

Bogotá D.C., abril 2021

# Bogotano 2051

## Análisis del mercado laboral juvenil de Bogotá

Dirección de Futuro del Empleo y Desarrollo Económico

María Alejandra Palacio  
Juan Felipe Campos  
David Mejía Rave  
Ana María Ruiz  
Juan David Mateus  
Natalia Vergel



**PROBOGOTA**  
Fundación para el progreso de la Región Capital

## 1. Introducción

A finales del 2019, en ProBogotá nos preparábamos para abordar la gran pregunta de cómo se tenía que preparar la Región Capital para afrontar las transformaciones en el mercado laboral. Esto en el marco de la necesidad de insertarse y adaptarse a los rápidos cambios que se venían presentando a raíz del cambio tecnológico y la denominada 4 Revolución Industrial (4RI).

Si bien hoy esta discusión no ha perdido su relevancia, la pandemia del Covid-19 que arrancó a comienzos del 2020 en China y que llegó a Colombia a comienzos de marzo, sí plantea unos retos, al menos en el corto plazo, muy diferentes en el mercado laboral, no solo de la capital, sino de todo el país. Retos a los que nos enfrentamos en parte por las medidas de confinamiento que se han tomado con el fin de mitigar los niveles de contagio, pero también como consecuencia de problemas estructurales en el mercado laboral y en la actividad económica del país, de los cuales Bogotá no es ajena.

El primer documento de la serie *“Bogotano 2051: Análisis del Mercado Laboral Bogotano”*, identificó dos principales fallas estructurales en el mercado laboral de la capital: el bajo nivel educativo y la informalidad. Así mismo reflejo de manera latente que la población joven y las mujeres enfrentan unas consecuencias y problemáticas más severas.

En este documento de la serie *“Bogotano 2051”* analizaremos el mercado laboral juvenil en la capital. La población joven tiene un rol fundamental en las dinámicas de un país. Esto se debe, no solo a que representan un amplio sector de la población, sino también a su importancia en los aspectos económicos y sociales. Para el caso bogotano, según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 (CNPV), la población joven, comprendida entre los 16 y 28 años, representa el 26.9% del total de la población de la ciudad (1.9 millones de personas). A su vez, según cifras de la GEIH a diciembre de 2020 esta población compone el 30% de la Población en Edad de Trabajar (PET) de la ciudad.

Estas cifras por sí solas son relevantes, pero cobran más importancia si se tiene en cuenta que se ha venido presentando una transformación demográfica en la capital, lo que ha generado que los habitantes de la capital sean cada vez más personas mayores y menos jóvenes. Si la futura fuente de mano de obra de la principal economía del país enfrenta fallas estructurales que no son corregidas lo antes posibles, no solo Bogotá, sino el país como un todo se verá enfrentado a un reto de competitividad y de movilidad social complicado.

Así mismo, la llegada del Covid-19 ha enfatizado la importancia de las habilidades socioemocionales en ámbitos laborales. El manejo de emociones, la autorregulación, el manejo del tiempo, la creatividad, empatía y la resiliencia son claves para adaptarse y actualizarse a las nuevas demandas del mercado laboral durante la pandemia (Aguerrevere, et. al, 2020). También se ha desarrollado una oferta de formación en habilidades necesarias para responder a los cambios generados por el aislamiento, como lo son la formación en habilidades transversales digitales y en habilidades socioemocionales y la capacitación a maestros y estudiantes para aprovechar herramientas digitales en la educación. No obstante, se debe tener en cuenta que muchos trabajadores corren el riesgo de quedarse atrás; especialmente aquellos más vulnerables que no tienen acceso a oportunidades de actualización profesional y reinserción laboral.

El presente documento pretende contribuir al estudio del mercado laboral bogotano, ante la necesidad de encontrar soluciones que, no solo permitan mitigar los efectos adversos generados por el Covid-19, sino también que consideren los problemas estructurales y de largo plazo que no han permitido tener un mercado laboral más incluyente, eficiente, oportuno y competitivo en Bogotá.

Este documento consta de 3 secciones, incluyendo esta introducción. La Sección 2, expone una caracterización del mercado laboral juvenil bogotano, teniendo en cuenta su afectación a raíz de la pandemia, sus problemáticas estructurales y su composición sectorial. Por último, la Sección 3 concluye y da unas recomendaciones.

## 2. Análisis General

La pandemia del Covid-19 y el efecto de las medidas de aislamiento tomadas para prevenir el contagio durante el 2020 impusieron un alto costo social y económico para todos los colombianos. Las políticas de distanciamiento social y de cuarentenas implicaron la reducción o el cese de actividades, lo que generó altos costos en términos laborales. Entre las poblaciones más afectadas por la pandemia se encuentran los jóvenes quienes, incluso antes del Covid-19, se encontraban en una situación de vulnerabilidad laboral.

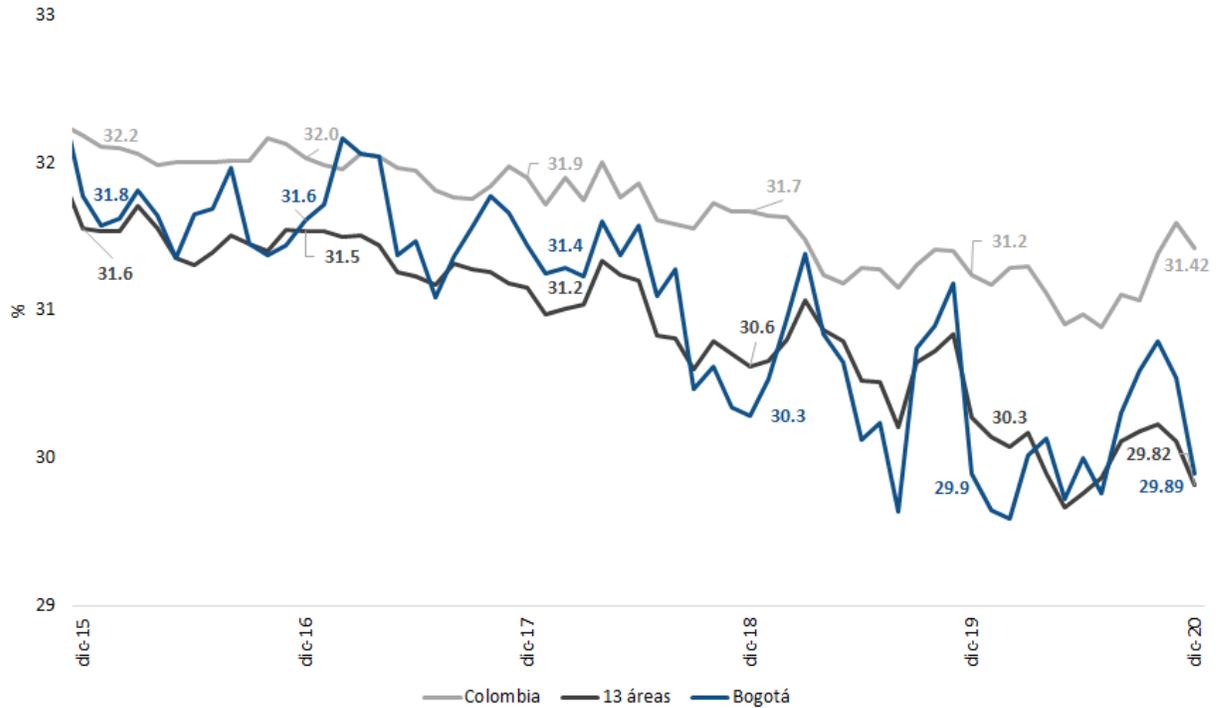
La dificultad de inserción en el mercado laboral de los jóvenes es una problemática persistente en América Latina. **Las tasas de desempleo juvenil en el continente son 3 veces superiores a las de la población adulta, la tasa de informalidad es 1,5 veces más alta y, a pesar de que es un grupo etario en el que la inactividad tiene una incidencia importante por estar en un momento de formación profesional, el 21% de los jóvenes no estudian ni trabajan según cifras del BID.** En esta misma línea, las tendencias de automatización en los procesos productivos exponen a la población entre los 15 y 24 años a un mayor riesgo de pérdida del empleo que en el caso de los trabajadores de mayor edad.

Si bien la brecha de acceso al empleo entre jóvenes y adultos es común en países con niveles más elevados de desarrollo, este fenómeno se ha visto particularmente agravado por la crisis del COVID-19. Las afectaciones en términos de educación, empleo y salud mental amenazan con impactar de forma especialmente profunda la inserción y trayectoria laboral de los jóvenes en el largo plazo. Esta pandemia ha implicado la pérdida de más de 17 millones de empleos en Latinoamérica. En el caso de Colombia, la tasa de desempleo juvenil aumentó en casi 14 p.p. En otros países de la región la situación no es más esperanzadora para este grupo poblacional. En México, más del 12% de los jóvenes en el sector formal perdieron su trabajo y en Perú el 70% de los jóvenes pasaron a ser desempleados.

Bogotá no es ajena a esta problemática. **La Tasa de Ocupación (TO) de jóvenes en la capital es más baja que la del total de la población para todo el período entre 2015 y 2020.** Adicionalmente, tanto los jóvenes de Bogotá como los del resto de las 13 áreas metropolitanas, presentaron una mayor Tasa de Desempleo (TD) que el total de la población. **Esta situación es más dramática en el caso de las mujeres jóvenes en Bogotá, quienes para los últimos cinco años muestran una menor Tasa Global de Participación (TGP), mayores niveles de inactividad y de desempleo que los hombres del mismo rango etario.** En 2020 la TD de los jóvenes evolucionó de manera muy similar a la TD total, ambas tasas mostraron un crecimiento desde comienzos de 2020 que se acentuó con la llegada de la pandemia en marzo, y que sólo se frenó hasta julio, para un posterior decrecimiento en agosto. Este fenómeno se relaciona con la reapertura del comercio y la industria como medidas para reactivar la economía. Para diciembre del 2020, tras 4 meses de mejoras en la situación laboral, el desempleo juvenil volvió a aumentar en la ciudad, manteniéndose 8,4 p.p. superior al del mismo mes del año anterior.

La difícil situación que enfrentan los jóvenes al momento de encontrar empleo en Bogotá y en Colombia es una problemática que demanda ser priorizada por los hacedores de política, no solo para generar bienestar para este golpeado sector de la población, sino también para contribuir a un aparato productivo más competitivo de cara a los cambios de la cuarta revolución industrial.

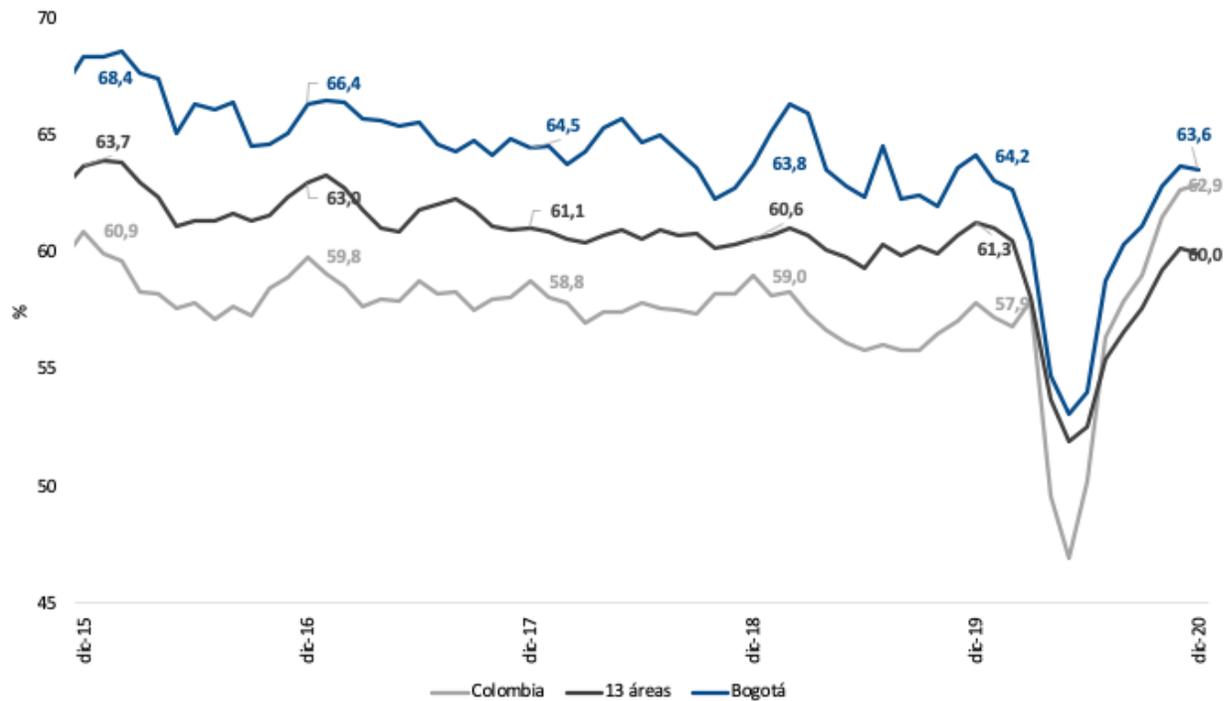
**Gráfico 1.** Población joven en edad de trabajar como proporción de la población en edad de trabajar (PET) (promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

**En Colombia, la cantidad de jóvenes en edad de trabajar como proporción del total de la PET disminuyó para los últimos cinco años tanto en Bogotá como en las 13 áreas metropolitanas, mientras que en el total nacional se ha mostrado estable. Esto se explica debido a que se viene registrando una disminución en la Tasa de Natalidad en el país y un aumento en la esperanza de vida, generando así un mayor envejecimiento de la población, y por ende una disminución de la proporción de jóvenes en la PET. Como se observa en el Gráfico 1, este fenómeno se da particularmente fuerte en Bogotá y las 13 principales ciudades más que en el resto del país. Para diciembre de 2020, la proporción de jóvenes en la PET nacional se ubicó en 31,42%, la de las 13 áreas en 29,82% y la de Bogotá en el 29,89%.**

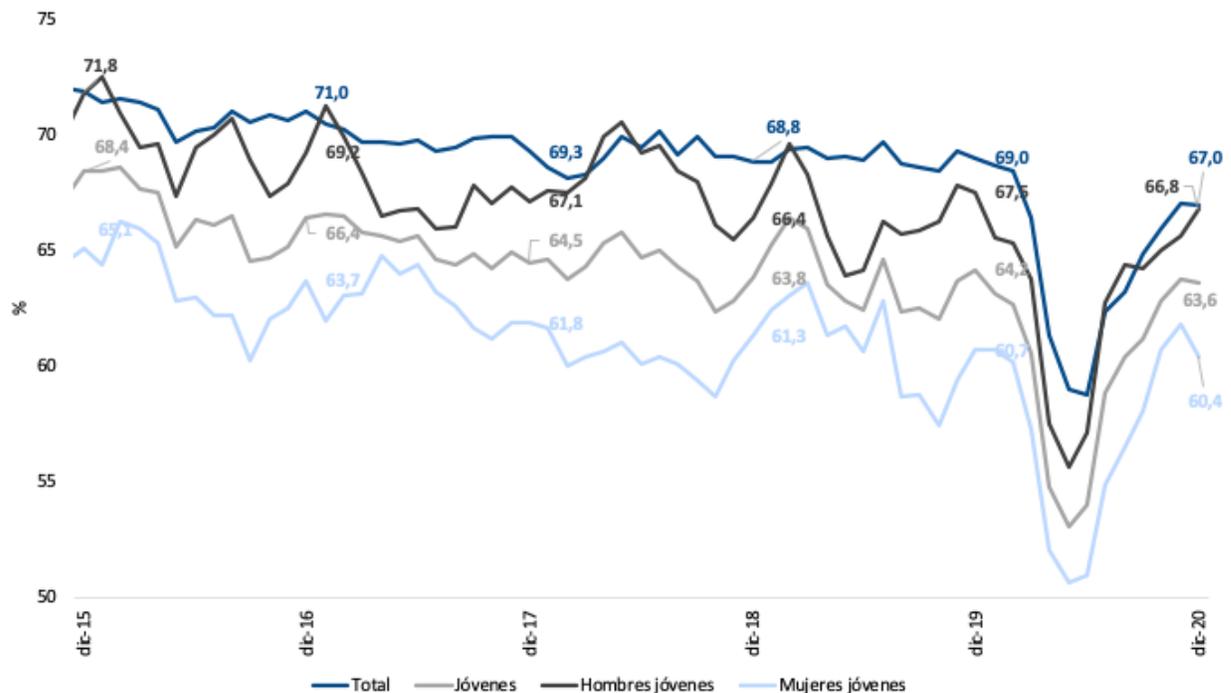
**Gráfico 2.** Tasa General de Participación (TGP) de la población joven (promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

La Tasa Global de Participación (TGP) hace referencia a la relación entre la Población Económicamente Activa (Desocupados y Ocupados) y la Población en Edad de Trabajar. Durante los últimos 5 años, se venía dando una disminución en la TGP de la población joven. Esta situación se vio acentuada en marzo del 2020 con **la llegada del Covid-19, que aumentó la inactividad en los jóvenes del país ante la imposibilidad de buscar trabajo durante la cuarentena**. Como se observa en el Gráfico 2, al cierre del 2020, la TGP de la población joven tanto nacional como de las 13 áreas y Bogotá retornó a niveles similares a los registrados en febrero antes de la llegada de la pandemia. En específico, para Colombia la TGP de los jóvenes de diciembre de 2020 fue de 62,5%, en las 13 áreas de 59,5% y en Bogotá del 63,2% lo que es consistente la recuperación de la actividad económica de la segunda mitad del 2020.

**Gráfico 3. Tasa General de Participación (TGP) en Bogotá (promedio trimestral móvil).**



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

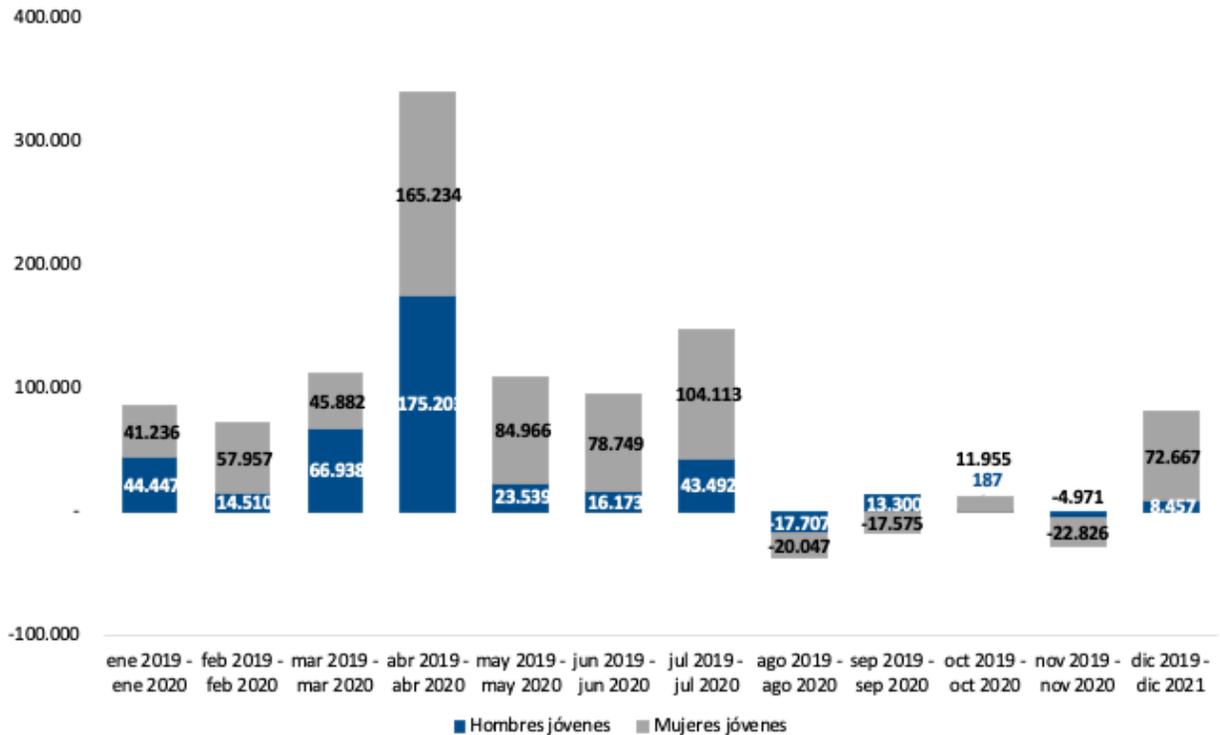
El Gráfico 3 muestra la tendencia decreciente de la Tasa Global de Participación de los jóvenes en Bogotá desde finales de 2015 hasta principios de 2020. Esta tendencia se acentúa con la llegada del Covid-19, alcanzando un mínimo histórico de 53,1% para el trimestre marzo-mayo de 2020. La caída en la TGP fue más drástica en el caso de las mujeres jóvenes, alcanzando en el mismo mes el 50,7% (2,4 p.p por debajo de la TGP del total de jóvenes y 4,9 p.p de la de hombres jóvenes). Para los meses siguientes, se observó una recuperación de la TGP y en el trimestre septiembre-noviembre esta métrica alcanzó su máximo del 2020 (67,3% y 64,2% respectivamente). **Para diciembre de 2020, la Tasa Global de Participación de los jóvenes alcanzó niveles cercanos a la pre-pandemia para el caso del total de jóvenes y de mujeres jóvenes en Bogotá**, mientras que se mantiene una diferencia de 2,7 p.p para el caso de los hombres de este grupo etario con respecto al mismo mes de 2019.

## 2.1. Inactividad

La inactividad en los jóvenes se encuentra altamente relacionada con el rol de estudiantes que muchas personas de este rango etario ejercen. En el caso de las mujeres la inactividad también puede relacionarse con actividades de cuidado no remuneradas u oficios del hogar. **La pandemia del Covid-19 y las medidas para reducir el contagio generaron un aumento en el número de jóvenes inactivos debido a que, en primer lugar, les era muy difícil buscar empleo por las restricciones de movilidad en los municipios, y, en segundo lugar, ante la escasa de demanda laboral, de alguna manera se rindieron y dejaron de buscar trabajo.**

Como se evidencia en el Gráfico 4, los primeros tres meses del 2020 mostraron una variación positiva en el número de inactivos jóvenes en Bogotá. Esta tendencia se intensificó con la llegada del Covid-19, mostrando un aumento de 340.437 inactivos en el mes de abril respecto al mismo mes del 2019. Para los meses de mayo a julio, la variación se estabilizó en torno a los niveles de principios del 2020, luego, **entre agosto y noviembre, el número de nuevos inactivos decreció o creció muy poco como resultado de la apertura gradual de diversos sectores de la economía bogotana.** Finalmente, en diciembre de 2020 la variación de inactivos volvió a subir significativamente, cerrando el año con 756.555 jóvenes inactivos en Bogotá, lo que representó un incremento de 81.124 inactivos en la ciudad respecto al mismo mes del año anterior.

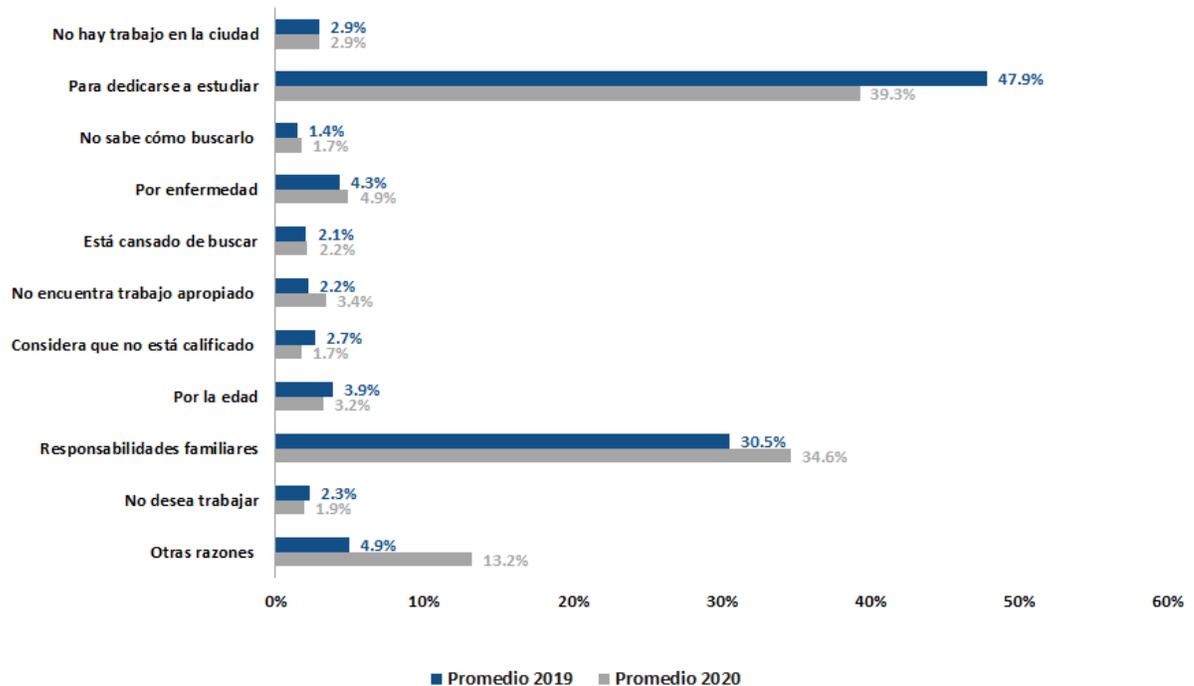
**Gráfico 4.** Variación anual del número de jóvenes inactivos en Bogotá desagregado por género (2019-2020).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Si bien, durante el primer trimestre del 2020 ambos grupos tuvieron una variación positiva en el número de inactivos, fue entre abril y julio que la inactividad en la ciudad aumentó de manera más preocupante para las mujeres. En 6 de los 9 meses en que la variación de inactivos fue positiva, fueron las mujeres quienes representaron la mayor proporción de nuevos inactivos. **Entre agosto y noviembre la variación en el número de inactivos fue negativa o creció en menor medida para ambos géneros, lo que refleja una recuperación de la actividad económica tras el fin del confinamiento obligatorio en la ciudad. Por otra parte, al mirar la variación de diciembre, se ve como las nuevas mujeres inactivas son 9 veces el número de nuevos hombres inactivos, dejando claro que, tanto antes como durante la pandemia, las mujeres jóvenes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad laboral que las lleva a la inactividad.**

**Gráfico 5.** Razón de inactividad para los jóvenes en Bogotá (2019-2020).

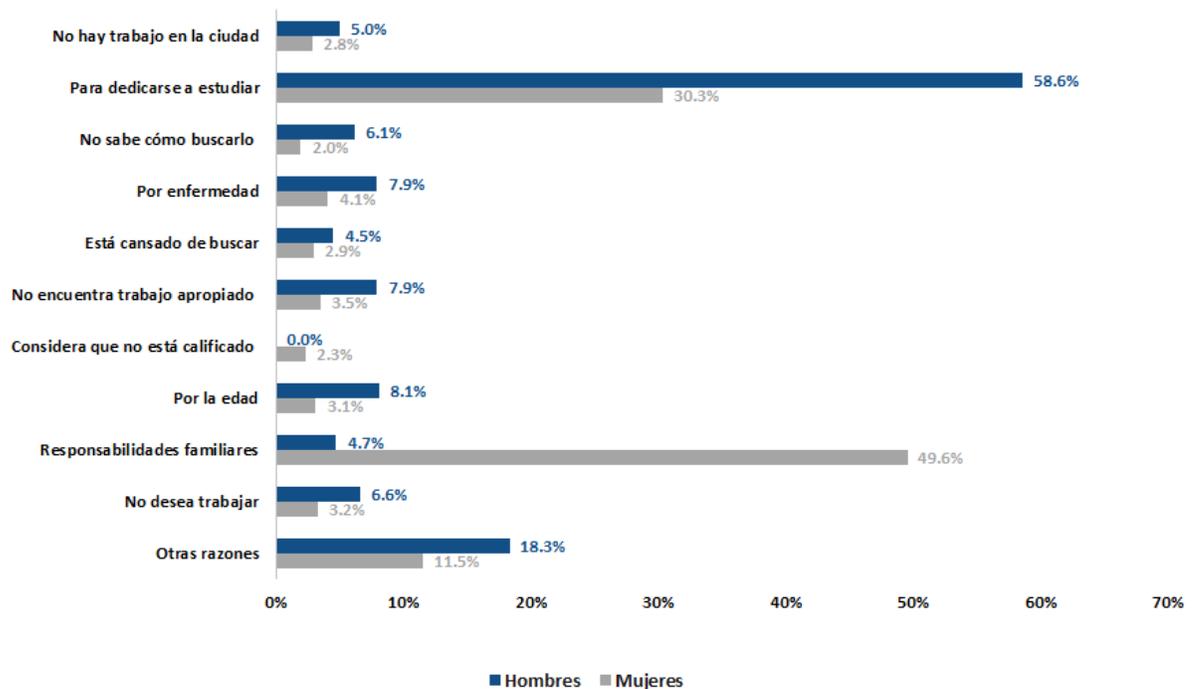


Es importante hacer un análisis de las razones por las cuales los jóvenes salieron de la población económicamente activa. Es notable, como se señaló al principio, que la mayoría de los jóvenes están inactivos debido a que se están formando para entrar al mercado laboral. En 2019, el 47,9% de este grupo poblacional se encontraba inactivo por dedicarse a sus estudios. Sin embargo, en 2020 se observa una disminución de 8,3p.p. en quienes no hacen parte de la PEA por esta razón y, por el contrario, se ve un aumento de 4,1 p.p. en la cantidad de jóvenes que se reportaron inactivos debido a responsabilidades familiares. Siendo estas son las dos principales razones por las cuáles los jóvenes en Bogotá no hacen parte del mercado laboral.

**Al desagregar los mismos datos por género, se puede observar que la incidencia de la inactividad por responsabilidades familiares se debe fundamentalmente a que las mujeres jóvenes deben atender labores domésticas y de cuidado. Mientras que el 49,6% de las mujeres jóvenes se encuentran inactivas por esta razón, solo el 4,7% de los hombres lo hacen.** Esto es evidencia de que aún existen desigualdades estructurales en el acceso al mercado laboral que responden a la forma en como se presentan los roles de género en la sociedad bogotana. No obstante, la situación no muestra un cambio significativo sobre los datos en 2019. Para ese año, la proporción de mujeres jóvenes que se reportaban inactivas por responsabilidades familiares era del 45,7% frente al 4,3% de los hombres. Ello supone un aumento de 3,9 p.p para las primeras y de tan solo 0,4 p.p para los segundos.

La principal razón por la cual los hombres no hacen parte de la población económicamente activa es debido a que se dedican a sus estudios antes de ingresar al mercado laboral. El 58,6% de los hombres reportaron esto como el motivo principal para no buscar trabajo, mientras que solo el 30,3% de las mujeres dijeron estar inactivos por esta razón. Para las mujeres, las dos principales causas de inactividad son el estudio y las responsabilidades familiares, pero para la población joven masculina, hay varias razones que se ubican por encima de la familia y el cuidado, entre las que se encuentran la edad, enfermedades, no encontrar el trabajo apropiado, la enfermedad, no saber cómo buscar en incluso que no existe el deseo de trabajar.

**Gráfico 6.** Razón de la inactividad para los jóvenes diferenciado por género para Bogotá. \*



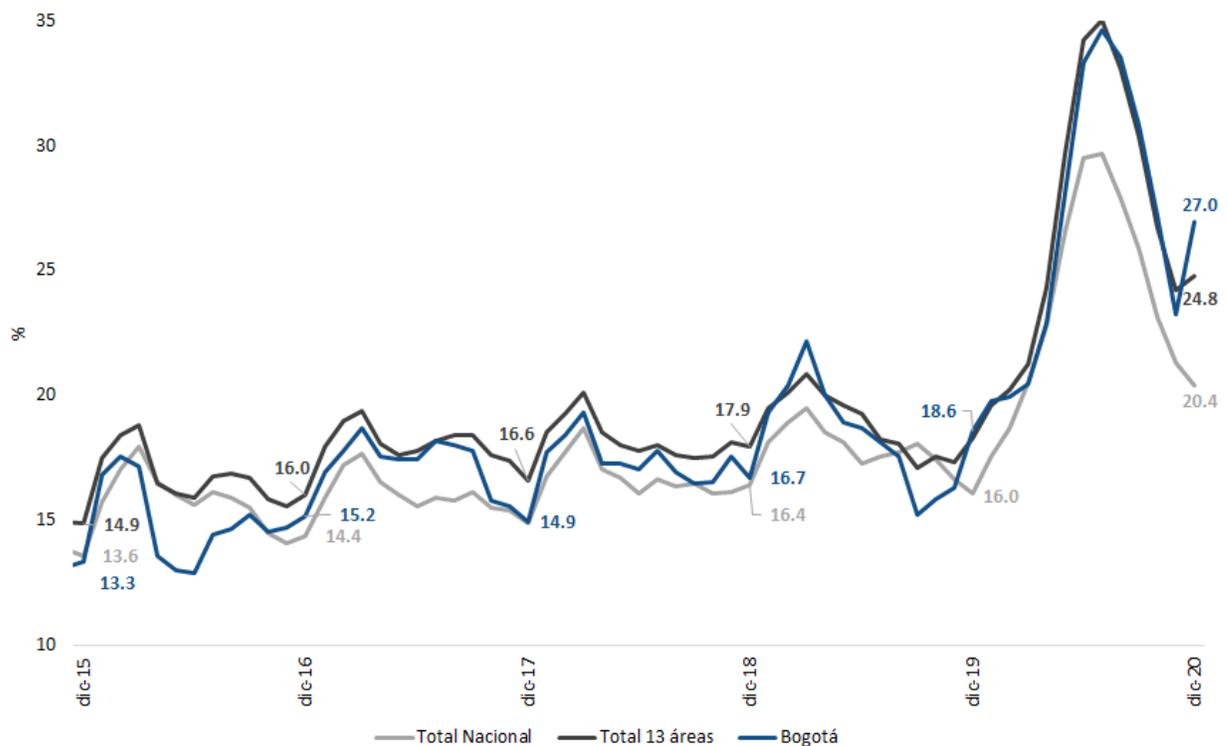
Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

\*Por cambios metodológicos la variable no está disponible para los meses comprendidos entre marzo y julio

## 2.2. Desempleo

Las Tasas de Desempleo juvenil suelen ser más altas que las del total de la población dado que los jóvenes enfrentan ciertas barreras como la falta de experiencia y conocimientos específicos en el momento de ingresar al mercado laboral. Frente a esto, existen diferentes propuestas y políticas estatales para promover la inserción laboral de los jóvenes como los programas de prácticas universitarias, aprendices del SENA, entre otros. Sin embargo, estos programas, tanto en Colombia como en el mundo, se han quedado cortos para frenar las altas cifras de desempleo juvenil.

**Gráfico 7.** Evolución de la Tasa de Desempleo (TD) de jóvenes (promedio trimestral móvil).

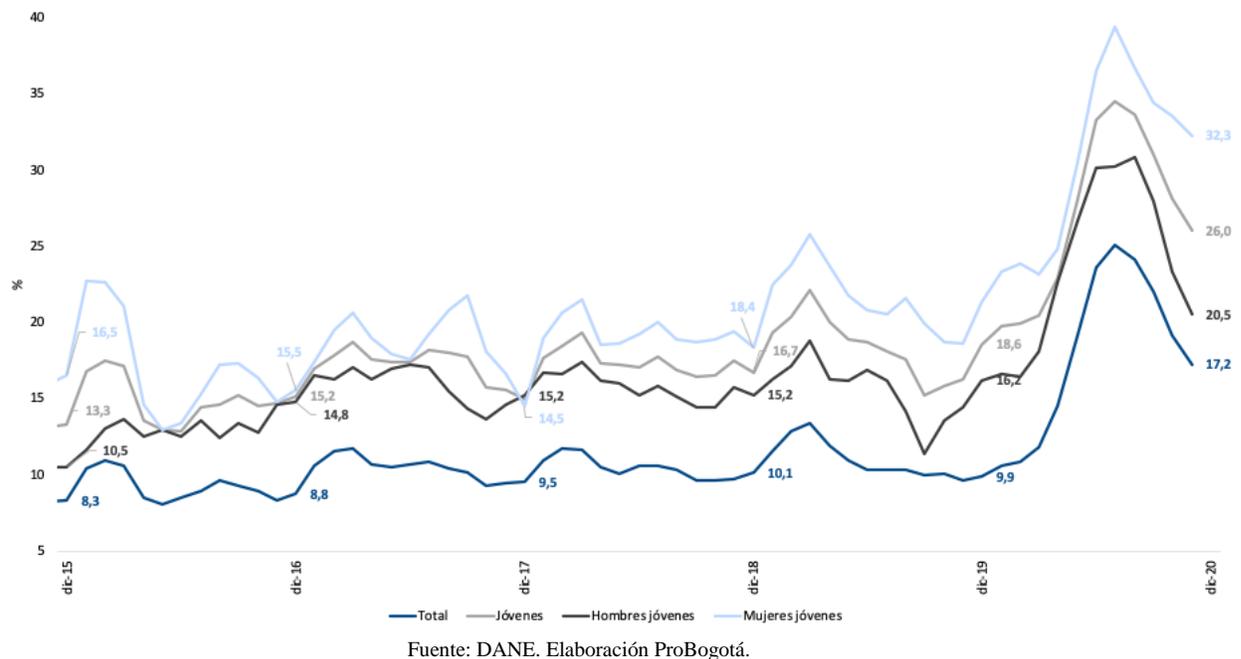


Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

La Tasa de Desempleo de jóvenes muestra una tendencia creciente desde principios del 2016 hasta comienzos de 2020. Esta tendencia se intensificó luego de la llegada de la pandemia a Colombia y dicha tasa alcanzó su nivel más crítico en el trimestre de julio, donde se ubicó en 29,7% para el total nacional, 35% en las 13 áreas y en 34,6% para Bogotá. Posteriormente, las medidas de reapertura y reactivación económica del segundo semestre del año permitieron que el desempleo bajara de manera significativa.

No obstante, para el último trimestre del 2020 (octubre-diciembre), la Tasa de Desempleo juvenil en la ciudad de Bogotá se situó en 27%, 8,4 p.p. superior al mismo trimestre del año anterior, 6,6 p.p. mayor a la registrada para el mismo trimestre del 2020 en el total nacional y 2,2 p.p. por encima de la registrada en las 13 áreas (Gráfico 7).<sup>1</sup>

**Gráfico 8.** Evolución de la Tasa de Desempleo (TD) en Bogotá (promedio trimestral móvil).



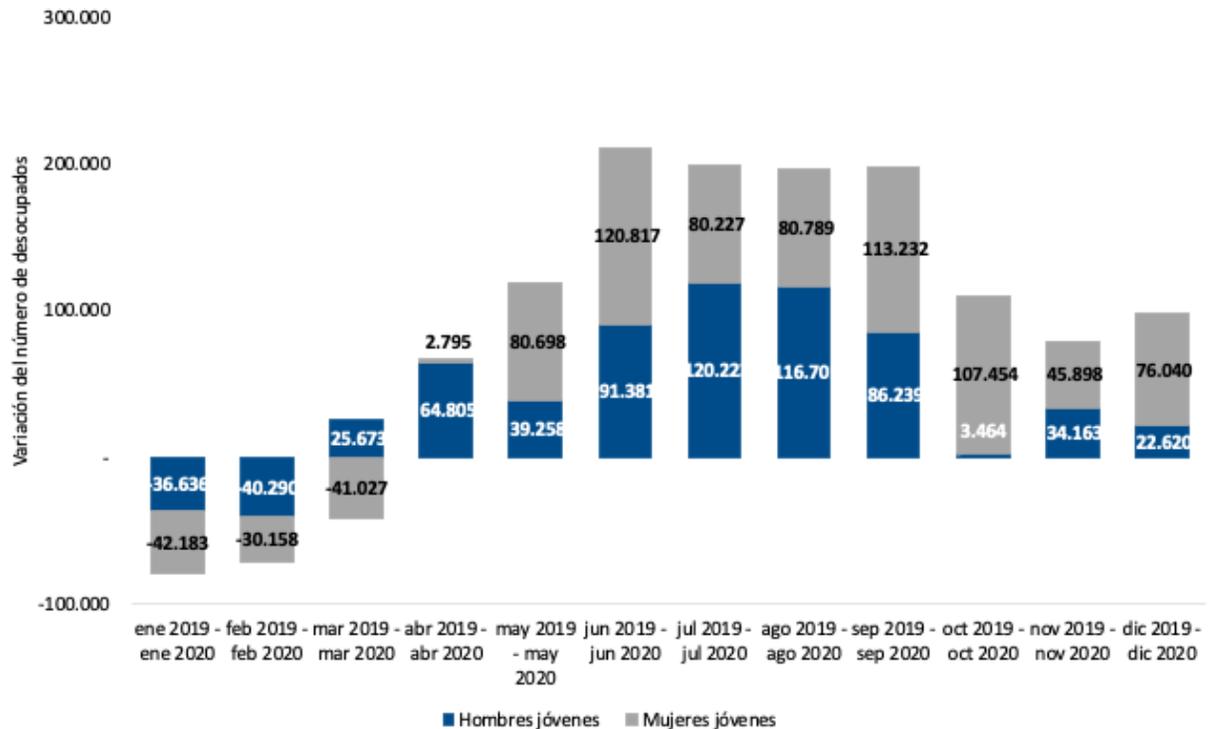
**Al desagregar la Tasa de Desempleo por género, se evidencia como la problemática del desempleo afecta de manera especial a las mujeres jóvenes.** El gráfico 8 muestra que el desempleo femenino viene siendo superior al del total de los jóvenes y el total de la población desde hace años. **Además, se observa que el choque de desempleo causado por el confinamiento en la ciudad golpeó más fuertemente a las mujeres jóvenes que a los hombres.** Entre el trimestre enero-marzo del 2020 y mayo-julio del mismo año, el desempleo de las mujeres jóvenes subió 16,3 p.p. situándose en 39,4%, en cambio, entre los hombres jóvenes el aumento fue de 12,1 p.p y se situó en 30,2%. Para el último trimestre del 2020, si bien el desempleo disminuyó con respecto a las cifras de mitad de año, el desempleo de mujeres jóvenes se situaba en 32,3% y el de hombres jóvenes en 20,5%.

<sup>1</sup> Es importante destacar que la Tasa de Desempleo cuenta con un importante componente estacional, razón por la cual se analiza el comportamiento de las tasas trimestrales.

Esto no solo implica un deterioro en comparación con la situación de años atrás, sino además una ampliación en la brecha entre ambos géneros, que pasó de 5,1 p.p en octubre-diciembre de 2019, a 13 p.p en el mismo trimestre del 2020.

El Gráfico 9 muestra la variación del número de desempleados jóvenes de un año a otro. En el primer trimestre del 2020, la capital venía mejorando con un número de nuevos desempleados decreciente. Sin embargo, dicha situación cambió radicalmente con el inicio de la pandemia, pues desde abril y hasta septiembre, la variación en el número de desocupados fue positiva y creciente la mayoría de los meses. En especial, entre los meses de junio y septiembre, se presentaron cada mes aproximadamente 200 mil desocupados más que en el mismo periodo del año anterior en la ciudad de Bogotá. De octubre a diciembre, el aumento en el número de desempleados disminuyó, pero continuó siendo positivo y alto. En diciembre había 98.660 jóvenes desocupados más que en el mismo mes de 2019, cerrando el año con un total de 350.722 desempleados en este grupo etario.

**Gráfico 9.** Variación anual del número de jóvenes desocupados en Bogotá diferenciado por género (2019-2020).



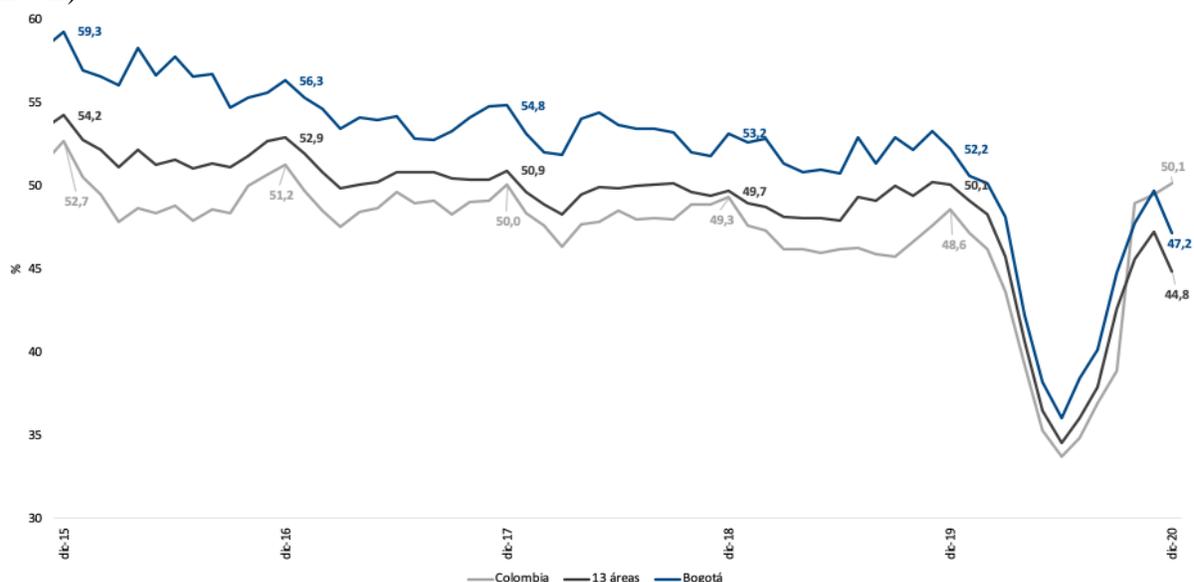
Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Al desagregar la variación de jóvenes desocupados por género se observa que, para los primeros tres meses del año, la variación en el número de desocupados fue principalmente negativa tanto para hombres como para mujeres. Para los meses siguientes, se destaca que tanto hombres como mujeres tuvieron un incremento en el número de desocupados para los meses de abril a diciembre, pero que este fue mayor en el caso de las mujeres en los meses de mayo, junio, y de septiembre a diciembre. **La tendencia decreciente de los nuevos desocupados hombres desde julio hasta diciembre parece indicar una recuperación del mercado laboral. No obstante, esta tendencia no se refleja de igual manera en el caso de las mujeres, lo que indica una mayor dificultad para reincorporarse al mercado laboral. Este fenómeno se asocia, en parte, a patrones de comportamiento y normas sociales que relacionan a las mujeres con labores domésticas no remuneradas y de cuidado, fenómeno que se presenta de forma más aguda en el contexto de pandemia al contar con la presencia de niños y adultos mayores en el hogar la mayor parte del tiempo.** Adicionalmente, las actividades económicas más afectadas por la cuarentena son el entretenimiento, el comercio y el sector de servicios, que ocupan mujeres en su mayoría.

### 2.3. Ocupación

La Tasa de Ocupación es uno de los más importantes indicadores del mercado laboral pues muestra la relación entre las personas ocupadas y aquellas en edad de trabajar, permitiendo además determinar la capacidad de absorción de la oferta laboral de los jóvenes en el mercado.

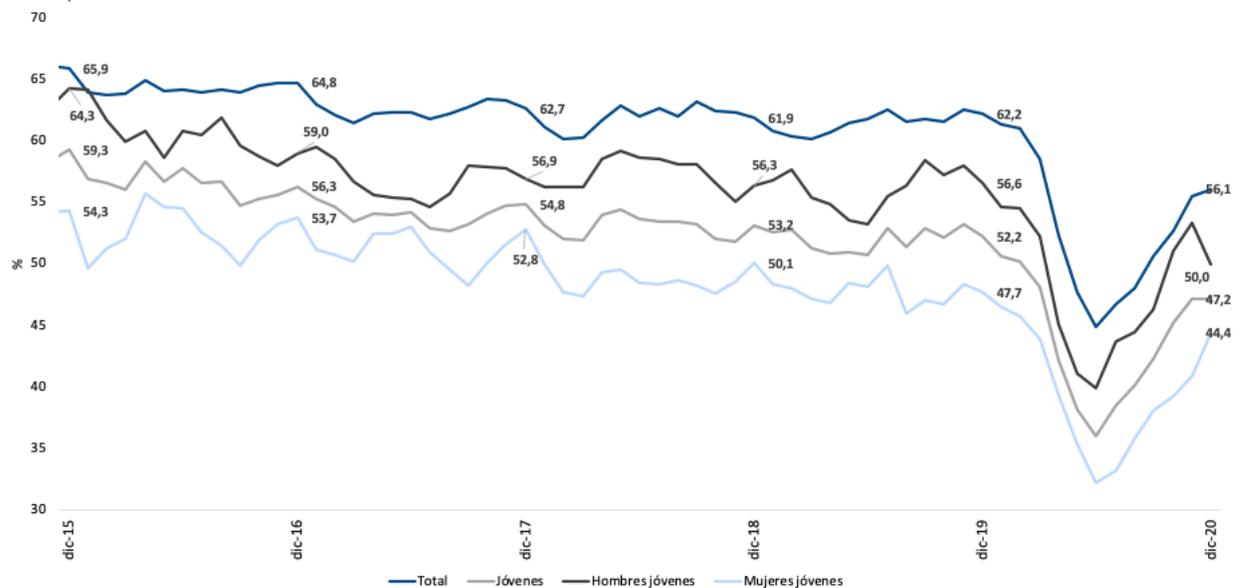
**Gráfico 10.** Evolución de la tasa de ocupación (TO) de jóvenes (promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

**El comportamiento de la Tasa de Ocupación de jóvenes ha seguido una tendencia decreciente desde finales de 2015. La llegada de la pandemia implicó una caída abrupta en la Tasa de Ocupación juvenil.** Para el trimestre abril-junio, la TO juvenil llegó a un mínimo de 33,7% en Colombia, 34,6% en las 13 ciudades principales, y de 36% en Bogotá; cifras inferiores al mismo trimestre del año anterior en 12,47 p.p, 13,4 p.p, y 14,7 p.p respectivamente. La mayor caída anual en el número de ocupados se dio en julio, donde 367.142 jóvenes perdieron su empleo. Durante la segunda mitad del 2020, un gran número de personas encontraron trabajo y la ocupación en el país subió tras el levantamiento de una buena parte de las medidas de aislamiento. Para el trimestre octubre-diciembre de 2020 la TO juvenil en Colombia se ubicó en 50,5% 1,9 p.p superior a la del mismo periodo del año anterior, sin embargo, en las 13 áreas fue de 44,8%, mostrando una disminución de 5,2 p.p, y Bogotá tuvo una caída de 5 p.p acabando el año en 47,2% (Gráfico 10). Así, Bogotá cerró diciembre con un total de 950.658 jóvenes ocupados en la ciudad y con una reducción anual de 81.210 jóvenes ocupados para este mes, cifra muy similar a las registradas al inicio del año

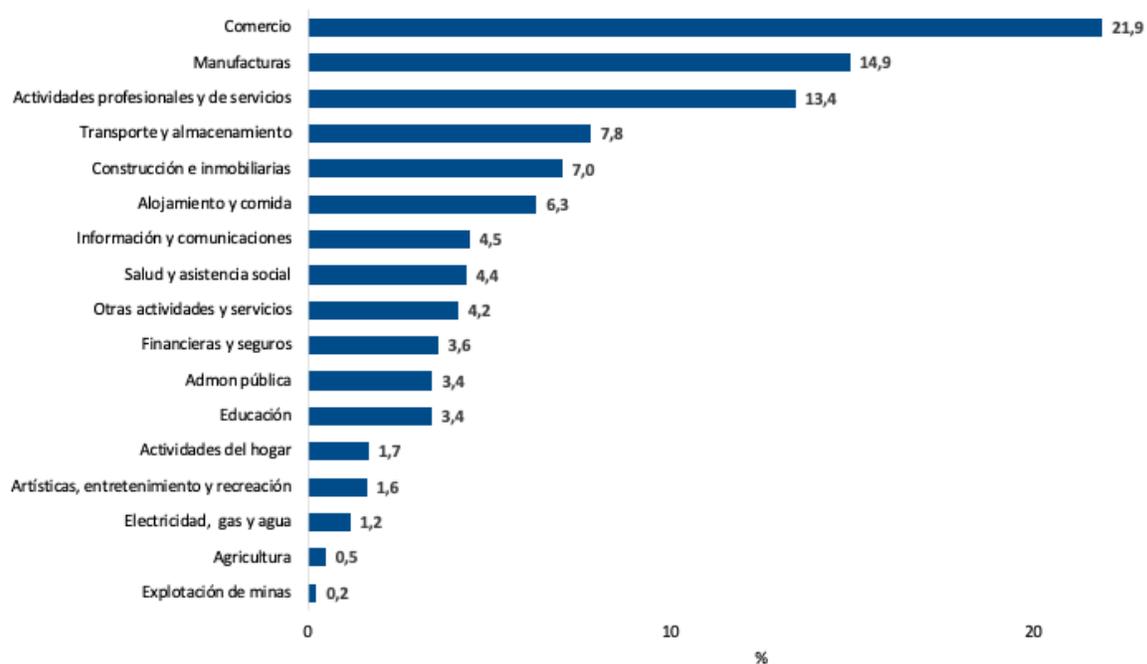
**Gráfico 11.** Evolución de la Tasa de Ocupación (TO) en Bogotá (Promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Al desagregar la Tasa de Ocupación juvenil por género en el Gráfico 11, se ratifica que las mujeres enfrentan una condición de vulnerabilidad en el mercado laboral desde antes de la llegada del Covid-19 al país. **La Tasa de Ocupación de mujeres se ha mantenido inferior al total de la ciudad y el total de jóvenes para todo el período analizado (2015-2020), la llegada del virus resultó en una caída marcada en las Tasa de Ocupación de la ciudad, lo que empeoró el panorama laboral de las mujeres jóvenes.** De manera general, la llegada de la pandemia causó afectaciones negativas similares entre hombres y mujeres jóvenes (en términos porcentuales). Este grupo poblacional en el trimestre abril-junio de 2020 presentaron las Tasas de Ocupación más bajas para el período analizado (40% para los hombres y 32,2% para mujeres). Aunque los meses entre julio y diciembre presentaron una recuperación en términos de ocupación en la ciudad, las Tasas de Ocupación de jóvenes desagregada por género aún se situó por debajo de sus niveles pre pandemia. Al cierre del año, la TO de los jóvenes hombres se ubicó en 50%, y de las mujeres en 44,4%, 6,6 p.p y 3,3 p.p menos que en el mismo periodo del año anterior respectivamente.

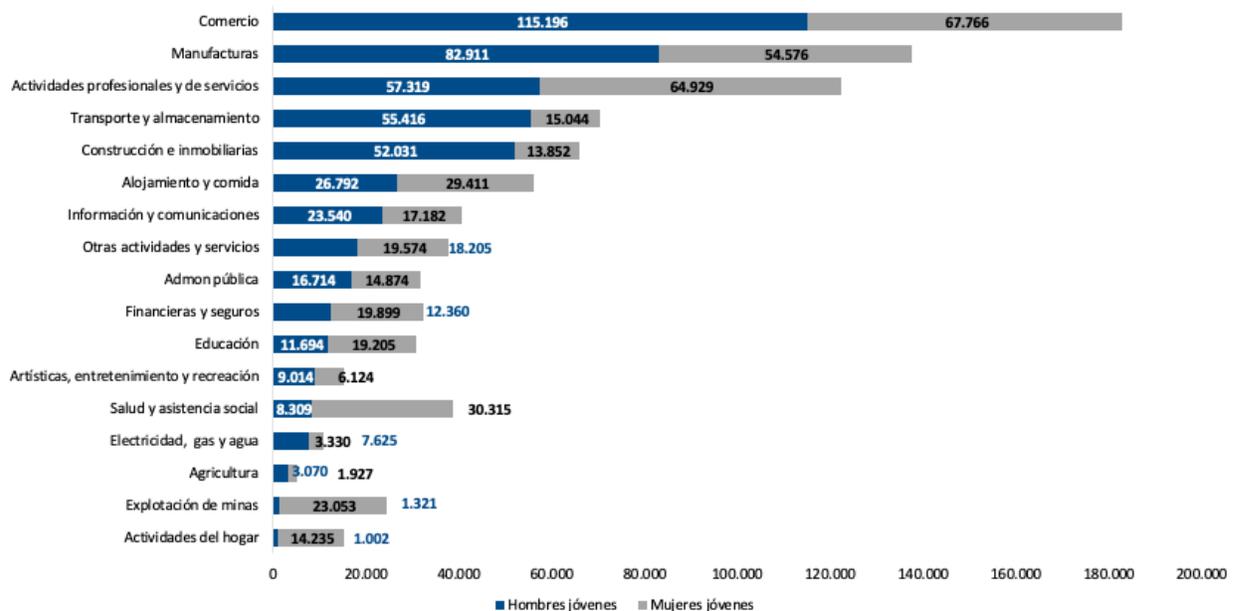
**Gráfico 12.** Participación de la población ocupada joven según la rama de actividad (Promedio 2020).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Como lo muestra el Gráfico 12, los principales sectores económicos en los que se ocuparon los jóvenes de Bogotá fueron Comercio (21,9%), Manufacturas (14,9%) y Actividades profesionales y de Servicios (13,4%). Como se exploró en el primer documento de la serie “*Bogotano 2051: Análisis del Mercado Laboral Bogotano*”, los sectores Comercio y Manufactura no requieren altos logros educativos y tampoco cuentan con altos niveles de formalidad, lo que acentúa la vulnerabilidad de los jóvenes que se ocupan en dichos sectores. Los sectores con menor porcentaje de ocupación de jóvenes en Bogotá fueron Explotación de minas (0,2%), Agricultura (0,5%) y Electricidad, Gas y Agua (1,2%).

**Gráfico 13.** Población ocupada joven diferenciada por género y la rama de actividad (promedio 2020).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

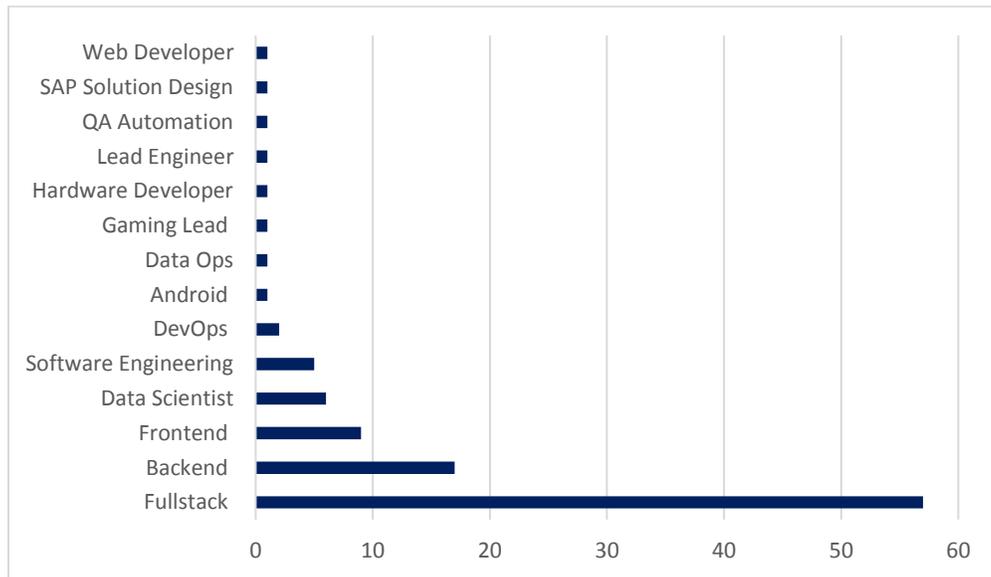
Al desagregar por género los ocupados por sector, es posible determinar que los sectores en los que más se ocuparon tanto hombres como mujeres jóvenes en Bogotá para 2020 fueron Comercio, Manufacturas y Actividades profesionales y de servicios. A su vez, un alto número de hombres se emplearon en los sectores de Transporte y almacenamiento y Construcción e inmobiliaria, mientras que las mujeres encontraron una alternativa laboral en los sectores de Salud y asistencia social y Alojamiento y comida (Gráfico 13).

Adicional a lo mencionado anteriormente, preocupa la brecha que se está ampliando entre la demanda del mundo laboral actual y las habilidades que los jóvenes bogotanos están desarrollando. Según LinkedIn, de los 15 empleos emergentes a nivel mundial que tendrán mayor crecimiento, 11 pertenecen a tecnología:

- Especialista en Inteligencia Artificial.
- Ingeniero en Robótica.
- Científico de Datos.
- Ingeniero de Datos.
- Ingeniero Full-Stack.
- Ingeniero de confiabilidad.
- Asesor del cliente.
- Especialista en Ciberseguridad.
- Desarrollador Back-End.
- Ingeniero de Datos en la Nube.
- Desarrollador JavaScript.

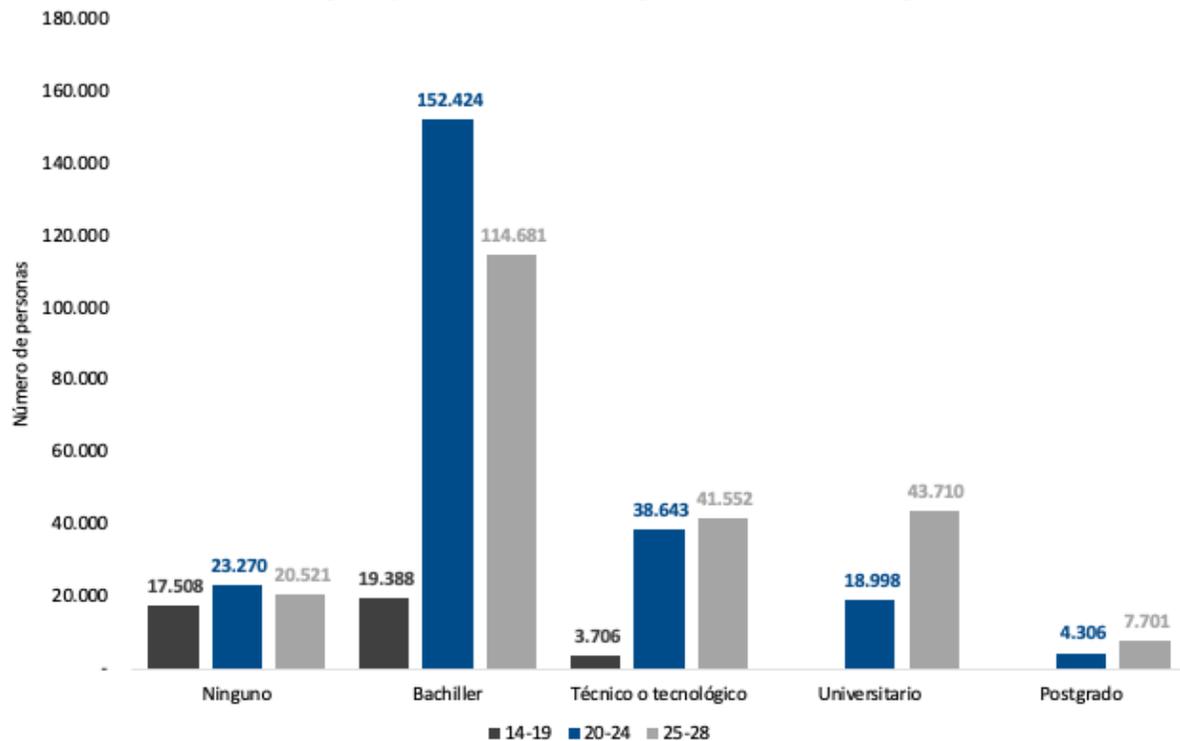
Así mismo, de acuerdo con las habilidades digitales de la población joven desarrolladas en Bootcamps, **las profesiones en Colombia con mayor demanda entre las plataformas de oferta de empleo y las empresas representativas por actividad tecnológica en el 2020 (IA, Cloud Computing, RV y RA, etc.) son: Fullstack (Desarrollador, ingeniero), Backend (Desarrollador, ingeniero) y Frontend (Desarrollador, ingeniero); seguido de Data scientist (científico de datos), Software Engineering (Ingeniero de Software) y DevOps (Gráfica 14).** Sin embargo, como se identificó previamente, los jóvenes en Bogotá se concentran laboralmente en otras actividades económicas.

**Gráfico 14.** Profesiones con alta demanda por actividad tecnológica y plataformas



Fuente: Informe mercado laboral, 2020. BICTIA

**Gráfico 15.** Población ocupada joven diferenciada por nivel educativo (promedio 2020).

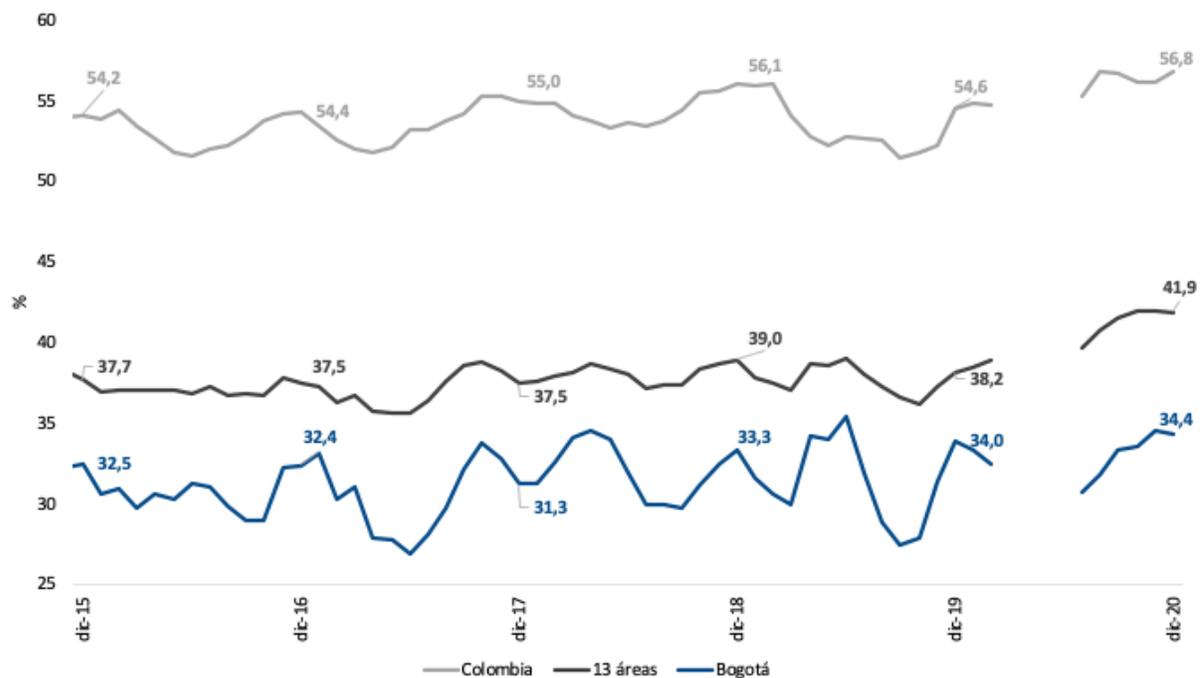


Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Al dividir la población ocupada joven para 2020 en tres subgrupos según rangos de edad, se observó que la mayor parte de los jóvenes ocupados de cada subgrupo, en su mayoría, cuenta con un título de bachiller. Esto que indica que **finalizar el bachillerato es un logro educativo importante en el momento de entrar al mercado laboral, incluso para el grupo etario más bajo. En cuanto a la distribución del logro educativo por subgrupos etarios, se observa que ni en los jóvenes de 20 a 24 años, ni en los de 24 a 28, la población con educación superior supera el 50%, lo cual es preocupante ya que dicha falta de preparación repercute en una baja competitividad de la economía y genera una mayor vulnerabilidad ante choques exógenos.**

Finalmente, los jóvenes del último subgrupo etario tienen altos niveles de bachilleres (114.681), universitarios (43.710), y técnicos y tecnólogos (41.552). Además 7.701 jóvenes de entre 25 y 28 años cuentan con un posgrado y 17.508 no cuentan con ningún nivel educativo. El gráfico 15 indica que 61.299 jóvenes no contaban con ningún logro educativo para 2020, lo cual es preocupante si se tiene en cuenta que la educación genera mayores y mejores oportunidades laborales. Además, **considerando que la educación en Colombia es escalonada, es de vital importancia que los más jóvenes terminen el bachillerato para tener la posibilidad de acceder a la educación superior, un aspecto crucial para acceder a un empleo formal de calidad.**

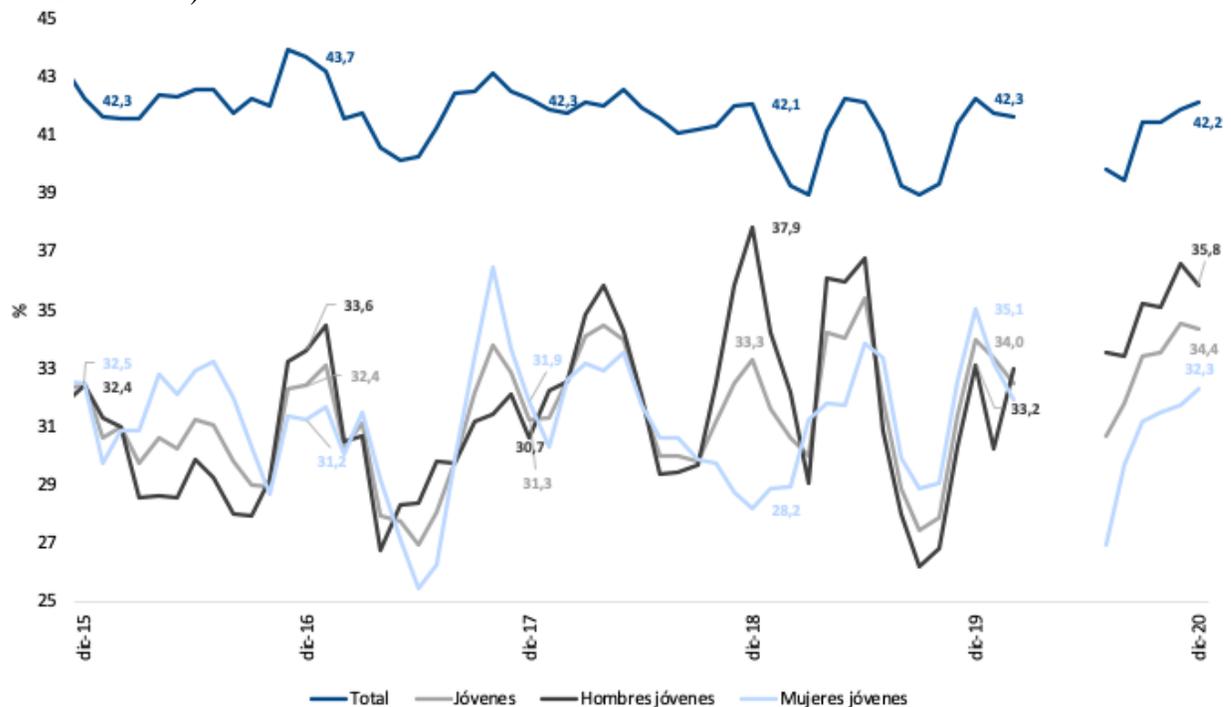
**Gráfico 16.** Evolución de la tasa de informalidad en la población joven (promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

El gráfico 16 muestra que, para los últimos cinco años, la Tasa de Informalidad juvenil se ha mantenido estable y sin mayores variaciones tanto para el total nacional como para 13 áreas y Colombia. Aunque la Tasa de Informalidad juvenil fue una variable que se vio afectada durante el 2020 por razón de la llegada del Covid-19, a diferencia de métricas como el desempleo y la ocupación, en esta no se observaron cambios drásticos. Se evidencia también que la Tasa de Informalidad de los jóvenes para el último trimestre del 2020 en Bogotá fue superior en menos de 1 p.p. al mismo periodo del 2019, reflejando una variación poco significativa. No obstante, en el resto de las 13 áreas y en el total nacional, se vio un aumento levemente superior de 3,7 p.p. y de 2,2 p.p. respectivamente. En diciembre del 2020, la Tasa de Informalidad juvenil nacional mostró su nivel más alto para el período analizado (56,8%), al igual que las 13 áreas (41,9%) y Bogotá (34,4%).

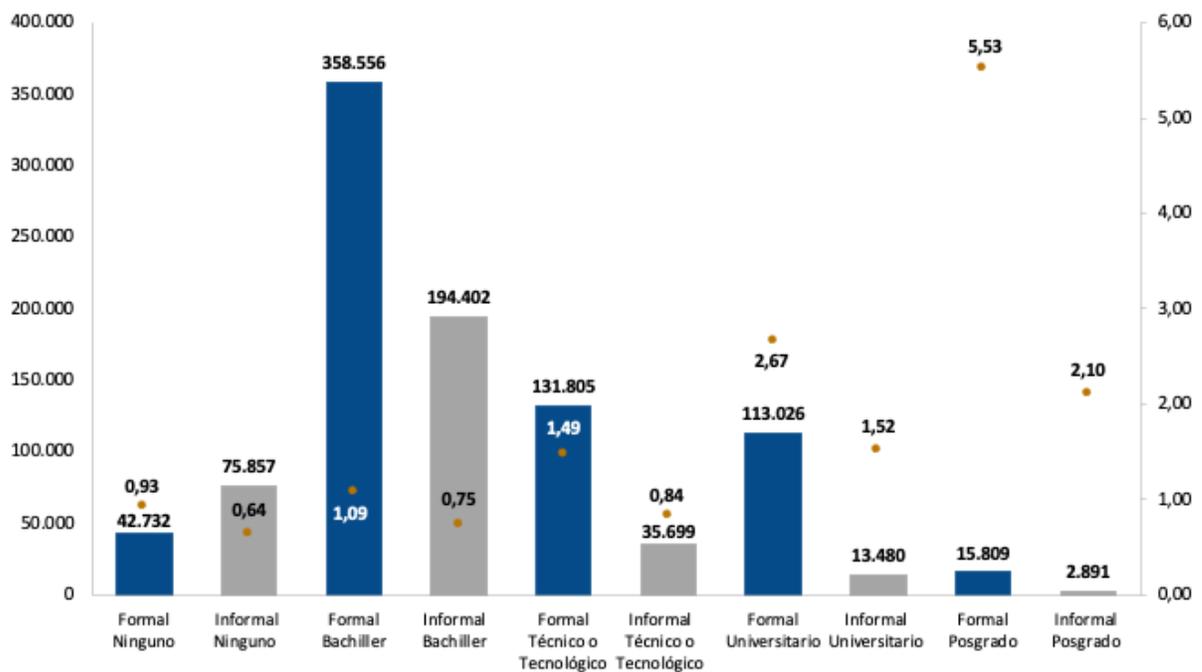
**Gráfico 17.** Evolución de la Tasa de Informalidad en la población en Bogotá (promedio trimestral móvil).



Fuente: DANE. Elaboración ProBogotá.

Al desagregar por género la Tasa de Informalidad, no se identifica una tendencia clara para los últimos cinco años. En ocasiones son los hombres jóvenes quienes tienen una mayor informalidad, y en otros periodos son las mujeres. Cabe resaltar que, para el período entre 2015 y 2020, la Tasa de Informalidad de jóvenes se mantuvo siempre por debajo de la del total de la población en Bogotá, lo que indica una menor susceptibilidad de los jóvenes a la informalidad. En cuanto al impacto por el Covid-19, si bien no tenemos datos de los efectos iniciales de la pandemia (marzo y abril) por el cambio metodológico en la GEIH, se observa una dinámica creciente desde el mes de julio que encuentra su punto máximo para el trimestre junio-agosto, donde se ubicó en 31,8%, 29,7% y 33,5% para el total de jóvenes, las mujeres jóvenes y los hombres del mismo grupo respectivamente. Se puede observar que, desde la llegada de la pandemia, la Tasa de Informalidad de los jóvenes y del total de la ciudad de Bogotá ha tendido a aumentar. Para explicar este fenómeno se requiere entender que los trabajos informales si bien son vulnerables, también tienen pocas barreras de entrada, por lo que la informalidad es una variable que tiende a presentar variaciones constantes. Para diciembre del 2020, la Tasa de Informalidad total de jóvenes se ubicó en 34,4%, la de mujeres en el 32,3% y la de hombres en 35,8%.

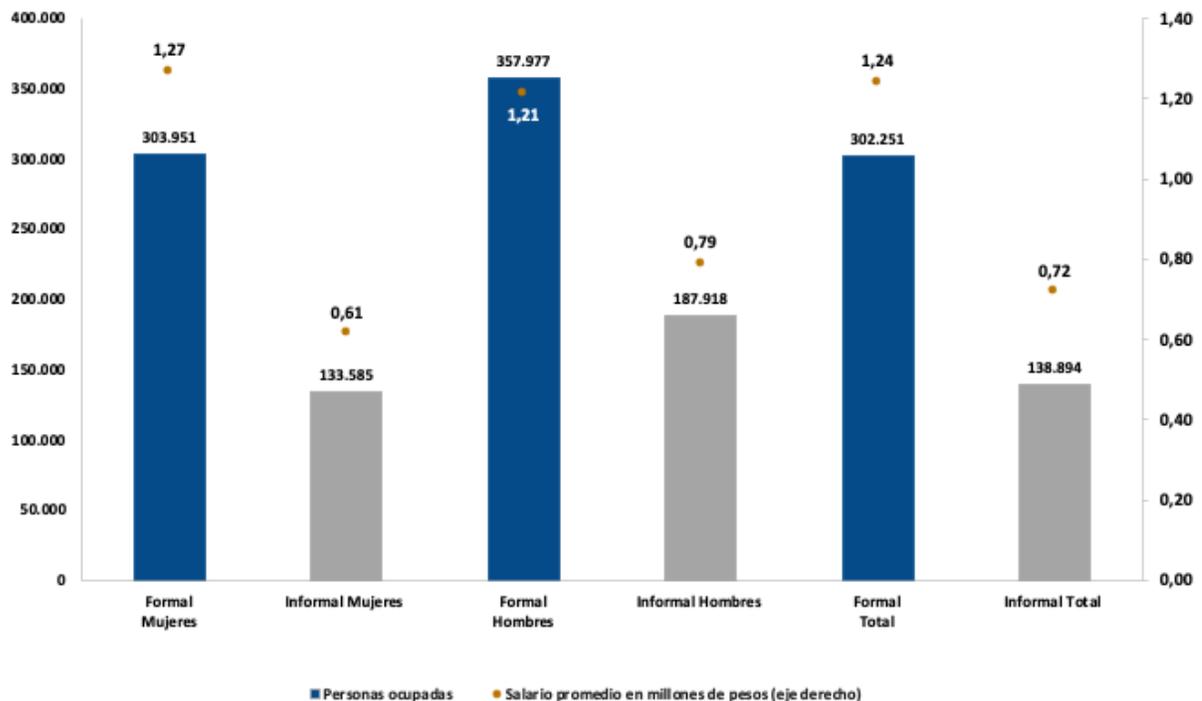
**Gráfico 18.** Población ocupada y salario promedio de jóvenes en Bogotá por formalidad y nivel educativo (promedio 2020).



Con el fin de caracterizar la calificación de la mano de obra juvenil en Bogotá, se desagrega la ocupación juvenil por informalidad y nivel educativo (Gráfico 18). Se observa que la mayor parte de los jóvenes ocupados en Bogotá son bachilleres (1.576.123 ocupados) y técnicos o tecnólogos (167.504 ocupados). A pesar de ello, la informalidad fue más alta para los niveles educativos más bajos, aquellos que no tienen ningún logro educativo (63,9%) o solo cursaron el bachillerato (35,1%), y disminuyó para quienes tienen un título de educación superior: Técnico o Tecnológico (21,3%), Universitario (10,6%) y Posgrado (15,4%). Lo anterior indica una **mayor incidencia de la informalidad en la población joven menos educada**. A nivel salarial, se observa un aumento en el salario promedio a medida que el máximo logro educativo alcanzado es más alto. **En todas las categorías analizadas, el salario es más alto para los ocupados en el sector formal. Se destaca la brecha salarial entre los ocupados formales que cuentan con posgrado y los informales (3,4 millones en promedio).**

**La ocupación de los jóvenes de todos los logros educativos en Bogotá sufrió una caída significativa con relación a los datos registrados en 2019. Del mismo modo, los salarios tanto de jóvenes informales como formales se vieron afectados negativamente por la llegada del Covid-19, situación que afianzó la vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado laboral.**

**Gráfico 19.** Población ocupada y salario promedio de jóvenes en Bogotá por formalidad y género (promedio 2020).



Para 2020, en Bogotá se dio una caída de 49.143 jóvenes ocupados y una reducción en la informalidad de 0,8 p.p., cifra que se situó en 31,5%. El 30,5% de las jóvenes ocupadas clasificó como informal, mientras que para los hombres fue el 34,4%, lo que indica que las mujeres tuvieron menores niveles, tanto en ocupación como en informalidad, que los hombres. **En términos salariales, los informales de ambos sexos presentaron más baja remuneración que sus pares formales, pero la brecha salarial en el caso de las mujeres fue mayor** (660 mil pesos en promedio).

### 3. Conclusión

La población juvenil en Bogotá, y el resto del país enfrenta actualmente un difícil escenario al momento de encontrar su lugar en el mercado laboral. El aumento del desempleo, la baja ocupación y el preocupante nivel de informalidad son algunos de los factores que venían afectando a todo el país con especial intensidad en los jóvenes. La llegada del Covid-19 logró profundizar estos problemas estructurales de Colombia y sus ciudades, y es ahora más urgente que nunca generar políticas públicas efectivas en la generación de empleos de calidad.

Entre febrero y julio del 2020, la tasa de desempleo juvenil en Bogotá tuvo un crecimiento de 14,7 p.p., pasando del 19,9% al 34,6%, un problema que tuvo especial incidencia para las mujeres, cuya tasa de desempleo juvenil alcanzó el 39,9% en julio, reflejando la dificultad que enfrenta en particular las mujeres jóvenes al momento de encontrar empleo. **Para éstas, la afectación generada por la pandemia es especialmente preocupante ya que no solo enfrentan a las barreras en el mercado laboral por falta de experiencia, sino además porque deben atender labores de cuidado en sus hogares que no son remuneradas.**

La población joven de Bogotá comprendida entre los 16 y 28 años representa el 26.9% del total de la población de la ciudad (1.9 millones de personas según el CNPV 2018) y el 30% de la Población en Edad de Trabajar de la ciudad (GEIH diciembre 2020). Estas cifras por sí solas son relevantes, pero cobran más importancia si se tiene en cuenta que se ha venido presentando una transformación demográfica en la capital lo que ha generado que los habitantes de la capital sean cada vez más personas mayores y menos jóvenes.

El recrudecimiento de la situación laboral de los jóvenes tiene efectos, tanto a largo como a corto plazo, que pueden ser persistentes en la trayectoria laboral completa. Los impactos profundos y desproporcionados sobre este grupo etario tienen fuertes implicaciones sobre el desarrollo económico de la región en las próximas décadas. **Si la futura fuente de mano de obra de la principal economía del país, enfrenta fallas estructurales que no son corregidas lo antes posibles, no solo Bogotá, sino el país como un todo se verá enfrentado un reto de competitividad y de movilidad social complicado.**

Con el fin de aportar en la discusión sobre medidas que se deberían adoptar para corregir las distorsiones del mercado laboral identificadas en el presente documento proponemos las siguientes recomendaciones tanto de políticas públicas a nivel nacional y distrital, así como acciones que desde el sector privado se deben adoptar.

### 3.1. Recomendaciones

1. ProBogotá hizo parte del grupo de trabajo convocado por el Consejo Privado de Competitividad desde el 1° de abril de 2020 conformado por empresarios, economistas y representantes del sector privado, para analizar la situación de Colombia y apoyar la estrategia de Gobierno frente a la pandemia del COVID-19. Para aportar en ese propósito se planteó una *Estrategia para la recuperación, adaptación y preparación de Colombia* a una nueva realidad, compuesta por cuatro pilares, dentro de los que se encontraba el tema de empleo de calidad. En esta oportunidad queremos hacer énfasis en dos (2) de las propuestas planteadas en el tema de oferta laboral, que está enfocada a la problemática de jóvenes.
  - i. **Ampliar el acceso de los jóvenes a la formación técnica y profesional a través de becas o créditos sujetos a pertinencia de los programas de estudio.** Con el fin de aumentar el acceso a la formación posmedia en los niveles técnico y tecnológico, se propone la [creación de un Fondo de Acceso a Educación Técnica y Profesional](#), el cual busca ampliar el acceso y fortalecer la pertinencia y calidad de la educación superior en el país, con un enfoque en la población joven de estratos 1, 2 y 3. La población objetivo del fondo serían los jóvenes bachilleres de estratos 1, 2 y 3, focalizada conforme a sus tasas de acceso a instituciones de educación superior en cada departamento. Para garantizar la operación del Fondo se pueden considerar diferentes esquemas de financiamiento, que contemplen aportes del sector privado, el Gobierno Nacional y los gobiernos locales. Con los recursos del Fondo, se financiará el acceso a programas de formación que permitan mejorar la empleabilidad de la población joven y mejorar su capacidad de generar valor a partir de las habilidades adquiridas.
  - ii. **Fortalecer los vínculos entre entidades de educación superior en los niveles técnico y tecnológico y las empresas.** Con el fin de aumentar la pertinencia de la oferta educativa y formativa posmedia, se recomienda [establecer canales a través de los cuales el sector privado pueda vincularse tanto en el diseño curricular de la oferta de formación técnica y tecnológica como en las fases prácticas de estos programas](#), para que este tipo de oferta de habilidades responda mejor a sus necesidades específicas. Una alternativa para materializar esta propuesta es impulsar el diseño de programas de educación y formación dual. Esta modalidad, que ha sido ampliamente implementada en países como Alemania, Suiza, Austria y Francia, se basa principalmente en el [aprendizaje orientado al trabajo práctico y el diseño curricular con base en las necesidades específicas de formación de las empresas](#).

En estos países, la educación dual ha permitido cerrar las brechas de capital humano y mantener bajas tasas de desempleo juvenil.

Con el fin de aumentar el posible impacto de esta iniciativa en términos de empleo, aumentos de la pertinencia educativa y aumentos de la productividad, se propone identificar los cambios normativos necesarios para que se pueda extender la modalidad dual en el país y destinar recursos producto de asociaciones público – privadas a nivel regional para apoyar a las empresas e instituciones educativas y formativas en las primeras fases del diseño de programas y entrenamiento de instructores. Actualmente, el SENA ofrece programas de formación dual a las empresas sin ningún costo adicional a los que esta incurre bajo el esquema de contratos de aprendizaje, y ha desarrollado programas bajo esta modalidad a varias empresas del país en diferentes sectores económicos. Sin embargo, a diciembre de 2019 solo 991 aprendices del SENA se formaban bajo esta modalidad (equivalente al 0,07% de los aprendices en formación titulada)<sup>2</sup>.

2. Es dramático que, en promedio en el 2020, el 50% de las mujeres jóvenes salieran de la fuerza laboral de la ciudad para dedicarse a labores del hogar, frente a tan sólo el 5% de los hombres. Si bien Bogotá es la primera ciudad de América Latina en tener un Sistema de Cuidado, es necesario reforzar los esfuerzos para que su impacto sea mayor. Hacemos un llamado sobre todo dado que, tal y como lo ha expresado la secretaria de la Mujer, el Sistema de Cuidado cuenta con una estrategia territorial vinculada al Plan de Ordenamiento Territorial que a la fecha no ha sido presentado.

Así mismo, es urgente que el Gobierno Nacional acelere el diseño e implementación de la Política Nacional del Cuidado incluida en el PND 2018-2022.

3. Es necesario que los empresarios y directivos de Bogotá le brinden mayores oportunidades a los jóvenes que no cuentan con la experiencia y la titulación actualmente demandada. Los Bootcamps en programación son alternativas para la inclusión y formación de jóvenes. Tienen diferentes intensidades, cursos, duración y enfoques; motivo por el cual brinda una flexibilidad de formación para los jóvenes en Bogotá que requieren formarse y acceder prontamente al mercado laboral.

---

<sup>2</sup> Las Cámaras de Comercio han facilitado y generando sinergias entre los actores de la academia y el sector productivo, a través de estrategias de formación dual. Ejemplo de esto son los programas desarrollados por la Cámara de Comercio de Bogotá, a través de la Universidad Empresarial – Uniempresarial; la Cámara de Comercio de Cali, en conjunto con la Universidad Autónoma de Occidente; la Cámara de Comercio de Armenia, a través de la Universidad Alexander Von Humboldt y la Cámara de Comercio de Pasto, con su Instituto de Formación Empresarial. A través del sistema cameral puede facilitarse la participación del sector empresarial en el diseño e implementación de programas de formación dual, en conjunto con las instituciones educativas y el Gobierno nacional.

Sin embargo, presentan un gran reto, pues las certificaciones de los jóvenes graduados de Bootcamps, muchas veces son dispares y no brindan una acreditación estándar que corrobore los conocimientos adquiridos, lo que se puede solucionar con la alianza entre escuelas de formación e instituciones educativas, como el caso **BICTIA- Colsubsidio**. Por parte de las empresas, recibir jóvenes que provienen de Bootcamps les brinda la enorme ventaja de no rezagarse ante las nuevas demandas tecnológicas de producción, distribución y venta, haciendo parte activa en el mundo 4.0.

4. A finales de 2019, desde ProBogotá instalamos las mesas por el empleo que agrupan la RedPro, gremios, el Consejo privado de Competitividad y empresarios, con la finalidad de entender por qué, pese a que en las últimas décadas el país había presentado resultados relevantes en materia de superación de la pobreza y crecimiento económico, no había logrado generar las condiciones para mejorar los indicadores de empleo.

A continuación, se describe una iniciativa identificada en las mesas, que está a disposición del sector privado la cual pueden ser implementadas con relativa facilidad en el corto plazo y pueden tener un impacto positivo sobre la empleabilidad de los jóvenes. Particularmente, esta iniciativa está enfocada en contribuir a la solución de dos de los problemas más relevantes en relación con los aprendices SENA y que mayor impacto negativo tienen sobre su entrada al mercado laboral: la alta monetización de estos, y el bajo cumplimiento de la norma de su contratación.

- i. **No monetización y acuerdos voluntarios para la transferencia de aprendices SENA a otras organizaciones:** cesión de aprendices SENA por parte de las empresas que optan por la monetización, a aquellas empresas que los requieran o demanden. Con ello se busca reducir el número de aprendices monetizados (con lo que pueden completar la etapa productiva de su proceso de formación), y permitir que otras empresas tengan acceso a estos y los aportes que estos puedan hacer a su operación interna. Legalmente, la figura es posible a través de la celebración de un “acuerdo de voluntades” entre el SENA, la empresa regulada y la empresa objetivo de cesión.

En términos de los beneficios que se derivan de esta estrategia se encuentran:

- **Aprendices:** Tendrían la oportunidad de desarrollar la fase productiva en una empresa, mejorando así su empleabilidad.
- **Empresas patrocinadoras:** Ahorro monetario equivalente a la diferencia entre su cuota de aprendices y la monetización.
- **Empresas que reciben patrocinio:** Acceso a los aprendices sin tener que asumir su costo.

## Referencias

Ramírez Amaya, N. F. (2020). COVID-19: Impactos sobre los sectores económicos y reactivación de una economía en declive.

