



OBSERVATORIO LABORAL
Y OCUPACIONAL

En cuanto a los rangos salariales de los certificados de la cohorte que se presenta de acuerdo al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) del 2021, el 80.75% de los certificados se encuentran entre 1 y 2 SMMLV, seguido por los certificados que ganan entre 2 y 4 SMMLV con una participación igual a 11.07% y un 4.78% de certificados que ganan menos de un SMMLV.

Por,
Luis Carlos Calixto Rodríguez

Columnas OLO

LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Desde el Observatorio Laboral y Ocupacional (OLO) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se realiza el seguimiento de vinculación y empleabilidad de los certificados de programas de formación a niveles de Técnico, Tecnólogo, que corresponde a la formación titulada y de la cual se estima la tasa de vinculación; y, Cursos cortos y Eventos que corresponde a la formación complementaria de la cual se estima la tasa de empleabilidad.

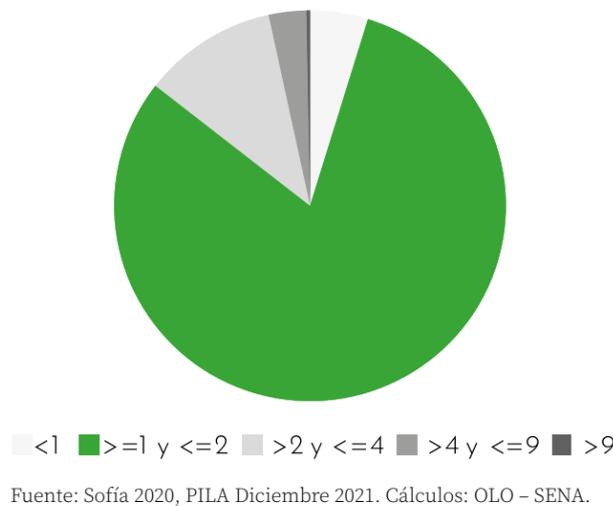
En el caso de la tasa de empleabilidad de formación complementaria, se realiza un seguimiento un año después de la certificación del aprendiz, la cual se denomina cohorte de seguimiento. Por ejemplo, la cohorte del 2019 empleada en el 2020 presentó una tasa de empleabilidad de 52.2%, para la cohorte del 2020 empleado en el 2021, la tasa de empleabilidad fue de 57.9%.

La tasa de empleabilidad es reflejo del comportamiento del mercado laboral, que ha tenido impactos negativos por la coyuntura sanitaria del COVID, pero que, a pesar de esto, presenta una mejoría al pasar del 52.2% a 57.9% y para el mes de enero de cada cohorte, ha pasado de 38.9% en el 2020, a 36.6% para el 2021 y 42% para el 2022, con un aumento de 3.1 puntos porcentuales.

Haciendo énfasis en el comportamiento de la cohorte del 2020 empleado a 2021, se tiene que se certificaron en la formación complementaria 1,182,962 certificados, de los cuales se emplearon un total de 684,776 certificados, lo cual implica una tasa de empleabilidad igual a 57.9%. Al momento de desagregar por el sexo del aprendiz, se certificaron 489,374 hombres y 693,588 mujeres, una diferencia de 204,214 mujeres más que se certifican que los hombres.

Pero al analizar la tasa de empleabilidad tanto para mujeres como para hombres, la tasa de empleabilidad de los hombres es 62.1%, mientras que la tasa de empleabilidad de las mujeres es 54.9%, lo que significa una diferencia de 7.2 puntos porcentuales. Esto refleja una primera brecha en el mercado laboral, ya que a pesar de que las mujeres muestran el mayor nivel de certificación, los hombres de manera proporcional son lo que más participan en el mercado laboral formal.

Ilustración 1 - Participación por rango salarial de la cohorte 2020 empleados en el 2021 de la formación complementaria



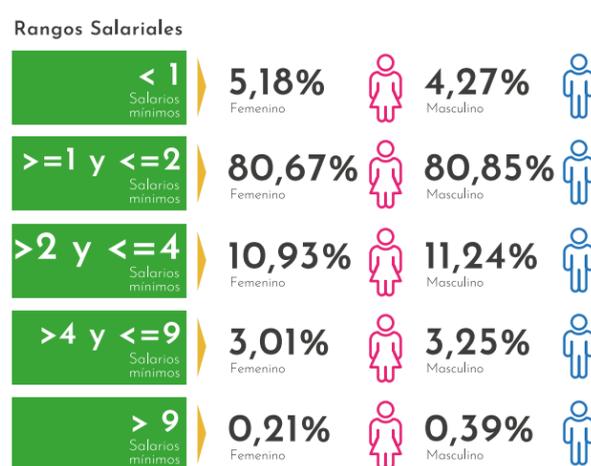
Fuente: Sofía 2020, PILA Diciembre 2021. Cálculos: OLO - SENA.

En cuanto a los rangos salariales de los certificados de la cohorte que se presenta de acuerdo

al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) del 2021, el 80.75% de los certificados se encuentran entre 1 y 2 SMMLV, seguido por los certificados que ganan entre 2 y 4 SMMLV con una participación igual a 11.07% y un 4.78% de certificados que ganan menos de un SMMLV. En estos tres grupos, se reúne el 96.59% del total de certificados empleados de la cohorte. Solo el 3.41% de los certificados que ganan más de 4 SMMLV.

Al momento de analizar la clasificación de las participaciones entre los rangos salariales entre mujeres y hombres, se encuentra que, de manera significativa, tanto mujeres como hombres se reúnen en el rango salarial entre 1 y 2 SMMLV, pero se evidencia que la brecha de la participación entre hombres y mujeres aumenta a medida que aumenta el nivel salarial,

Ilustración 2 - Participación por rango salarial de la cohorte 2020 empleados en el 2021 de la formación complementaria, clasificada por sexo



Fuente: Sofía 2020, PILA Diciembre 2021. Cálculos: OLO - SENA.

lo que implica que hay mayor participación de hombres en los rangos salariales altos. Por ejemplo, para aquellos certificados que ganan más de 9 SMMLV, la participación de hombres

es de 0.39%, mientras que para las mujeres es de 0.21%. El único rango salarial donde las mujeres tienen mayor participación que los hombres, es cuando es menor a un 1 SMMLV.

Al analizar en detalle, los programas de formación que pertenecen al rango salarial más alto, se tiene que el top 5 de programas para los hombres está conformado por Seguridad en riesgo eléctrico: filosofía de la prevención (94 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 7.89%), English Dot works beginner - Inglés (72 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 6.05%), English Dot works 1 (inglés) (57 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 4.79%), Administrativo para jefes de área trabajo seguro en alturas (36 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 3.02%) y Excel intermedio (32 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 2.69%); mientras que para las mujeres el top 5 de programas de formación con mayores rangos sala-

riales son English dot works beginner – Inglés (56 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 7.08%), English dot works 1 (inglés) (46

certificados con una tasa de empleabilidad igual a 5.82%), Manejo de herramientas Microsoft Office 2016: Excel (29 certificados con una

tasa de empleabilidad igual a 3.67%), Excel Intermedio (26 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 3.29%) y English dot works 2 (22 certificados con una tasa de empleabilidad igual a 2.78%).

Finalmente, las regionales que presentan mayores niveles salariales son Distrito Capital, Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca, San Andrés y Tolima, que se comparten tanto para hombres como mujeres. En el caso de los hombres, se reúne el 62.13% de los certificados empleados, mientras que para las mujeres se reúne el 64.35%.

El análisis permite establecer que la empleabilidad es mayor para los hombres y las mujeres, dado que se presenta una diferencia sustancial entre la tasa de empleabilidad de hombres y mujeres de un 7.2%. También es cierto que los niveles salariales de hombres como de mujeres se concentran en el rango de entre 1 y 2 SMMLV, pero existe una evidencia estadística que entre mayor sea el nivel salarial, mayor es la participación de hombres en comparación a la participación de mujeres. Por último, en los programas con mayores rangos salariales se concentran aquellos relacionados con el dominio de inglés junto con el manejo de herramientas ofimáticas como Excel.

Tabla 1 - Participación de hombres con el mayor rango salarial clasificado por el top 5 de regionales

Regional	Frecuencia Hombres	Participación
DISTRITO CAPITAL	312	26.20%
ANTIOQUIA	184	15.45%
CUNDINAMARCA	94	7.89%
VALLE	78	6.55%
SAN ANDRÉS	72	6.05%

Tabla 2 - Participación de mujeres con el mayor rango salarial clasificado por el top 5 de regionales

Regional	Frecuencia Mujeres	Participación
DISTRITO CAPITAL	215	27.18%
ANTIOQUIA	114	14.41%
TOLIMA	63	7.96%
CUNDINAMARCA	62	7.84%
SAN ANDRÉS	55	6.95%

Fuente: Sofía 2020, PILA Diciembre 2021. Cálculos: OLO – SENA.

LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO DE LOS CERTIFICADOS POR COMPETENCIAS DEL SENA

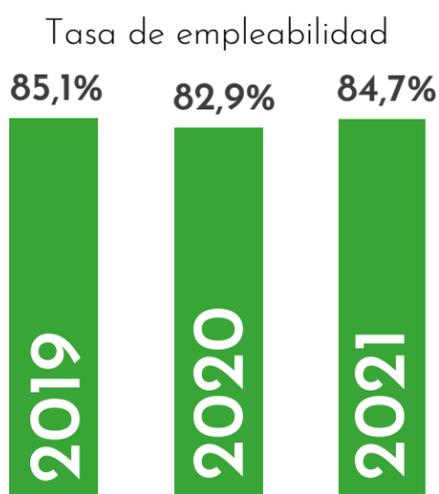
El 85.43% de los certificados por competencias independientemente del sexo ganan entre 1 y 2 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), seguido por aquellos que ganan entre 2 y 3 SMMLV con una participación de 10.3%; pero al analizar el rango salarial entre 4 y 9 SMMLV se presenta una brecha a favor de los hombres, donde por cada mujer hay 1.4 hombres, esta brecha aumenta en el rango salarial de más 9 SMMLV, donde por cada mujer hay aproximadamente 3 hombres.



La certificación por competencias es un servicio que brinda el SENA a aquellas personas que demuestran tener conocimiento, experiencia y pericia sobre habilidades necesarias para desempeñar una ocupación en el mercado laboral, sin llevar a cabo un proceso educativo ordinario, ya que el aprendizaje fue realizado, por ejemplo, de manera empírica. El Observatorio Laboral y Ocupacional, que hace parte de la Dirección de Empleo del SENA, realiza el seguimiento de los certificados por competencias y con ello, calcula la tasa de empleabilidad que tiene como propósito identificar el porcentaje de certificados de la cohorte anterior empleados en la cohorte actual, por ejemplo, la tasa de empleabilidad de 2020 corresponde al porcentaje de certificados del 2019 colocados durante el 2020. Para el 2019 la tasa de empleabilidad fue de 85.1%, para el 2020 la tasa de empleabilidad fue de 82.9% y para el 2021 la tasa de empleabilidad fue de 84.7%.

La gráfica 1 permite evidenciar la tendencia de la tasa de empleabilidad de los certificados por competencias entre 2019 y febrero de 2022, donde se puede afirmar que se presenta una leve tendencia negativa, ya que ha disminuido de un 85.1% en el 2019 a 84.7% a 2021. En lo corrido del año de 2022 se observa un decrecimiento de 2.5 punto porcentuales con respecto a 2019 al comparar los meses de febrero. Esta tendencia podría ser consecuencia de dos factores, el primero, la coyuntura sanitaria del COVID – 19, que

Gráfica 1 - Comportamiento histórico de la tasa de empleabilidad de los certificados por competencias, 2019 - 2022



Fuente: Sistema de información DSNFT. Cálculos: OLO – SENA.

impactó de manera negativa la contratación de empleados en el 2020 y tuvo algunas repercusiones leves en el 2021, y el segundo, la alta informalidad que se presenta en el mercado laboral colombiano.

Durante el 2020 se certificaron 153,634 personas, de los cuales 101,000 certificados eran hombres y los restantes 52,634 certificados fueron mujeres, lo que representa un 65.74% y un 34.26% de participación respectivamente. Esto se traduce en que, por cada mujer certificada, se certifican aproximadamente a dos hombres.

En el 2021, 130,186 del total de certificados se encontraban empleados, lo que representa una tasa de empleabilidad igual a 84.7%; de estos 88,385 fueron hombres y 41,801 mujeres; lo cual se traduce en tasas de empleabilidad del 87.5% y del 79.41%, respectivamente. Esto representa una brecha a favor de los hombres respecto a empleabilidad de 8.09 puntos porcentuales.

El 85.43% de los certificados por competencias independientemente del sexo ganan entre 1 y 2 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), seguido por aquellos que ganan entre 2 y 3 SMMLV con una participación de 10.3%; pero al analizar el rango salarial entre 4 y 9 SMMLV se presenta una brecha a favor de los hombres, donde por cada mujer hay 1.4 hombres, esta brecha aumenta en el rango salarial de más 9 SMMLV, donde por cada mujer hay aproximadamente 3 hombres.

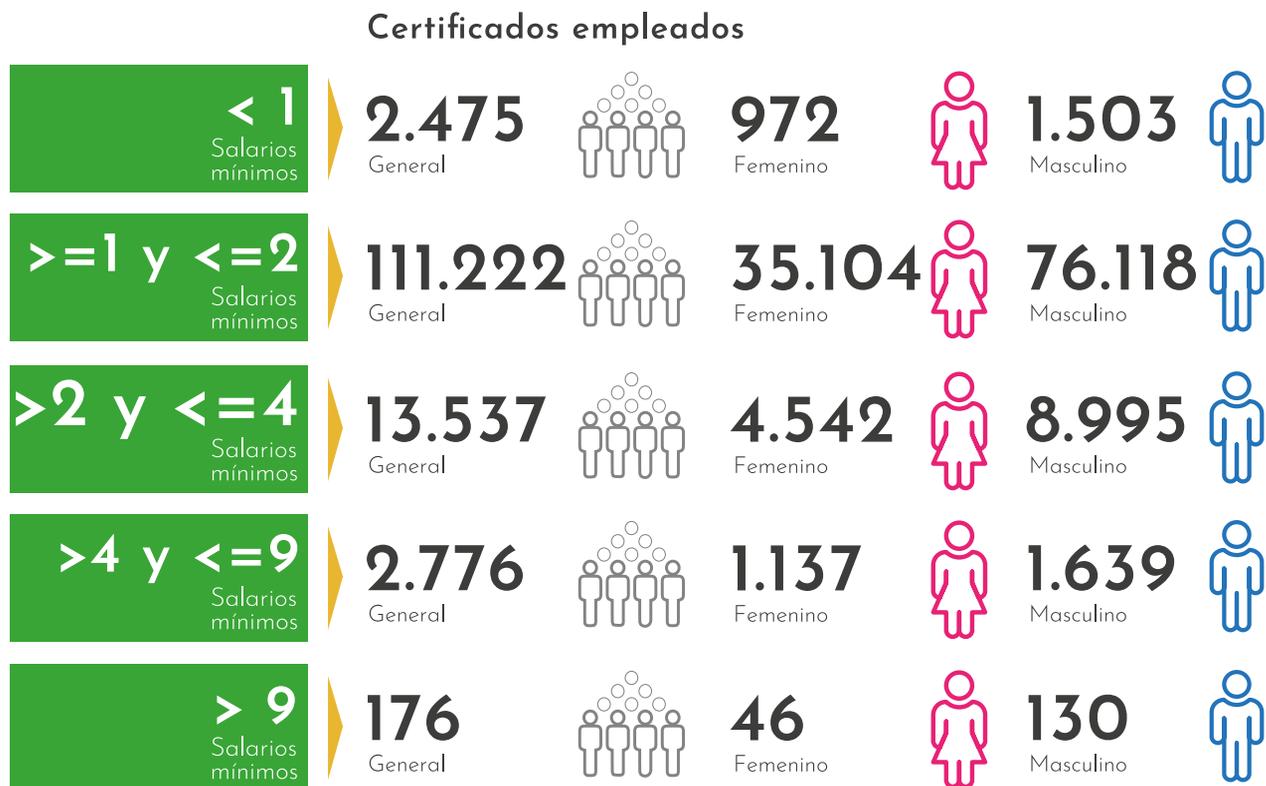
Al analizar el mayor rango salarial por sexo, se evidencia que las regionales con mayores certificados hombres empleados se encuentran en Cundinamarca, Distrito Capital y Valle del Cauca, con participaciones iguales de 33.84%, 26.15% y 7.69%, respectivamente y en estas tres regionales se reúne el 67.68% del total de certificados con este rango salarial. Mientras que las mujeres con este alto rango salarial se

encuentran en Cundinamarca, Distrito Capital y Antioquia, con participaciones iguales a 34.78%, 28.26% y 8.69%, respectivamente y en estas tres regionales se reúne el 71.73% del total de certificados con este rango salarial.

Las mesas sectoriales con mayor participación de hombres con el mayor rango salarial son Transporte Fluvial, Gestión Administrativa, Gestión de Tecnología y Talento Digital, Sector Educativo y Producción Agrícola, con participaciones iguales a 32.30%, 25.38%, 6.15%, 6.15% y 5.38%, respectivamente, que reúnen en estas 5 mesas sectoriales un 75.28% del total de hombres con el rango salarial más alto. En el caso de las mujeres, las mesas sectoriales con mayor participación son Gestión Administrativa, Transporte Fluvial, Gestión de Procesos Productivos, Procesamiento de Alimentos y Producción Pecuaria, con participaciones iguales a 39.13%, 19.56%, 8.69%, 4.34% y 4.34%, respectivamente, que reúnen en estas 5 mesas sectoriales un 76% del total de mujeres con el rango salarial más alto. El top 3 de las normas con mayor número de certificados y el mayor rango salarial son “atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa”, “maniobrar embarcaciones menores según normativa y plan de maniobra” y “salvaguardar la vida humana según procedimientos técnicos y normativa de navegación”. En el rango salarial más alto se encuentran 52 normas sectoriales.

Como consideración de la brecha salarial entre hombres y mujeres de la certificación por

Gráfica 2 - Participación por sexo según los rangos salariales



Fuente: Sistema de información DSNFT. Cálculos: OLO – SENA.

competencias, se tiene que la mayoría de los certificados empleados devengan entre 1 y 2 SMMLV pero que hay una diferencia significativa entre los certificados que ganan más de 9 SMMMLV, ya que, por cada mujer en este rango salarial, se encuentra aproximadamente 3 hombres. De igual forma, es importante resal-

tar que los certificados con mayor rango salarial se encuentran en Cundinamarca, Distrito Capital, Antioquia y Valle del Cauca y que las mesas sectoriales con mayor participación son curiosamente Transporte Fluvial, Gestión Administrativa y mesas relacionadas con temas agropecuarios y de alimentos.