

Laboratorio de Estudios sobre la Búsqueda de Empleo en Colombia

Primeros Hallazgos

El Servicio Público de Empleo es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante cuya función es mejorar la organización del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar los trabajadores apropiados según sus requerimientos. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, creada con el fin de administrar el Servicio Público de Empleo (SPE) y su Red de Prestadores, promover la prestación del SPE, diseñar y operar el sistema de información, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo.

La Red de Prestadores está conformada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Públicas (i.e. entes territoriales) y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo. El propósito de estos prestadores es integrar y conectar las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas y alianzas público-privadas. El rol articulador y el foco de la gestión de la Unidad del SPE está en el encuentro efectivo entre oferentes y demandantes de empleo, a través de instrumentos y herramientas concretas para mejorar los servicios de gestión y colocación de los prestadores del SPE.

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana y la Unidad del SPE se unieron para conformar el *Laboratorio de Estudios para la Búsqueda de Empleo en Colombia*, con el propósito de analizar y difundir la información con la que cuenta el SPE sobre el proceso de búsqueda de empleo en Colombia. También busca identificar barreras que limitan el acceso al empleo de distintos grupos de población que permita proponer

políticas públicas para el mejoramiento del proceso de búsqueda de empleo en el país. Los resultados de los estudios también aportarán evidencia a los prestadores de la Red sobre estrategias que les permita prestar un mejor servicio en términos del proceso de búsqueda de empleo.

La primera etapa de estudios del Laboratorio realiza un análisis de la situación de la **las personas que postulan a vacantes y aquellos que logran una colocación** en tres aspectos: (i) caracteriza los empleos obtenidos a través del SPE a través de un análisis descriptivo regional y comparativo; (ii) identifica y mide las brechas de habilidades entre la oferta y la demanda laboral para mujeres; y (iii) se aproxima a identificar las barreras de acceso al mercado laboral a las que se enfrentan las mujeres. Para esto, se utilizó la información de las vacantes publicadas por los prestadores de la Red del SPE, e información de los buscadores de empleo registrados en el Sistema de Información de Servicio de Empleo (SISE)¹. A continuación se presentan los principales hallazgos para cada uno de los temas estudiados.

1. La información de la demanda laboral corresponde a la totalidad de vacantes que se registran por parte de los prestadores de la Red; sin embargo, la oferta no cubre la totalidad de buscadores de empleo del país, sino una fracción de ellos, dado que hay prestadores que manejan de manera independiente su propio sistema de información y no tienen la obligación de reportar la información de quien busca empleo. Es decir, una vacante que se ofrece a través del SPE puede ser ocupada por personas registradas en el SISE o por aspirantes fuera del sistema.

Caracterización de la búsqueda de empleo a través del SPE: Un análisis comparativo y descriptivo territorial

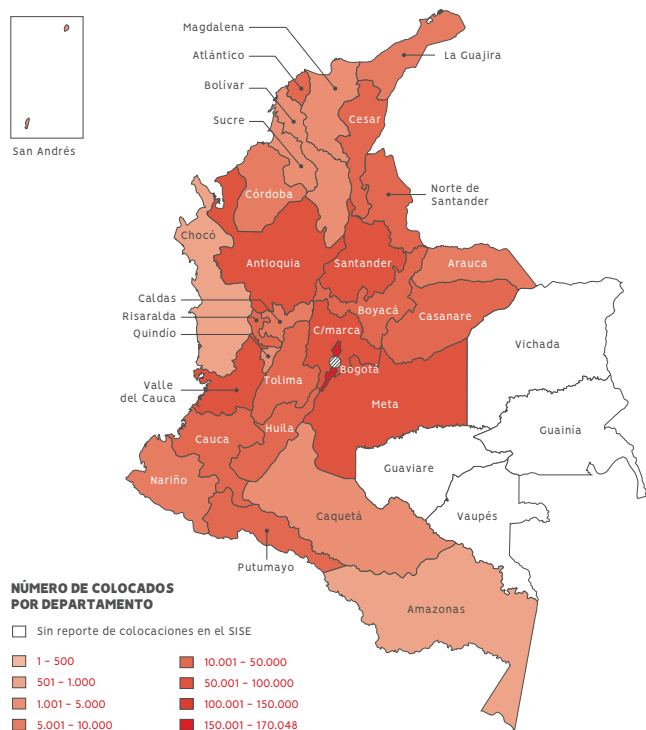
Durante 2016 y 2019 el Sistema de Información del SPE registró 18'846.278 postulaciones a vacantes y los prestadores de la Red del SPE reportaron haber llenado en total 798,623 vacantes (ver Tabla a continuación).

	Postulaciones		Colocaciones	
	Número de observaciones	Mujer %	Número de observaciones	Hombre %
2016	1,166,365	43.19%	86,329	39.34%
2017	3,484,848	42.32%	185,259	39.77%
2018	5,783,436	36.74%	247,016	38.68%
2019	8,411,629	35.95%	280,019	38.77%
Total	18,846,278	37.79%	798,623	39.04%

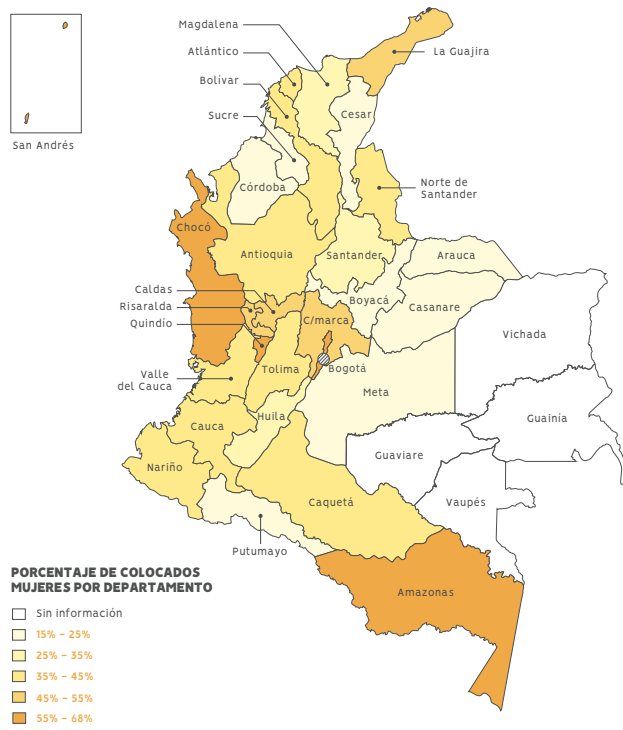
De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) las bolsas de empleo son el tercer medio más utilizado para buscar trabajo y también el tercero más usado por aquellos que ya tienen un trabajo y ha incrementado su importancia desde 2016 a 2019. Las diferencias en edad, estado civil y educación entre la GEIH y el SPE son menores. En ambos, personas entre los 18 y 25 años de edad, los solteros y aquellos con bachillerato completo tienen una gran participación. En donde se identifican diferencias importantes es en la participación laboral femenina por ciudad, la cual es mayor en la GEIH que entre las postulaciones y colocados en el SPE. En los datos del SPE se observó una sobre representación del sector de actividades administrativas, que apenas tiene participación en la GEIH, lo

que parece deberse a que una gran proporción de las colocaciones son obtenidas de empleadores que publican sus vacantes en más de un portal.

A nivel departamental el mayor número de colocados tuvo lugar en Bogotá (170.048) seguido por Antioquia (107.990) y Santander (67.148) (Ver Mapa 1). Los departamentos en donde la proporción de mujeres fue al menos 50% fueron: Quindío, Cundinamarca, La Guajira y Bogotá, Chocó y Amazonas (Ver Mapa 2). Una gran proporción de los colocados en todos los departamentos antes estaban desempleados.



Mapa 1: Número de colocados por departamento



Mapa 2: Porcentaje de mujeres en los colocados por departamento

En términos de compensación, se encontró una alta proporción de salarios a convenir, así como una gran concentración de salarios

alrededor del mínimo. También se observa una proporción no despreciable de universitarios ganando alrededor de un mínimo.

Brecha de habilidades de las mujeres en el mercado laboral colombiano

Este estudio busca aportar a la comprensión del mercado laboral colombiano en tres líneas principales:

1. Identificar las habilidades, competencias y capacidades demandadas y ofrecidas en el mercado laboral colombiano.
2. Medir el desajuste en las habilidades que requiere la demanda de trabajo y las habilidades que ofrecen los colocados en Colombia.
3. Explorar si las mujeres colocadas están mejor o peor emparejadas que los hombres en términos de sus habilidades transversales, específicas y número de años de educación.

Para esto, seguimos una metodología dividida en cuatro pasos:

1. Realizamos un análisis de texto de la descripción de la vacante y del perfil para identificar las habilidades que se encuentran tanto en la demanda como en la oferta laboral con información del SPE.
2. Creamos una red de relaciones jerárquicas de habilidades basados en la ontología existente de habilidades, competencias, calificaciones y ocupaciones europeas (ESCO). Esta ontología permite construir una relación completa de cada una de las habilidades específicas y transversales del mercado laboral.
3. Emparejamos las habilidades que se identificaron en la demanda y la oferta laboral en el primer paso, con las habilidades de la ontología del ESCO usando una técnica conocida como *fuzzy matching*. Este ejercicio nos permite tener una clasificación jerárquica de habilidades relevantes para el mercado laboral colombiano.
4. Calculamos la mínima distancia entre las habilidades de la oferta y la demanda y estimamos el desajuste de habilidades en el mercado laboral colombiano.

Con este ejercicio encontramos que el proceso de intermediación laboral existente hace un buen trabajo para emparejar habilidades transversales. Hay oportunidades de mejora en habilidades específicas y en años de educación.

El desajuste entre la oferta y la demanda es menor en las habilidades transversales que en las habilidades específicas es menor en las habilidades transversales que en las habilidades específicas tanto para las personas que obtuvieron el empleo como quienes no quedaron contratadas.

En cuanto a diferencias de género encontramos que:

1. Las mujeres, que se postulan y colocan, están mejor emparejadas que los hombres en habilidades transversales y específicas que los hombres.
2. En cuanto al número de años de educación, las mujeres no colocadas están mejor emparejadas, mientras que las mujeres colocadas presentan un mayor nivel de sobre-educación que los hombres colocados. Esto se puede explicar porque las mujeres colocadas, en promedio, tienen características individuales más relevantes para el mercado laboral que los hombres. Es decir, exhiben mayor nivel educativo, menor proporción de jefes de hogar, entre otras.

Los resultados de este reporte permiten concluir que políticas que busquen minimizar brechas de género deberían enfocarse en las mujeres jefes de hogar, con educación básica y secundaria, que viven en áreas rurales, y que trabajan en sectores como: agricultura, hoteles, restaurantes y actividades administrativas.

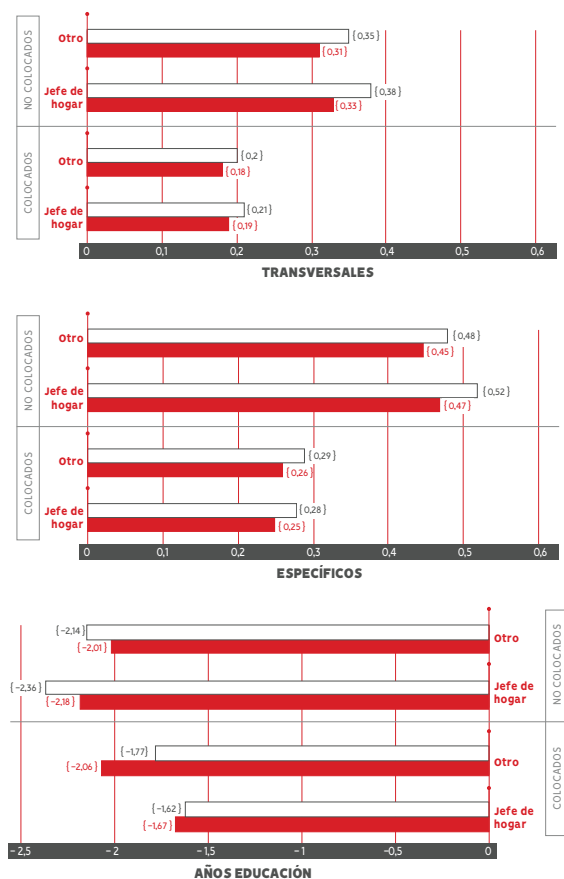


Figura 1: Desajuste de habilidades y educación para colocados y no colocados por rol en el hogar y sexo

Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia

La desfavorable situación laboral de las mujeres puede estar relacionado con barreras para acceder al mercado laboral.

Analizamos algunas de las barreras de lenguaje y las características en los anuncios asociadas a la decisión de las aspirantes de aplicar o no a un puesto de trabajo. Para eso, estudiamos patrones en las descripciones de las vacantes que podrían disuadir a las mujeres a postularse a una vacante, y si están asociados con la colocación de mujeres en Colombia. A través de un análisis de texto

de la descripción de vacantes, construimos 5 categorías: (i) lenguaje específico de género; (ii) información sobre compensación salarial; (iii) información sobre horarios de trabajo; (iv) información sobre tipos de vinculación laboral; y (v) lenguaje asociado al ambiente laboral (competitivo o cooperativo). La siguiente Tabla muestra las categorías usadas en cada dimensión de análisis.

Lenguaje de Género	Compensación Salarial	Horario Laboral	Vinculación Laboral	Ambiente Laboral
Hombre, mujer, neutro, ambos	Salario fijo, variable, a convenir. Beneficios	Flexible, no flexible, a convenir, <i>home office</i>	Término fijo, indefinido, temporal	Competitivo o cooperativo

Los resultados muestran una diferencia en la frecuencia con la que hombres y mujeres se postulan a empleos (62% vs. 38%) y con la que logran una colocación (61% y 39%). Las mujeres postulantes y que logran superar las barreras y acceden a un puesto de trabajo tienen mayor nivel educativo y están en sectores como finanzas e inmobiliarias, educación y salud, administración pública y defensa, hoteles y restaurantes, y otros servicios.

El **lenguaje** específico de género usado en los anuncios de las vacantes no afecta de manera significativa la decisión de postularse de las mujeres ni la colocación, porque el porcentaje de personas postulantes y colocados en anuncios que usan el género opuesto es de gran magnitud para hombres y mujeres. Sin embargo, existe una mayor brecha de género cuando se emplea un lenguaje neutro en la vacante, las mujeres aplican menos.

Por otra parte, las mujeres están menos dispuestas a postular a empleos donde existe la posibilidad de negociar **salarios** (salario a convenir o variable) y prefieren postular a aquellos con salarios fijos. Sin embargo, las mujeres se colocan con más frecuencia en empleos que ofrecen salarios variables y con menor frecuencia en puestos de trabajo con salarios a convenir, en relación con los hombres.

En cuanto al **horario**, la mayoría de mujeres prefiere postularse a empleos con horarios fijos, como resultado del alto número de empleos que operan bajo una jornada única, comparado con los que ofrecen la posibilidad de horarios flexible o a convenir. No hay

diferencias de género en la colocación en vacantes con distintos tipos de horarios. A pesar de eso, la disponibilidad de puestos de trabajo con alguna flexibilidad de horario se observa con más frecuencia para mujeres con bajos niveles de calificación en sectores de hoteles y restaurantes y transporte, mientras que las mujeres más calificadas se colocan en puestos de trabajo con horarios fijos. Este tipo de horarios está asociado a la naturaleza de la actividad económica.

En cuanto a la **vinculación** laboral, los datos muestran una mayor postulación de mujeres a empleos a término fijo e indefinido que los hombres. Lo mismo se observa entre quienes logran una colocación. Los contratos temporales pueden estar asociados a empleos de peor calidad o menos estables, lo cual se observa con mayor frecuencia en mujeres con bajo nivel educativo, en sectores como agricultura y pesca y construcción.

Por último, las mujeres se postulan y colocan con más frecuencia que los hombres a vacantes cuyo anuncio menciona lenguaje relacionado con ambientes **competitivos** que cooperativos. Esto está asociado a que las mujeres tienen mayor nivel educativo y los trabajos de tipo competitivo están en sectores como información y comercio, en los cuales es común la remuneración basada en desempeño y donde el trabajo en equipo puede no ser tan importante.