las mujeres y los conocimientos en el caso de los hombres. Los resultados de esta sección indican que la orientación tanto para las personas en búsqueda de empleo como para las empresas desempeña un papel crucial en mejorar el emparejamiento entre las ofertas de empleo y las hojas de vida. Para lograrlo, es esencial que los prestadores del SPE tengan un mayor conocimiento de la CUOC y comprendan su importancia en este proceso.

Gráfico 12:

Comparación de brecha en destrezas entre perfiles de buscadores mujeres y hombres y perfiles de las ofertas de empleo por código de grandes grupos ocupacionales



Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y ofertas de empleo.

Nota: Coincidencia de destrezas de perfiles de buscadores vs perfiles demandados por los empresarios.

pp: diferencia en puntos porcentuales entre ambos sexos.

Por último, al cruzar el análisis anterior con las colocaciones registradas a través del SISE, se revela que en las categorías donde los hombres muestran un mayor ajuste del perfil en términos de conocimientos, la brecha respecto a las mujeres es más pronunciada. Esto es evidente en grupos como Técnicos y profesionales de nivel medio,

así como Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Por el contrario, en las categorías donde las mujeres presentan un mejor ajuste en su perfil en cuanto a destrezas, como Profesionales, científicos e intelectuales, y Personal de apoyo administrativo, se observan mayores tasas de colocación para ellas. Estos hallazgos sugieren que las brechas de perfilamiento en el mercado laboral pueden influir significativamente en las tasas de colocación de hombres y mujeres.

Tabla 14:
Distribución de colocaciones por ocupación CUOC

Grupo ocupacional	Mujeres	Hombres
Directores y gerentes	4,4%	4,0%
Profesionales, científicos e intelectuales	25,8%	18,1%
Técnicos y profesionales del nivel medio	32,7%	33,1%
Personal de apoyo administrativo	14,7%	13,9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	6,7%	5,7%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	6,7%	6,4%
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	0,8%	4,3%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	3,0%	9,5%
Ocupaciones elementales	4,8%	4,0%

Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE.

ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL SPE EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO

En el año 2024, el SPE ha intensificado sus esfuerzos para reconocer el papel desempeñado por las mujeres en las labores de cuidado, en consonancia con las directrices del CONPES del Sistema Nacional del Cuidado liderado por el Viceministerio de Poblaciones y Territorios Excluidos del Ministerio de la Igualdad, creado por el artículo 6 de la Ley 2281 del 2023. Esta política busca implementar medidas concretas para contribuir a la garantía de derechos de las personas cuidadoras, entre estos, el derecho al trabajo y su autonomía económica.

Con el objetivo de impulsar una transformación significativa en el CONPES del Sistema Nacional del Cuidado, el SPE se ha propuesto a participar a través de tres acciones estratégicas. En primer lugar, la Ruta de Empleabilidad se articulará con todos los servicios de cuidado disponibles a tra-

vés del sistema, permitiendo que las mujeres busquen empleo mientras acceden a los servicios disponibles. Esta articulación tiene como fin potenciar la colocación laboral de las mujeres, generando una sinergia que mejore la prestación de los servicios de cuidados en la ruta de empleabilidad. En paralelo, se llevará a cabo una serie de marcaciones en el sistema de captura de información para tener una mejor caracterización de las personas cuidadoras que buscan empleo. Finalmente, consolidamos nuestros esfuerzos en la creación de un documento con datos estratégicos que brinde herramientas para la toma de decisiones en temas de empleabilidad en las actividades del cuidado remunerado.

Por otra parte, la Unidad del Servicio Público de Empleo, en articulación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, está avanzando en el diseño de una ruta integral para la empleabilidad, el emprendimiento y formalización de las mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia de género que acuden a las Casas Refugio, a través de un piloto en la ciudad de Medellín y Barranquilla. Respondiendo al llamado de este 8 de marzo, continuamos invirtiendo para cerrar las brechas de género, ayudando a transformar la realidad de las mujeres al mejorar sus condiciones de

Continúa...

ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL SPE EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO

empleabilidad. Invertir para el empoderamiento económico de las mujeres es prevenir la violencia y avanzar en el desarrollo sostenible del país.

Otro frente en el que el SPE está colaborando estrechamente con el Ministerio de Justicia y del Derecho es en el caso de las mujeres privadas de su libertad. La Ley 2292 de 2023, conocida como la “Ley de Utilidad Pública”, permite que las mujeres privadas de la libertad que cumplan con los requisitos establecidos puedan pagar su pena en libertad mediante la prestación de servicios comunitarios, así como estudiar o trabajar. Esta ley reconoce las condiciones de marginalidad especí-

ficas que enfrentan las mujeres privadas de libertad, así como la importancia de su papel como cuidadoras activas y jefas de hogar. Además, contempla la posibilidad de aplicar sanciones penales de manera restaurativa, donde la pena se traduce en actividades de impacto social destinadas a reparar el daño causado. Al mismo tiempo, garantiza que las mujeres puedan trabajar, estudiar y cumplir con sus responsabilidades familiares.

En este contexto, la Unidad del Servicio Público de Empleo, en colaboración con el Ministerio de Justicia y del Derecho, está llevando a cabo acciones con prestadores autorizados para facilitar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales. Como resultado, se proyecta, a través de la ruta de empleabilidad, brindar atención a las primeras mujeres beneficiarias de esta ley en ocho ciudades donde residen, para que puedan hacer uso de los beneficios que esta ley les otorga.



RESUMEN

Y CONCLUSIONES

Aunque algunos indicadores recientes de la evolución del mercado laboral parecen advertir que las mujeres están mejorando más aceleradamente que los hombres, lo cierto es que solo están recuperando parte del terreno perdido durante la pandemia del COVID-19. La participación laboral de las mujeres en 2023 aún estaba por debajo de la observada en 2019, las tasas de ocupación estaban más o menos al mismo nivel y solo hubo una pequeña disminución en las tasas de desocupación.

Las mujeres siguen enfrentando numerosas barreras para ingresar y tener éxito en el mercado laboral. Este documento utiliza datos del Servicio Público de Empleo (SPE), una fuente subutilizada hasta ahora, para destacar algunas de estas barreras y desafíos.

Este documento se centra en dos temas clave. En primer lugar, aborda las barreras en el acceso al mercado laboral, evidenciadas a través de las actividades del SPE. En segundo lugar, analiza algunas brechas más específicas relacionadas con el funcionamiento de los mercados y los procesos de emparejamiento entre la oferta de los trabajadores y la demanda de los empleadores.

En cuanto al primer tema, se observa la llamada Ruta de Empleabilidad que siguen las personas usuarias del SPE que tiene cuatro servicios: registro, orientación, preselección y remisión (postulación), con lo que se busca llegar a la colocación. Se observa las diferencias en el uso que de ellos hacen los diferentes grupos poblacionales (por ejemplo, hombres, mujeres, víctimas del conflicto, personas con discapacidad).

Las conclusiones son reveladoras al señalar que las mujeres hacen un mayor uso del SPE en comparación con los hombres (representando una proporción más alta), y también aprovechan más los procesos de orientación. Sin embargo, su participación en las postu-

laciones y colocaciones es menor. Dado que las postulaciones dependen en gran medida del emparejamiento detectado por el SISE, se deduce que existen obstáculos en este proceso, algunos de los cuales se exploraron en el documento.

Por otro lado, el análisis de las colocaciones se enfocó en profundizar la comprensión de las diferencias en el éxito de este proceso, comparando la proporción de hombres y mujeres que buscan empleo y lo consiguen. La conclusión principal es que aproximadamente la mitad de los hombres y solo un tercio de las mujeres que buscan activamente empleo logran obtenerlo durante el período de un año. Además, se destaca una correlación inversa entre las tasas de desempleo y de colocación por ciudades; es decir, las ciudades con tasas de colocación más altas presentan tasas de desempleo más bajas y viceversa, lo cual resulta en una conclusión interesante.

La comprensión de las barreras identificadas en el acceso al mercado laboral constituye un desafío metodológico debido a que requirió información detallada sobre variables que a menudo incluyen múltiples fuentes de datos. Los resultados destacan las diferencias entre hombres y mujeres, particularmente en función de la edad. Las mujeres mayores, definidas como aquellas mayores de 45 años, enfrentan desafíos adicionales, como una mayor propensión al desánimo en la formación laboral, una menor utilización de servicios de gestión y colocación de empleo y una participación reducida en cursos de capacitación.

Por otro lado, las mujeres más jóvenes muestran una mayor actividad en la utilización de servicios de gestión y colocación de empleo y tienen una proporción más alta de al menos educación media en comparación con los hombres jóvenes. Esto sugiere una brecha de género en el acceso y la participación laboral, y en la búsqueda de oportunidades de formación y empleo. Se recomienda enfocar los esfuerzos en la capacitación y certificación de mujeres jóvenes, aprovechando sus niveles educativos más altos, y promover una mayor utilización de los mecanismos formales de búsqueda de empleo, especialmente entre mujeres mayores, para reducir las disparidades observadas.

El análisis de las brechas revela una mayor concordancia entre los perfiles de las mujeres y los requisitos de las vacantes en comparación con los hombres, tanto en términos de conocimientos como de destrezas. Sin embargo, la baja tasa de coincidencia indica la necesidad de mejorar los procesos de formación para fortalecer los perfiles de las buscadoras de empleo. Además, resalta la importancia para las empresas de mejorar la descripción de los perfiles en las vacantes publicadas, proporcionando información detallada sobre las destrezas y conocimientos requeridos. Esto facilitaría la identificación de candidatas idóneas y aumentaría

la probabilidad de coincidencia entre perfiles y requisitos laborales, contribuyendo así a una mejor inserción laboral y a la reducción de las brechas de género en el mercado laboral.

Asimismo, se observan diferencias marcadas entre sexos en varias ocupaciones, con brechas más amplias en roles de mayor cualificación y salarios, donde los hombres muestran una mayor concordancia con las demandas laborales en términos de conocimientos. El análisis de destrezas sugiere un panorama más alentador para las mujeres, con una mejor coincidencia entre las destrezas descritas en sus perfiles y las demandas laborales en varios sectores.

Por último, al examinar las colocaciones registradas a través del SISE se revela una conexión entre el grado de ajuste de perfil entre hombres y mujeres y las tasas de colocación en el mer-

cado laboral. En áreas donde los hombres tienen un ajuste superior en conocimientos, las mujeres enfrentan una brecha más pronunciada, lo que se traduce en tasas de colocación más bajas para ellas. En contraste, en sectores donde las mujeres muestran un mejor ajuste en destrezas, se observan tasas de colocación más altas para este grupo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar las brechas de perfilamiento de género para fomentar la equidad en las oportunidades laborales y mejorar las tasas de colocación tanto para hombres como para mujeres.

En conclusión, este documento destaca la importancia de abordar las brechas de género en el mercado laboral, centrándose en aspectos que tradicionalmente no se han explorado a fondo. Al examinar detalladamente el ajuste de perfil entre hombres y mujeres, así como las tasas de colocación en el mercado laboral, se evidencia la necesidad de políticas y acciones dirigidas a promover la equidad de género en las oportunidades laborales. Este enfoque más amplio y detallado contribuye a una comprensión más completa de las dinámicas laborales y ofrece perspectivas valiosas para el diseño de intervenciones que impulsen una mayor inclusión e igualdad en el ámbito laboral.

REFERENCIAS



- Departamento Nacional de Planeación - DNP. Indicador ID 35 - Colocaciones a través del servicio público de empleo de mujeres. Sinergia 2.0. <https://sinergia20app.dnp.gov.co/ciudadano/detalle-indicador>
- Díaz, Ana María, Ángela Fonseca, Luz Magdalena Salas (...). "Barreras de Acceso al Mercado Laboral de las Mujeres en Colombia" Servicio Público de Empleo y Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá). ISBN 978-958-53830-3-9.
- Díaz, Ana María; Luz Magdalena Salas (...) "Brecha de Habilidades de las Mujeres en el Mercado Labaoral" Servicio Público de Empleo y Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá). ISBN 978-958-52830-2-2
- Heath, Sue & Fuller, Alison & Paton, Karen. (2008). Network-based ambivalence and educational decision-making: a case study of non participation in higher education [in special issue: Challenges of diversity for widening participation in UK higher education]. Research Papers in Education. 23. 10.1080/02671520802048760.
- Eriksson, S. and Lagerström, J. (2012). The labor market consequences of gender differences in job search. Journal of Labor Research, 33(3), 303-327. <https://doi.org/10.1007/s12122-012-9132-2>
- García-Rojas, Karen, Paula Herrera-Idárraga, Leonardo Fabio Morales, Natalia Ramírez-Bustamante y Ana María Tribín-Urbe (2020): "(She)cession: The Colombian female staircase fall". Borradores de Economía No 1140. Banco de la República. Bogotá
- González-Navarro, P., Iñesta, A., & Zacarés, J. (2018). Women's job search competence: a question of motivation, behavior, or gender. Frontiers in Psychology, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00137>
- Herrera-Idárraga, Paula y Pablo Adrián Garlatti Bertoldi (...): "Caracterización de la Búsqueda de Empleo a través del Servicio Público de Empleo: un análisis comparativo y descriptivo territorial". Servicio Público de Empleo y Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá) ISBN 978-958-52830-1-5.
- Herrera-Idárraga, Paula; Natalia Ramírez-Bustamante y Ana María Tribín (2021): "COVID-19, Brechas de Género en el Mercado Laboral" Género y Economía Uiniversidad Javeriana DANE. Bogotá. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf>
- Hoye, G., Hooft, E., Stremersch, J., & Lievens, F. (2019). Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women. International Journal of Selection and Assessment, 27(1), 9-20. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12231>
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. Labour Economics, 12(1), 73-97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.012>
- MinTrabajo (2017) Metodología de identificación y medición de brechas de capital humano (IMBCH). Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/LGiraldo_metodologiamedicionbrechas_Mtrabajo.pdf
- Ministerio del Trabajo, Unidad del Servicio Público de Empleo, Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2019). Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. <https://bit.ly/3H4Cvi9>
- Unidad del Servicio Público de Empleo - Unidad del SPE. (2022). Estudio sobre el impacto de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género del mercado laboral colombiano con datos SISE. Disponible en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/GEstudios/Bolet%c3%adn%20Nodos/Estudio-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-de-Covid-19-en-la-brecha-de-genero-del-mercado-laboral-Nov2022.pdf>

ANEXOS

DEFINICIÓN DE INDICADORES DE BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Nombre del indicador	Fórmula (metodología o indicador)	Fuente de Información	Pregunta
El porcentaje de personas que buscan empleo y no están interesadas en tomar cursos de formación laboral.	Personas que consideran que la formación para el trabajo no le reporta beneficio respecto al total de buscadores de empleo.	GEIH	P467: ¿Cuál fue la razón principal para no tomar cursos de formación para el trabajo? Opciones: 1. No reporta ningún beneficio. P6240: ¿En qué actividad ocupó la mayor parte del tiempo la semana pasada? 2. Buscando trabajo
Porcentaje de personas que buscan empleo que no utilizan los servicios de las agencias de empleo	% de personas que no buscan empleo a través de redes personales	GEIH	P6290: ¿Qué hizo... principalmente en las últimas cuatro semanas para conseguir un trabajo o instalar un negocio? 1. Pidió ayuda a familiares, amigos, colegas
Porcentaje personas que buscan empleo que no completaron la educación secundaria.	% de oferentes en SISE que no cuentan con nivel de educación media certificado.	SISE	1. Corresponde al nivel educativo del oferente 2. Corresponde al estado actual del nivel educativo del oferente
Porcentaje de personas que buscan empleo con experiencia menor a un año	% de oferentes registrados con experiencia promedio laboral de hasta 1 año	SISE	1. Fecha de ingreso del oferente en la experiencia laboral relacionada. 2. Fecha de retiro del oferente en la experiencia laboral relacionada.
Porcentaje de personas que buscan empleo que no cuentan con cursos de capacitación.	% de oferentes que no cuentan con alguna capacitación o certificación	SISE	-Corresponde al tipo de capacitación o certificación -Corresponde al nombre del programa realizado por el oferente -Estado de la capacitación o certificación

Fuente: Elaboración propia basado en datos del SISE y GEIH.

DEFINICIÓN DE INDICADORES DE BRECHAS

Indicador	Descripción	Fórmula	Fuente
Desbalance entre los conocimientos de la oferta y demanda laboral	Proporción de conocimientos (o destrezas) que no coinciden entre la oferta y la demanda, sobre el total de conocimientos (o destrezas) de los oferentes.	Paso 1: cálculo de la relación entre variables: $relacion_{ij} = \frac{match\ CD_{ij}}{total\ CD_{ij}}$ Donde: $match\ CD_{ij} = \sum_i^n dummyCD_{ij}$ Y: $dummyCD_{ij} = \begin{cases} 1, & \text{si } CD_{oferentes\ ij} \\ & = CD_{vacantes\ ij} \end{cases} \quad e. o. c$ Donde: Relación entre variables de interés = Total de conocimientos (o destrezas) que son iguales en las vacantes y en los oferentes para las ocupaciones j de la CUOC. = Total de conocimientos (o destrezas) que tienen los oferentes para las ocupaciones j de la CUOC y para cada grupo de interés i = Es una variable dummy igual a 1 si los conocimientos (o destrezas) de los oferentes difieren de los conocimientos (o destrezas) requeridos por las vacantes para las ocupaciones j de la CUOC y para cada grupo de interés i = Total de conocimientos (o destrezas) que poseen los oferentes para las ocupaciones j de la CUOC y para cada grupo de interés i = Total de conocimientos (o destrezas) requeridos por las vacantes para las ocupaciones j de la CUOC y para cada grupo de interés i	Base de ofertas de empleo y Hojas de vida SISE registradas SPE – Resolución 129 de 2015



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

www.serviciodeempleo.gov.co

