Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI

2018 - 2019

Fundación corona | ANDI MÁS PAÍS | Fundación ANDI | USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo

Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI

2018 - 2019

Fundación corona | ANDI MÁS PAÍS | Fundación ANDI | USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo

Informe
Nacional de
Empleo Inclusivo INEI
2018 - 2019

DIRECCIÓN INEI
Germán Barragán Agudelo
Laura Lozano Frías
Natalia Salazar Sarmiento

EQUIPO TÉCNICO INEI
José María Roldan Restrepo
Diana Estupiñan Páez
Camilo Carreño Fuentes
Sofía Leguízamo Londoño

EQUIPO DE APOYO INEI
Diego Duque Gaitán
Isabel Padilla Camargo
María Fernanda Calderón
María Paula Macías
Paulina Morales Camargo
Valentina Morales Beltrán

FUNDACIÓN CORONA

DIRECTOR EJECUTIVO
Daniel Uribe Parra

GERENTE DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Germán Barragán Agudelo

COORDINADORA MODELO EMPLEO INCLUSIVO
Laura Lozano Frías

COORDINADORA DE PROYECTOS EDUCACIÓN Y EMPLEO
Natalia Salazar Sarmiento

FUNDACIÓN ANDI

DIRECTORA EJECUTIVA
Catalina Martínez Guzmán

SUBDIRECTORA
Liseth Beltrán Pitta

USAID - ACDI VOCA

DIRECTOR DE USAID/COLOMBIA
Lawrence J. Sacks

DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECONCILIACIÓN E INCLUSIÓN DE USAID/COLOMBIA
Michael Torreano

GERENTE DEL PROGRAMA DE ALIANZAS PARA LA RECONCILICIÓN DE USAID/COLOMBIA
Camila Gómez

DIRECTOR ACDI /VOCA COLOMBIA
Ricardo Amaya

SUBDIRECTORA ACDI/VOCA COLOMBIA
Jimena Niño

GERENTE OPORTUNIDADES ECONÓMICAS ACDI/VOCA COLOMBIA
Giovanny Cuero Rincón

.Puntoaparte bookvertising

.PUNTOAPARTE BOOKVERTISING

DIRECCIÓN EDITORIAL
Andrés Barragán

DIRECCIÓN DE ARTE
Andrés Álvarez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Angélica Villate
Valeria Cobo
Julieta Cruz
Adriana Villegas
Paula Romero

PRIMERA EDICIÓN 2020
2019 FUNDACION CORONA
2019 FUNDACION ANDI
2019 ACDI VOCA

ISBN: 978-958-8402-40-6

Advertencia *
El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

*Tomado de documentos de la Organización Internacional del Trabajo.

Fundación corona | ANDI MÁS PAÍS | Fundación ANDI | USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo

Informe Nacional de Empleo **Inclusivo** **INEI**

2018 - 2019

PRESENTACIÓN

Fundación Corona, Fundación ANDI, y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACDI/VOCA, presentan el primer Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018-2019. El informe se publicará anualmente con el propósito de analizar en detalle el estado del Empleo Inclusivo en Colombia.

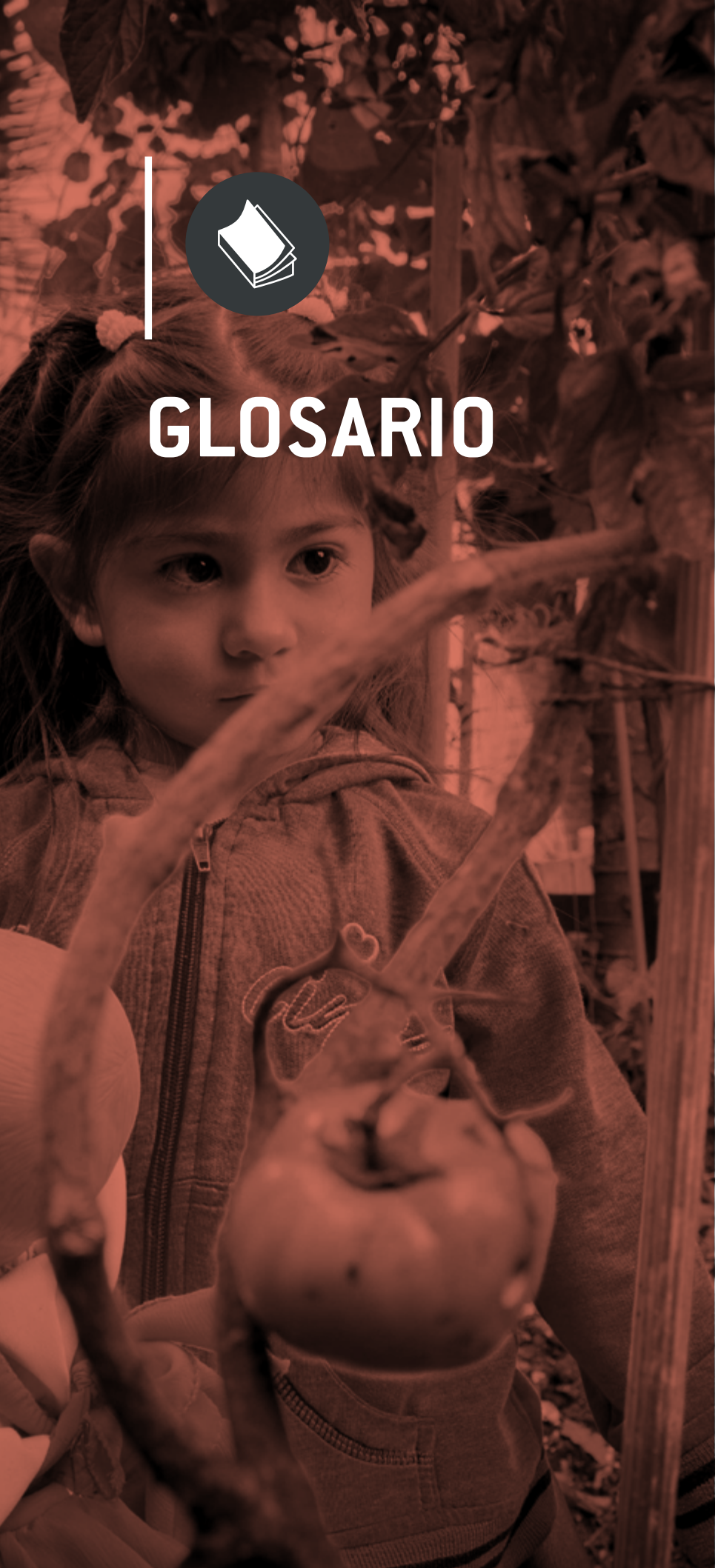
Este informe es una apuesta de las tres entidades por poner a disposición del país herramientas que permitan visualizar una versión más comprehensiva del Empleo Inclusivo, analizar sus principales características territoriales, resaltar los numerosos esfuerzos que ya adelantan actores institucionales, y proponer líneas que faciliten el encuentro, sostenibilidad e impacto de las acciones emprendidas por dichos actores.

El INEI 2018-2019 expone las barreras que en particular enfrentan mujeres, jóvenes, grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas, personas en proceso de reintegración o reincorporación, población migrante, y población LGTBIQ+ en su camino al mercado laboral, desde una perspectiva amplia que aborda sus trayectorias desde la educación. En este sentido, el informe analiza el panorama de 64 territorios del país en temas de educación media, educación y formación posmedia, intermediación, y empleo -condiciones del mercado laboral-. Asimismo, presenta al país una primera caracterización del ecosistema de empleo inclusivo, inventariando más de 300 iniciativas que desarrollan acciones encaminadas a la mitigación de las principales barreras que enfrentan estas poblaciones en sus trayectorias.

El documento ha sido elaborado bajo el marco de Modelo de Empleo Inclusivo, Programa lanzado por las tres entidades en 2016 y que tiene como premisa servir de mecanismo para la identificación de aprendizajes, el aceleramiento de los procesos en las ciudades y la potenciación de los esfuerzos que ya se realizan en el país.

Este primer informe es el resultado del trabajo de la Gerencia de Educación y Empleo de Fundación Corona y el equipo del Programa Modelo de Empleo Inclusivo, quienes desde el 2017 trabajaron arduamente en el desarrollo de esta primera propuesta de informe. Es también posible gracias al aporte de varios integrantes de la Familia Echavarría quienes creyeron en el proyecto y le apostaron a la idea de desarrollar un informe que resaltara las dificultades en el acceso y la permanencia en el mercado laboral de varios segmentos poblacionales. Finalmente, es el resultado de una apuesta estratégica sostenida en el legado de Ángela Escallón y su convencimiento de la necesidad e importancia de este informe para el país.

Esperamos que el INEI sirva como punto de encuentro entre los actores que comparten la agenda de empleo inclusivo, propicie su articulación, y motive una conversación en la que cada año se analicen los principales avances, retos y aprendizajes. Todo dirigido a alcanzar resultados significativos y prontos en la tarea de mitigar las barreras que enfrentan tantas poblaciones vulnerables.



GLOSARIO

A

ACOPI
Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

ANDI
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

ANIF
Asociación Nacional de Instituciones Financieras

APE SENA
Agenda Publica de Empleo SENA

ARN
Agencia para la Reincorporación y Normalización

B

BID
Banco Interamericano de Desarrollo

C

CAF
Banco de Desarrollo de América Latina

CCF
Cajas de Compensación Familiar

CEPAL
Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIUO-08 A.C
Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones adaptada para Colombia

CLEI
Ciclos Lectivos Integrados

CNA
Consejo Nacional de Acreditación

CONPES
Consejo Nacional de Política Económica y Social

D

DANE
Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DNP
Departamento Nacional de Planeación

E

EAU
Programa Escuela Activa Urbana

ECV
Encuesta Nacional Calidad de Vida

ENUT
Encuesta Nacional de Uso de Tiempo

ENV
Encuesta Nacional de Víctimas

EPBM
Educación Preescolar, Básica y Media
Formación ETDH
Educación para el Trabajo
y Desarrollo Humano
ETET
Encuesta Sobre la Transición
de la Escuela al Trabajo

F
FARC-EP
Fuerzas Armadas Revolucionarias
de Colombia - Ejército del Pueblo
FILCO
Fuente de Información
Laboral de Colombia
FUPAD
Fundación Panamericana
para el Desarrollo

G
GEIH
Gran Encuesta Integrada de Hogares

I
ICFES
Instituto Colombiano para
la Evaluación de la Educación
IES
Institución de Educación Superior
IMISP
Índice multidimensional de inclusión
social y productiva

L
LAPOP
Proyecto de Opinión Pública
de América Latina
LGTBIQ+
Lesbianas, gais, transexuales,
bisexuales e intersexuales, queer,
incluyendo a través del + cualquier
otra identidad que no se haya incluido
en la lista anterior

M
MEI
Modelo de Empleo Inclusivo
MEN
Ministerio de Educación Nacional
MSPS
Ministerio de Salud y Protección Social

N
NARP
población Negra, Afrodescendiente,
Raizal y Palenquera
NINIS
Jóvenes que no estudian ni trabajan

O
OCDE
Organización para la Cooperación
y el Desarrollo Económico
OIM
Organización Internacional
para las Migraciones
OIT
Organización Internacional del Trabajo
ONG
Organización No Gubernamental

P
PcD
Población con discapacidad
PEP
Permiso Especial de Permanencia
PIB
Producto Interno Bruto
PISA
Programa Internacional para
la Evaluación de Estudiantes
PNUD
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo
PPR
Población en procesos de reintegración

R
RAMV
Registro Administrativo
de Migrantes Venezolanos
RLCDPD
Registro de Localización y Caracteriza-
ción de Personas con Discapacidad
RUV
Registro Único de Víctimas

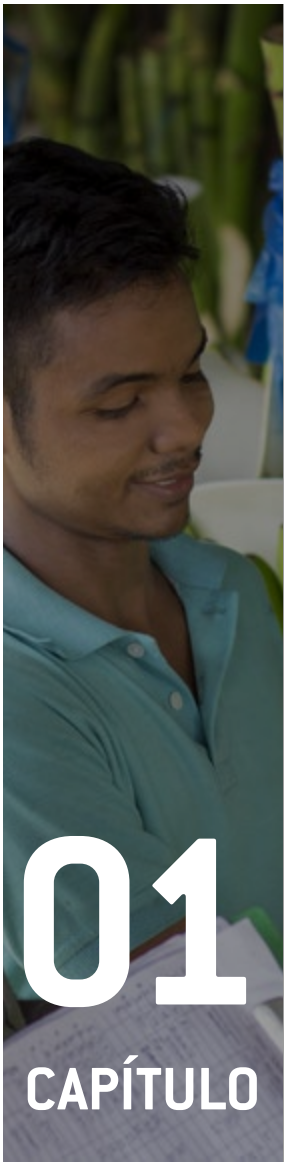
S
SENA
Servicio Nacional de Aprendizaje
SIBs.CO
Programa de Bonos de
Impacto Social en Colombia
SIET
Sistema de Información de
la Educación para el Trabajo
y el Desarrollo Humano
SIMAT
Sistema de Matrícula Estudiantil de
Educación Básica y Media
SISE
Sistema de Información
del Servicio Público de Empleo
SNC
Sistema Nacional de Cualificaciones
SNET
Sistema Nacional de Educación Terciaria
SNIES
Sistema Nacional de Información
de la Educación Superior
SPADIES
Sistema para la Prevención de la
Deserción de la Educación Superior
SPE
Servicio Público de Empleo

T
TD
Tasa de Desempleo
TGP
Tasa Global de Participación
TI
Tasa de Informalidad
TIC
Tecnologías de la Información
y las Comunicación
TO
Tasa de Ocupación
TyT
Técnicos profesionales y tecnológicos
(Instituciones y programas)

U
Unidad del SPE
Unidad del Servicio Público de Empleo
UNAL
Universidad Nacional de Colombia
USAID
Agencia de los Estados Unidos
para el Desarrollo Internacional

INFORME NACIONAL DE
EMPLEO INCLUSIVO

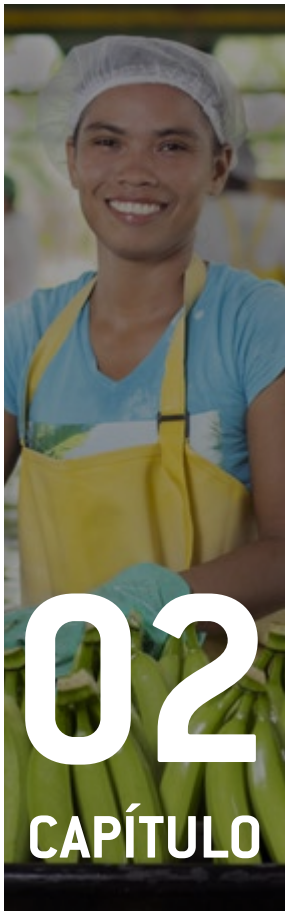
CONTENIDO



01
CAPÍTULO

Panorama General del Empleo Inclusivo

Página 12



02
CAPÍTULO

Los pilares, el país en:

Página 24

A Educación media

B Educación y formación posmedia

C Intermediación

D Empleo

03
CAPÍTULO

Poblaciones Vulnerables: Segmentos poblacionales con menor acceso-permanencia en el mercado laboral formal

Página 64

A Mujeres jóvenes

B Jóvenes

C Grupos étnicos

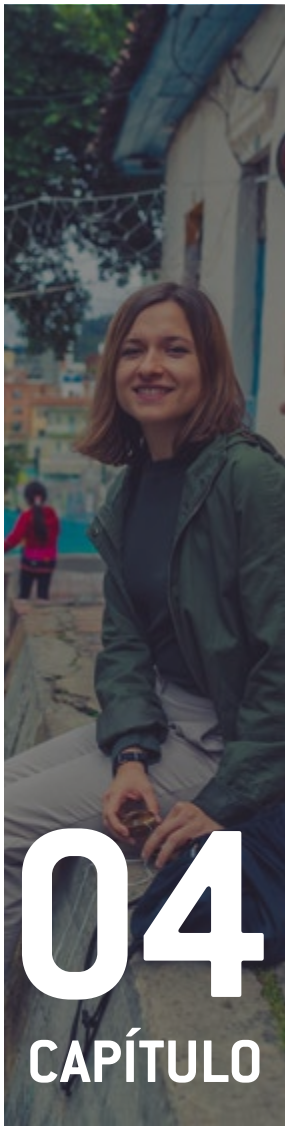
D Población víctima

E Población con discapacidad

F Personas LGBTIQ+

G Población migrante

H Personas en proceso de reintegración y reincorporación



04
CAPÍTULO

Territorios destacados en el informe:

Página 116

Panorama territorial del empleo inclusivo

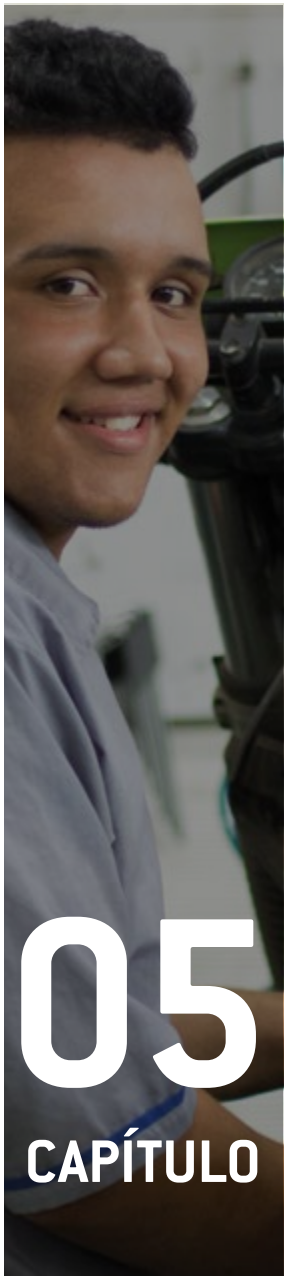
4.1 Bogotá

4.2 Medellín

4.3 Cali

4.4 Manizales

4.5 Región Urabá



05
CAPÍTULO

Territorios de Empleo Inclusivo:

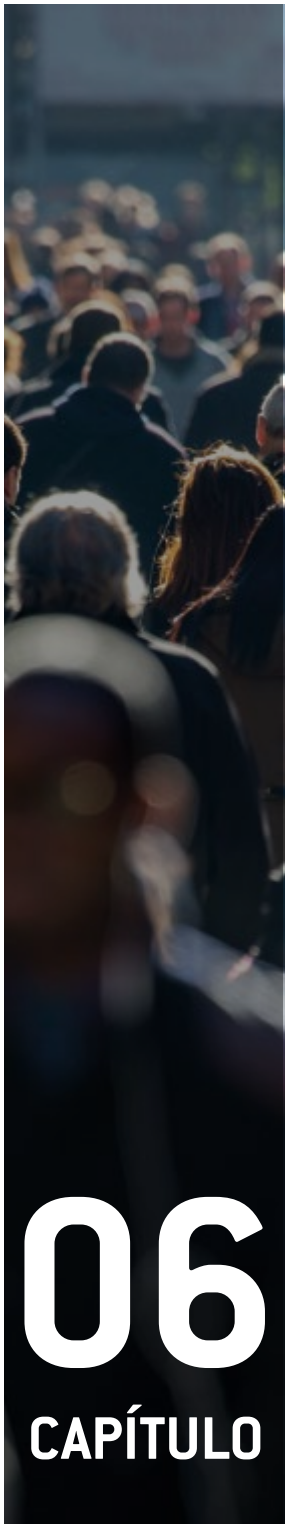
Página 244

1 Región Pacifica- Urabá

2 Región Caribe - Insular

3 Región Andina

4 Región Orinoquía - Amazonía



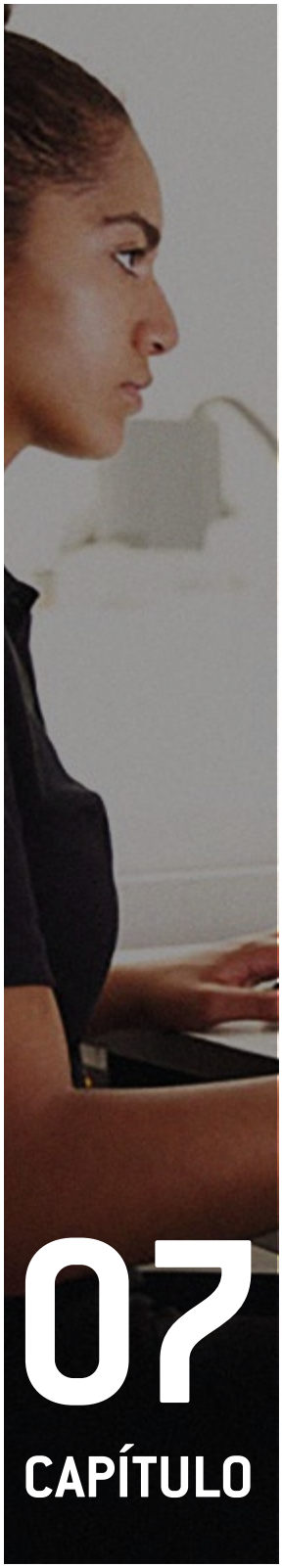
06
CAPÍTULO

Mapeo de iniciativas de empleo inclusivo

Página 262

Base conceptual

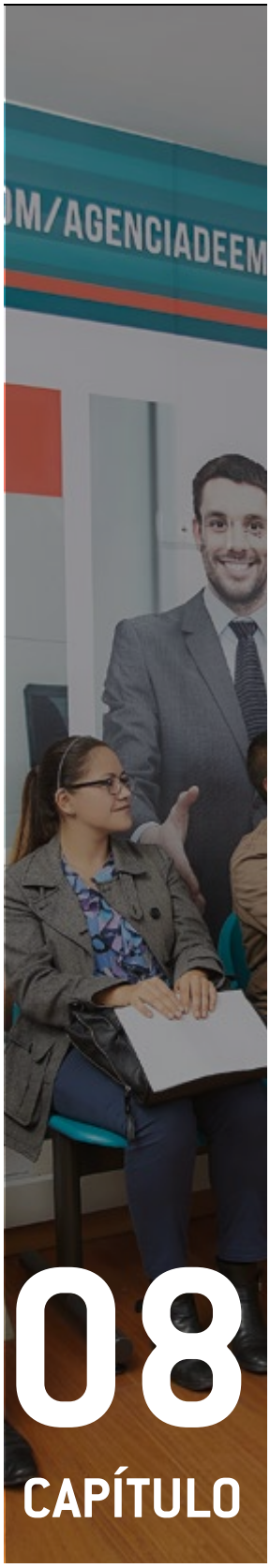
Resultados



07
CAPÍTULO

Apéndice Metodológico

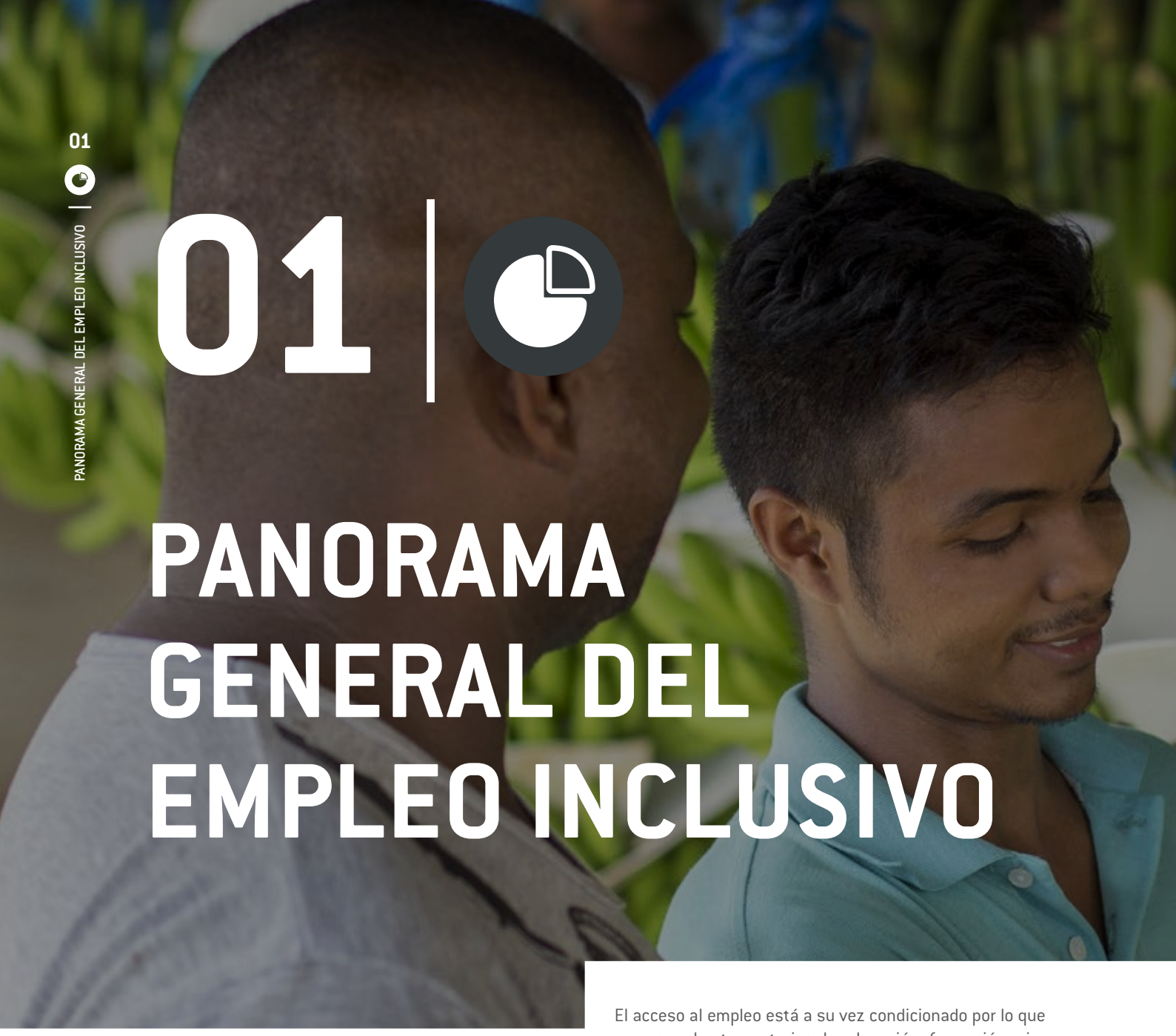
Página 272



08
CAPÍTULO

Bibliografía

Página 276



01

PANORAMA GENERAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

"No hay justificación para tolerar la pérdida de vidas y talento que trae consigo la pobreza."
(Duflo & Banerjee, 2011)

En condiciones adecuadas, el empleo se constituye en un mecanismo clave para la generación de ingresos. Si además es permanente, el empleo permite a su vez promover mejoras sostenibles de calidad de vida. En esta lógica, el empleo es un mecanismo que permite apalancar movilidad social sosteniendo el desarrollo de proyectos de vida y propiciando calidad de vida en distintas dimensiones.

El acceso al empleo está a su vez condicionado por lo que ocurre en las trayectorias de educación, formación e intermediación. En la medida que las personas acceden de manera oportuna a servicios de calidad que les permitan resultados concretos respecto a la potenciación de competencias y acceso a información, su probabilidad de acceso y permanencia al mercado laboral aumenta. En este sentido, servicios de educación, formación e intermediación con calidad y pertinencia son cruciales para las metas de movilidad social que quiere alcanzar el país. También lo son para que los resultados alcanzados en los últimos años en superación de la pobreza se sostengan.

Por desgracia, un análisis detallado de lo que ocurre en el país pone en evidencia un panorama desafiante. Por un lado, son varios los segmentos poblacionales que enfrentan barreras muy importantes que impiden sus trayectorias desde la educación hasta el empleo. Por el otro, las condiciones actuales de la educación, formación, intermediación y empleo -em

pleadores-, son débiles y evidencian numerosos retos por abordar con más decisión en los próximos años.

El acceso al empleo formal en Colombia es fuertemente inequitativo, y los impactos de esto en la productividad de las empresas, en superación de pobreza y en movilidad social son muy importantes. Si bien la generación de nuevo empleo, la reducción de la informalidad laboral y la promoción del trabajo decente son temáticas que ya tienen un espacio ganado en la agenda del país, creemos que es crucial que en complemento se posicione una agenda amplia de empleo inclusivo que ponga su mirada en las trayectorias de educación hacia el empleo de manera comprehensiva, y que sea cada vez más fuerte en identificar, visualizar y mitigar las mayores barreras que enfrentan varios segmentos poblacionales en su camino al empleo.

Esta es la apuesta de *Modelo de Empleo Inclusivo*, y es la motivación para que cada año se publique un informe que le muestre al país cómo están estas poblaciones y cuáles son las condiciones de cada aspecto clave de sus trayectorias. Para que este esfuerzo tenga más incidencia en la práctica, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo - INEI tiene una mirada territorial que no solo visualiza las particularidades de cada ciudad, sino que busca identificar los esfuerzos que ya realizan numerosos actores institucionales involucrados en la agenda de empleo inclusivo.

A continuación, un resumen con los principales hallazgos del INEI.

¿Cómo están las trayectorias hacia el empleo de mujeres, jóvenes, población étnica, personas con discapacidad, población víctima, personas en proceso de reintegración y reincorporación, migrantes y población LGBTIQ+?

Como se dijo, el INEI aborda con mayor detenimiento la situación de grupos poblacionales que ingresan y permanecen en menor medida en el mercado laboral formal. El recuento hecho por el INEI pone de presente un panorama desalentador en el que resultan evidentes las barreras que enfrentan estas poblaciones en su camino al empleo.

Varios aspectos son comunes entre las distintas poblaciones. En primer lugar, su menor acceso a los servicios de educación, formación e intermediación, con la excepción de lo que ocurre con las mujeres quienes en términos generales alcanzan más años de formación. El menor acceso se acompaña de una menor permanencia en educación y formación, en donde se evidencian tasas de deserción y abandono mayores. Por ejemplo, los territorios con mayor presencia de poblaciones étnicas registran coberturas educativas inferiores en 15 pp.

Un segundo aspecto, es que los servicios de educación, formación e intermediación a los que acceden, son de menor calidad, y menor pertinencia. Vale la pena apuntar que las condiciones de calidad y pertinencia de la oferta formativa presentan debilidades significativas para el grueso de la población. Por ejemplo, del total de instituciones que oferta educación superior, solo el 21,8% cuenta con acreditación de calidad. En un territorio como Urabá con una fuerte participación de población afrodescendiente y población víctima, ninguna de las 18 instituciones de educación superior tiene acreditación de calidad en el territorio.

Lo anterior genera menores niveles de competencias, que se reflejan a su vez en menores resultados en pruebas Saber 11, Saber Pro y Saber TyT. Los menores niveles de competencias están acompañados de menores niveles de información, por ejemplo, respecto a la oferta formativa después del colegio, a los servicios de intermediación para acceder a vacantes activas, o al funcionamiento del mercado laboral. Un ejemplo en las diferencias en los niveles en competencias se refleja en la diferencia de puntaje alcanzado por hombres y mujeres en las pruebas Saber 11 o en las pruebas PISA. En estas últimas, la brecha a favor de los hombres en los puntajes de matemática y ciencia fue de 11, 14 y 15 puntos en Bogotá, Manizales y Medellín respectivamente. En Cali, esta brecha llegó a 19 puntos, lo que equivale a más de medio año de escolaridad. (BID, 2017).

Como consecuencia, las personas participan en menor medida del mercado laboral. Ejemplo de esto son las menores tasas de participación, ocupación, y empleo. En complemento, la calidad del empleo y los niveles de ingresos son menores.

Si bien el desempleo general es cercano al 10% en Colombia, se estima que para las mujeres esta tasa alcanza el 13%, jóvenes el 16%, afrodescendientes el 10,3%, víctimas el 63%, desplazados el 35%, migrantes el 14%, personas en procesos de reintegración 18% y para el caso de la población con discapacidad se reportó que tan solo el 27% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso.

Este panorama general pone en evidencia que las poblaciones abordadas efectivamente enfrentan mayores barreras en sus trayectorias hacia el empleo. Si bien los puntos enunciados son comunes, es claro que para las mujeres las barreras se multiplican cuando se trata de mujeres dentro de cualquiera de los demás grupos poblacionales. También es evidente que el país cuenta solamente con información específica de mujeres y jóvenes en los territorios, y que para las demás poblaciones existe un vacío importante que no permite ver, por ejemplo, los indicadores cuando se presenta doble vulnerabilidad. En este sentido, es clave la coyuntura actual de fortalecimiento de la Gran Encuesta de Hogares del DANE. Es una necesidad apremiante que la encuesta se transforme en un mecanismo adecuado para capturar las particularidades poblacionales y lo que ocurre con ellas en el país.

Puntualmente para el caso de las mujeres, el país ha avanzado enormemente en proveer las condiciones para su acceso a distintos servicios. Sin embargo, los logros están aún condicionados por barreras que disminuyen su probabilidad de tránsito de la escuela hasta el empleo, además de las condiciones inequitativas en que las mujeres están vinculadas en el mercado laboral. Las cifras son contundentes en evidenciar las diferencias entre hombres y mujeres respecto al acceso a ocupaciones de mayor remuneración, ingresos por labores equivalentes, o acceso a posiciones directivas.

En cuanto a los jóvenes, resulta especialmente preocupantes las cifras de quienes no estudian ni trabajan – NINIs, no solo por su magnitud sino también por su reciente incremento. La cantidad y proporción de NINIs descendió de manera sostenida al menos desde 2010, llegando en 2015 a 2.528.540 jóvenes (19,9%). Sin embargo, a partir de ahí han subido, llegando en 2018 a 2.742.258 jóvenes (21,7%). Estas cifras reiteran a su vez la apremiante necesidad de trabajar por mitigar las altas tasas de deserción -como se presenta adelante-, tanto para educación como para formación, y de desarrollar de manera complementaria acciones dirigidas al reenganche de jóvenes a trayectorias de educación hacia el empleo. En complemento, se deben mitigar las barreras generadas desde el propio mercado laboral, que condicionan la llegada de jóvenes que aun con buenos procesos formativos, no cuentan con experiencia laboral. La primera tarea aquí es la de fortalecer las áreas de talento humano de las empresas para que estas cuenten con procesos de talento humano centrados en competencias. Las cifras reiteran también la necesidad de brindar alternativas reales que permitan en la práctica que los jóvenes, en especial aquellos de los quintiles más bajos de ingresos, puedan estudiar y trabajar (o al menos acceder a otras fuentes de ingresos) de manera simultánea.

En cuanto a población étnica, una de sus principales características no solo en el país sino en general en América Latina es que, a pesar de los avances, todavía se ven afectados en gran medida por la exclusión económica y social (Banco Mundial, 2015). Estos grupos presentan amplias brechas sociales en relación con la población sin pertenencia étnica, por ejemplo, en términos de pobreza multidimensional los grupos afrodescendientes, raizales y palenqueros tienen niveles 1,5 veces mayores que el total nacional, mientras que, para los indígenas, los niveles son 2,5 veces mayores. Las cifras reflejan, además, que el acceso a la educación y formación es menor en los territorios con mayor presencia de grupos étnicos. De la misma manera, el acceso a los servicios de intermediación y a empleos formales son aun proporcionalmente más bajos.

1. Ver nota técnica de fuentes y estimaciones en el Capítulo 2.

Así las cosas, un factor clave para romper la exclusión que hoy enfrentan los grupos étnicos es lograr resultados simultáneos en la ampliación del acceso a buenos servicios educativos, formativos y de intermediación. En la medida que la población logre acceder a más y mejores empleos, esto permitirá progresivamente que sus hogares cuenten con mayores recursos para invertir justamente en el acceso a estos mismos servicios para sus familias.

Otro es el caso de población víctima. Colombia ha vivido por más de 50 años un conflicto armado que ha azotado gran parte del territorio nacional. Este conflicto ha dejado a su paso millones de víctimas que, en su gran mayoría, han tenido que abandonar sus territorios para rehacer sus vidas en otros lugares, principalmente en los grandes centros urbanos del país[2]. Ante este panorama, las víctimas enfrentan diversas barreras para acceder a un empleo formal, entre las que se destacan la ausencia de certificados y documentación que acrediten sus conocimientos, bajos niveles educativos, desconocimiento del mercado laboral urbano, ausencia de capacitación en oficios ligados al sector urbano, prejuicios por parte de los empleadores, debilidades en competencias blandas, entre otras. Esto situación se agudiza para el caso de la población víctima de desplazamiento, que constituye el 85% del total de población víctima. Todos los datos reiteran que las víctimas enfrentan barreras muy importantes para acceder a servicios de educación, formación, intermediación, y finalmente a un empleo formal.

Las personas con discapacidad enfrentan sin lugar a dudas barreras importantes en sus trayectorias hacia el empleo. La situación de esta población refleja aun con mayor fuerza el papel del entorno en la constitución de dichas barreras. Por ejemplo, tradicionalmente este grupo poblacional ha debido luchar contra el desconocimiento que los empleadores y en general la sociedad, tienen sobre sus reales características, necesidades y potencialidades.

Esto hace que no se dé el acceso a los diferentes servicios, que como ciudadanos tienen derecho, estén excluidos por prejuicios, enfoques asistencialistas y falta de ajustes razonables. De acuerdo con las estadísticas del DANE, el 7,2% de los colombianos presenta alguna dificultad en su funcionamiento humano; de estos el 58,5% está entre los 15 y los 64 años. Sin embargo, solo el 26,7% refirió tener o haber tenido un trabajado remunerado. Ante este panorama, el país enfrenta el reto de visibilizar a este grupo poblacional, como sujetos de derechos y como potencial fuerza productiva para el país.

2. Dada la magnitud de la problemática de las víctimas del conflicto, en el año 2011 se promulgó la Ley 1448, en donde se dictaron medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, reconociendo plenamente sus derechos y otorgándoles prioridades en el acceso a los servicios que presta el Estado.

Por el contexto del país, otro segmento incluido es el de las personas en procesos de reintegración - reincorporación. Entre 2001 y 2019, 74.855 personas salieron de grupos armados al margen de la ley en Colombia, de las cuales el 85% fueron hombres y el 14% mujeres (ARN, Boletín cifras, 2019). En términos generales, esta población presenta amplias barreras para acceder al mercado de trabajo formal, la mayoría asociadas a bajos niveles educativos, ausencia de experiencia laboral formal, debilidades en habilidades básicas de lectoescritura, desconocimiento del mercado laboral urbano, debilidades en competencias claves y transversales, y resistencia por parte de los empleadores para vincularlos laboralmente.

Las cifras presentadas en el capítulo invitan a profundizar en una agenda de mediano y largo plazo, que contemple desde una óptica de empleo inclusivo los mecanismos necesarios para la prestación de servicios de educación, formación e intermediación, incluyendo las medidas de atención diferencial necesarias dentro de los servicios que ya se prestan a todos los ciudadanos. Así mismo, que se contemplen mecanismos aún más efectivos para mitigar la discriminación de cualquier tipo en las empresas.

En los últimos años el fenómeno de migrantes provenientes de Venezuela ha alcanzado magnitudes importantes, por lo que fueron un grupo también analizado. Según cifras de Migración Colombia con corte a septiembre de 2019, al país habían llegado 1.488.373 personas provenientes de Venezuela, el 50,4% (750.918) fueron migrantes regulares, en tanto el restante 49,6% (737.455) fueron irregulares. De los regulares, el 79,6% (575.767) contaba con Permiso Especial de Permanencia - PEP, mecanismo para la regulación migratoria que concede a los migrantes la posibilidad de ingresar y permanecer de manera regular en Colombia por un periodo mínimo de 90 días y hasta 2 años, en donde pueden trabajar en cualquier actividad lícita.

Las cifras dejan claro que los migrantes enfrentan relativamente más obstáculos para acceder a un puesto de trabajo formal respecto al resto de la población del país, lo que los sitúa en una posición de alta vulnerabilidad. Además, la situación social y económica de la mayoría de los venezolanos que han arribado al país es crítica, lo que implica grandes desafíos para la economía nacional y en particular para el mercado laboral de las ciudades, en especial de frontera. Por último, la población LGBTIQ+ ha sido víctima de discriminación en varios ámbitos dentro del camino hacia el empleo. Según la Encuesta de clima escolar LGBT (Colombia Diversa, 2016), en Colombia los estudiantes fueron el doble de propensos a faltar al colegio cuando experimentaron mayores niveles de victimización relacionada con su orientación sexual o su expresión de género. El ambiente hostil que enfrentan los cómo está el país en cada una de las etapas previstas dentro de las trayectorias desde la educación hasta el empleo.

estudiantes LGBT es seguramente un condicionante de los subsecuentes bajos resultados educativos. En términos de acceso al mercado de trabajo, se ha señalado que esta población enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos.

Esta recopilación hecha por el informe en cada capítulo poblacional, permite visualizar en conjunto las grandes dificultades que enfrentan estas poblaciones. Según estimaciones iniciales, la población objetivo podría representar cerca de tres millones de mujeres, un número similar de jóvenes, y casi un millón de personas afrodescendientes, por citar algunos casos. En términos de cantidad de personas, el desafío social es enorme.

La lectura conjunta de lo que ocurre con estas poblaciones a su vez evidencia la discriminación de la que son víctimas, pero también las importantes debilidades del entorno institucional. Sobre este último aspecto, el INEI hace un esfuerzo por detallar

¿Cómo está el país en Educación, Formación, Intermediación y condiciones de Empleo?

En el más reciente Índice global de Movilidad Social, Colombia ocupó el puesto 65 entre 82. Si bien pilares como la salud o tecnología tuvieron buenas calificaciones, las dimensiones de educación y empleo fueron calificadas de manera deficiente. En cuanto a Educación, el índice toma como referencia el acceso, equidad y calidad -puesto 76-, así como aspectos de aprendizaje a lo largo de la vida. En Empleo, el índice tiene en cuenta las oportunidades y condiciones laborales -puesto 75-, y la distribución justa de los salarios. (World Economic Forum, 2020)

Así mismo, el último Informe Nacional de Competitividad - INC llama la atención sobre la preocupante reducción en la productividad del país (PTF), que hoy es 17 % menor que en el año 2000. A este respecto, argumenta que resulta intolerable el que no se hayan tomado acciones efectivas para resolver los principales problemas de manera estructural, a pesar de que estos están identificados y conocemos sus alternativas de solución. Invita a persistir en la política de reducción de la pobreza y en priorizar acciones enfocadas en el crecimiento de la productividad como desafío estructural para el desarrollo. (CPC, 2019-2020)

De las 243 recomendaciones hechas en el INC, se destacan las relacionadas con educación y empleo, como el aumento de la calidad y pertinencia de educación media; el desarrollo de una estrategia de mitigación de la deserción en la educación y formación posmedia, así como la mejora en la pertinencia a través del Marco Nacional de Cualificaciones y sus catálogos; el mejoramiento del Servicio Publico de Empleo; la promoción de la gestión por competencias del recurso humano por parte de los empleadores, y en últimas la necesidad de implementar estrategias diferenciadas para reducir las barreras de acceso al mercado laboral por grupos demográficos y por regiones.

Tanto el Índice Global de Movilidad Social como el Índice Nacional de Competitividad reiteran la necesidad de mejorar las trayectorias desde la educación hasta el empleo, y hacen énfasis en la necesidad de contemplar la inequidad en el acceso, pero también en la calidad y permanencia, entendiendo las particularidades de distintos segmentos poblacionales.

A este respecto, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI detalla un panorama que presenta múltiples retos.

En primer lugar, **las escuelas en Colombia no funcionan como deberían**. La probabilidad de ingresar y permanecer en el mercado laboral formal está fuertemente relacionada con la posibilidad de graduarse de la educación media. Quien termina este nivel tiene muchas más posibilidades de llegar al mercado laboral formal. Ejemplo de esto es que, en Colombia, completar la educación secundaria se asocia con un aumento en el ingreso laboral del 16 pp en comparación con no hacerlo. Así mismo, la brecha en la tasa de informalidad crece al 19% entre los trabajadores con título de educación media y los trabajadores que no completaron este nivel (Sánchez, Munari, Velasco, Ayala y Pulido, 2016).

A pesar de su relevancia las tasas de deserción son muy altas. Se han presentado importantes avances recientemente en ciudades como Bogotá -la deserción en Bogotá intra anual es de 1,65 mientras que en Medellín es del 4,14-, sin emabrgo, hoy cerca de 12.000 niños y jóvenes abandonan el sistema educativo en Medellín cada año, cerca de 6,000 en un territorio como Urabá, e inclusive más de 21,000 en Bogotá. En muchos territorios, la difícil realidad es que más estudiantes abandonan sus estudios, que los que se gradúan cada año.

La calidad de la formación también juega un papel importante. Por desgracia, los pocos que se gradúan del nivel media lo hacen con serias falencias en su aprendizaje, lo que se refleja claramente en los puntajes alcanzados por los estudiantes de último año en las pruebas Saber 11. Los graduandos de una ciudad como Medellín obtuvieron para 2018 apenas un puntaje promedio de 50,3 sobre 100 en matemática, y de 54,3 en lectura crítica; en Manizales fueron del 52,9 en matemáticas y 55,2 en lectura crítica.

El promedio nacional en Saber 11 apenas alcanza 262 de los 500 puntos posibles. En ciudades como Cartagena, el promedio es de solo 247 puntos, mientras que en Buenaventura solo el 25% de los estudiantes tienen resultados superiores al promedio nacional. Peor aún, si nos comparamos internacionalmente, en las pruebas PISA (2015) Colombia se ubica en el puesto 58 en lectura, 69 en matemáticas y 62 en ciencias entre los 77 países evaluados. Al analizar los resultados por tipo de institución educativa, se encuentra que, en el caso de las matemáticas las escuelas privadas tienen un mejor desempeño que las escuelas públicas urbanas y rurales. Sin embargo, estos resultados son equivalentes a un retraso de

dos años de escolaridad en comparación con el promedio de la OCDE, que en el caso de las instituciones urbanas oficiales crece a 3.3 años y en las rurales a 3.9 años.

Es muy importante que el país retome las investigaciones y estudios realizados en la materia, como el de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, quien recientemente desarrolló una investigación detallada de la educación media en el país, para que a partir de sus hallazgos se profundice en las acciones que buscan transformar la educación media en Colombia.

En la educación y formación postmedia, el panorama empeora. Según la encuesta, Transición de la Escuela al Trabajo - ETET realizada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT aquellas personas con educación superior tienen más probabilidades de completar la transición hacia el empleo. Esto se debe al hecho de que los jóvenes que siguen estudios postsecundarios comienzan su transición a edades más avanzadas y, en general, es más probable que se inserten rápidamente en el mercado laboral, especialmente en trabajos satisfactorios (CEPAL - OIT, 2017).

A pesar de su importancia, los resultados evidenciados por el INEI en el capítulo 2 muestran los importantes retos en acceso, pertinencia y calidad, así como en aspectos puntuales como la deserción y más recientemente, la baja en la matrícula. Por ejemplo, la tasa de deserción inter-anual en media es de 2,7%, y la tasa agregada de deserción por cohorte para formación técnica profesional y tecnólogo supera el 53%.

Lo anterior está relacionado con la manera en que está estructurada la actual oferta de programas, entre los que se encuentran los programas de auxiliares, operarios, técnicos laborales, técnicos SENA, técnicos profesionales, los de profundización técnica, y los programas tecnológicos. Esta extensa oferta de niveles genera más incertidumbre que confianza entre empleadores, en futuros estudiantes y en las familias que frecuentemente financian la matrícula a los programas, quienes se enfrentan en la práctica a un sinnúmero de tipos de programas que no están estandarizados ni en niveles, ni en duración, forma de certificación, de aseguramiento, entre otros. Se trata de una oferta que no tiene mecanismos adecuados de aseguramiento de calidad y que, por lo mismo, tiene una tarea pendiente en ganar mayor relevancia ante el mercado laboral y las personas.

Del total de la oferta de programas de formación ETDH tales como técnico laboral, auxiliar u operario, incluido el técnico SENA, solo el 9% de las entidades y el 22% de los programas contaba con certificación de calidad (SIET, 2018). En complemento, del total de la oferta de Educación Superior, que incluye la universitaria en pregrado y postgrado, pero también la formación técnica profesional, los tecnólogos, así como las especializaciones técnicas y tecnológicas, solo el 24% de las entidades contaba con acreditación de calidad.

Esta es ciertamente una de las causas de que casi uno de cada dos estudiantes universitarios y casi dos de cada tres estudiantes de formación técnica abandonen sus estudios. También, de que quienes se encargan de los procesos de talento humano en las empresas, carezcan de la claridad para relacionar necesidades de desempeño dentro de las empresas y preparación de los programas de formación. Ni qué decir de los ofertantes de servicios de intermediación, quienes aún hoy no contabilizan ni el nivel de escolaridad de los buscadores ni el nivel requerido por las vacantes, de manera que, por ejemplo, se diferencie educación media de secundaria o formación técnica laboral de técnica profesional.

A este respecto, el país ha intentado reorganizar niveles, entidades y programas, de manera que se fortalezca la oferta. Sin embargo, se ha oscilado de un gobierno a otro, entre visiones que conciben la formación vocacional como una etapa previa a la educación académica disciplinar, y visiones que consideran que la formación vocacional y la educación académica disciplinar deben coexistir en pilares paralelos en los que cada una de las ofertas se pueda desarrollar.

El último intento de organización se estipula en el vigente Plan de Desarrollo, a través de la apuesta por estructurar un Sistema Nacional de Cualificaciones, y una oferta de formación para el trabajo dentro de un subsistema particular. Más allá de las premisas de cada una de las visiones, lo que preocupa en la práctica es que las entidades involucradas no logren definir un camino claro a través del cual la educación media, la formación y educación postmedia, y la intermediación, encuentren una línea clara de diálogo que le permita a las personas adelantar sus trayectorias hacia el empleo de manera más coherente, y a las empresas encontrar oferta formativa cuyos egresados respondan a sus necesidades. Las cifras presentadas en el INEI tanto en equidad como en productividad son un contundente llamado de atención para que estas discusiones se concreten y el país cuente con las definiciones y recursos necesarios para fortalecer la educación y formación postmedia, dentro de una agenda que perdure con los cambios de gobierno.

En la intermediación laboral, aún hay mucho por hacer. El país creó una red de entidades responsables de acercar la oferta y la demanda laboral, que en 2018 llegaba a casi 360 entidades y 800 puntos de atención en todo el país. Esta red de proveedores del Servicios Públicos de Empleo, que incluye proveedores públicos y privados, registró 1.105.312 buscadores (usuarios no únicos) y 1.892.418 vacantes (vacantes no únicas) en 2018.

En cuanto a la oferta de intermediación financiada con recursos públicos, se asignaron alrededor de $364 mil millones de pesos colombianos (Superintendencia de Subsidio Familiar, 2018) en sesiones grupales de orientación y capacitación para solicitantes de empleo, y solo logró el empleo de 362.000 per-

sonas de los 1.8 millones de buscadores que se registraron (usuarios no únicos).

A pesar de esto, en ocho años de operación del mecanismo, el país aún no cuenta con información consolidada de todas la oferta de servicios, ni con el detalle de los solicitantes de empleo y vacantes, tampoco se cuenta con un recuento de las bases de datos de beneficiarios por usuario único consolidado ni con los microdatos de los beneficiarios de cada una de las actividades contempladas dentro de los servicios de intermediación, en particular aquellas financiadas con recursos públicos.

Tampoco se ha avanzado como se preveía, en la concreción de una estrategia de mediano y largo plazo del Servicio Público de Empleo - SPE. Esto no ocurre, en parte porque el país no cuenta aún con mecanismos que le permitan establecer de manera más sólida la demanda de servicios de intermediación en cada territorio. Esto incluye estimar el progreso en la cobertura actual, definir las necesidades específicas y conocer el número de proveedores y funcionarios respecto al tamaño del mercado laboral y de la demanda en cada ciudad. Por esta razón, es clave avanzar en mecanismos que permitan, en el corto plazo, determinar al menos el déficit o exceso de oferta de intermediación en las principales ciudades de Colombia.

Pero quizás el principal problema en la oferta de intermediación está asociado con el hecho de que los procesos entre la oferta y la demanda no se realizan por competencias. Una de sus causas es que ni las vacantes ni los perfiles de buscadores suelen estar estructurados por competencias y tampoco se llevan a cabo en sintonía con la Clasificación de Ocupaciones del país ni con el Marco Nacional de Cualificaciones. Lo anterior permitiría establecer un diálogo directo que hoy no se da de manera adecuada ni con el mercado laboral ni con la oferta de educación y formación posmedia.

A pesar de esto, el Servicio Público de Empleo como red de prestadores ha acumulado aprendizajes importantes en los últimos años, mejorando el alcance y efectividad de sus servicios. Mientras que para el año 2016 remitía tan solo al 18% de los buscadores a ofertas de formación para el trabajo y prácticamente a ninguno a ofertas de formación en competencias claves y transversales, en 2018 estos porcentajes fueron 39% y 21% respectivamente. Más importante aún, la remisión de buscadores a procesos de orientación laboral alcanzó el 75%, y el porcentaje de colocación pasó de ser tan solo el 8,6% al 22,5% en 2018.

Un aspecto fundamental en estos resultados fue el avance extraordinario de la oferta de intermediación en la incorpo-

ración de mecanismos que permitieran el acceso efectivo de segmentos poblacionales vulnerables a los servicios de gestión y colocación de empleo. La definición de rutas complementarias para población vulnerable, el intento por estandarizar un esquema de atención dirigido a mitigar las barreras que enfrentan, el diseño de herramientas técnicas de la mano de entidades expertas en la atención de poblaciones específicas, la implementación de proyectos especiales y la financiación de varias iniciativas diseñadas por los propios prestadores, son testimonio de este esfuerzo.

Sin embargo, la reciente declaratoria de inexequibilidad que profirió la Corte Constitucional[3] a lo que en la práctica había sido la facultad del Ministerio de Trabajo para disponer de los recursos del FOSFEC[4], en últimas implica una desfinanciación de iniciativas dirigidas a cerrar las brechas de acceso y permanencia de empleo entre segmentos poblacionales. Más allá de la lógica del fallo, se deben garantizar los recursos, no importa la fuente, que permitan continuar y profundizar programas puntuales, pero también, el acceso de buscadores no cesantes a la amplia red de prestadores de intermediación del servicio público de empleo, a sus instalaciones, funcionarios, servicios en general. El país ha invertido durante varios años, a través del FOSFEC pero también de recursos privados, en una infraestructura que sirviera como servicio de intermediación a todos los colombianos, en especial a aquellos segmentos tradicionalmente excluidos del mercado laboral formal. Esta inversión, con sus aprendizajes y buenas prácticas, no puede echarse por la borda.

Finalmente, en el empleo -empleadores- aún hay mucho por mejorar. La última encuesta disponible de DANE[5] evidencia que el 47,4% de las empresas de industria, el 34.3% de las empresas comerciales y el 74,7% de las empresas de servicios no tienen un departamento de recursos humanos. Esta debilidad redunda en la baja calidad de los procesos de talento humano de las empresas del país, lo que a su vez genera un impacto inmenso en la productividad y equidad del mercado laboral. Un ejemplo de esta debilidad es que el 78.8% de la industria, el 86.4% del comercio y el 56.4% de las compañías de servicios no tienen un esquema de gestión humana estructurado sobre competencias; lo que en la práctica implica que la mayoría de las empresas en Colombia no tiene claridad sobre las competencias requeridas para desempeñarse en cada uno de sus puestos de trabajo. Si una empresa no tiene esa claridad, no tiene la capacidad de evaluar eficazmente el desempeño, definir perfiles de vacantes, seleccionar nuevos empleados o desarrollar programas de bienestar basados en resultados.

El crecimiento de la productividad ha sido una tarea pendiente importante para las empresas y el país en general. La baja productividad asociada con el capital humano encuentra una de sus principales causas en la debilidad de la gestión de talento humano; así lo reitera el Consejo Privado de Competitividad CPC en sus informes anuales.

Una oportunidad para avanzar en este frente es la apuesta de *Pactos por el Crecimiento Económico y Generación de Empleo* que, a la fecha entran en una segunda ronda. Estos pactos pueden traer efectos directos sobre la producción y el empleo, pero también sobre la productividad si se incorporan estrategias sectoriales ambiciosas de cualificación de áreas de talento humano. En caso contrario, serán insuficientes los esfuerzos de cierre de brechas de capital humano. No será factible que los esfuerzos de cierre de brechas sean efectivos así se incorporen mecanismos como el MNC y sus catálogos, si las empresas no tienen claro qué competencias se requieren para el desempeño productivo en cada puesto de trabajo y estructura sus procesos de talento humano en ese sentido.

Un llamado a la acción ¿Qué se está haciendo por el empleo de estas poblaciones?

La superación de la pobreza ha sido siempre una de las tareas más importantes de la política social. En esta tarea, la inclusión de poblaciones vulnerables ha sido parte de la agenda de numerosos actores institucionales, desde gobiernos a través de acciones de política, hasta entidades privadas locales y actores de cooperación internacional a través de iniciativas como programas y proyectos.

Con esto en mente, en los últimos años se han implementado innumerables iniciativas con el objetivo de incorporar a las poblaciones vulnerables en el mercado laboral. Diferentes actores públicos y privados han desarrollado estas iniciativas, alcanzado resultados de todo tipo.

El INEI elabora un primer mapeo del ecosistema de empleo inclusivo, en el que identifica iniciativas que realizan acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de poblaciones vulnerables desde la educación media hasta el empleo. INEI analiza las principales características de esta oferta y expone, a manera de aprendizajes y llamado a la acción, diez de las principales lecciones aprendidas en los últimos años, a través del monitoreo, acompañamiento y fortalecimiento de iniciativas de empleo inclusivo.

En todo el territorio nacional se mapearon 350 iniciativas de empleo inclusivo, presentes en 64 territorios. De estas iniciativas, el 10,5% (37 iniciativas) correspondían a iniciativas de alcance nacional, y las restantes estaban distribuidas en su mayoría en Bogotá (120), Cali (58), Medellín (54) y Cartagena (51). Adicionalmente, otras ciudades que se destacan por la cantidad de iniciativas mapeadas fueron Manizales (19), Pasto (16), Buenaventura (16), Bucaramanga (16), Villavicencio (14), Barranquilla (14), Santa Marta (11), Ibagué (10), Montería (9) y Apartadó (8), entre otros. En 19 municipios restantes de la muestra, no fueron identificadas iniciativas.

Al analizar los énfasis poblacionales, se encontró que la gran mayoría de las acciones se dirigen hacia jóvenes. De hecho, 2 de cada 3 iniciativas tienen énfasis en este grupo poblacional. En un segundo grupo se encuentran las mujeres (92 iniciativas), población con discapacidad (77) y población víctima (76). En contraste, las poblaciones en las que se encontró un menor número de iniciativas asociadas fueron la población LGBTIQ+ (13) y la población migrante (6). Cabe aclarar que se buscó identificar los énfasis poblacionales de cada iniciativa, más allá de que en la práctica beneficiara a otras poblaciones.

Con relación a las barreras sobre las que se enfocan dentro de las trayectorias de la educación al empleo, se identificaron 112 iniciativas que realizan acciones enfocadas en educación Media, 186 en formación posmedia, 77 en intermediación y 82 en la etapa de empleo. Una misma iniciativa podría tener varios énfasis, por lo que en este caso tampoco se trata de un recuento de iniciativas únicas.

El mapeo ahonda en el tipo de acciones que realiza cada iniciativa, identificando si actúa directamente con la población, si realiza acciones dirigidas a acompañar o fortalecer a las empresas, si realiza acciones dirigidas a fortalecer la capacidad institucional de prestadores de servicios tales como Instituciones Educativas, Entidades de Formación o Centros de Empleo, o si realizaba acciones más enfocadas a la incidencia en política pública o a la coordinación de otros actores con presencia en los territorios de influencia.

Quisiéramos cerrar con algunas lecciones aprendidas, que creemos cruciales a la hora de desarrollar nuevas acciones en el futuro, que contemplen el contexto poblacional, territorial e institucional, y que, sobre todo, consideren una comprensión del empleo inclusivo desde las trayectorias.

Desde una visión sistémica, el diseño de nuevas iniciativas debería contemplar la implementación de un conjunto de acciones simultáneas para actuar de manera integral. Esto significa, que se deben implementar acciones destinadas a mejorar la preparación de las personas (competencias + información), a mejorar las condiciones de los empleadores y a mejorar los mecanismos de conexión entre ambos; siempre desde una perspectiva de equidad y productividad. En ese sentido, los esfuerzos que se aplican a través de iniciativas no deberían centrarse exclusivamente en uno de estos tres aspectos so pena de tener resultados limitados.

3. Corte Constitucional, Comunicado Sentencia C-474, octubre 9/19
4. Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)
5. Encuesta de formación de Capital Humano, DANE 2012

En cuanto a los actores de gobierno nacional y locales, lo anterior es un llamado a que se integren los esfuerzos emprendidos por distintas dependencias sectoriales de educación, formación y empleo, o poblacionales, que en la práctica suelen funcionar de manera no articulada.

En segundo lugar, se deben implementar acciones correctivas y preventivas. Es crucial comprender la importancia de las acciones preventivas no solo para atender demandas de corto plazo, sino como mecanismo que potencie los resultados al mediano y largo plazo. Esto permitirá además pensar en una mayor escala. Un ejemplo podrían ser la realización de acciones en Bogotá, desde etapa escolar, dirigidas a mitigar la deserción. En Bogotá más de 20,000 jóvenes abandonan la escuela cada año; esto se suma a los más de 300,000 jóvenes que no estudian ni trabajan y a los más de 400,000 que trabajan en condiciones informales. Ante este panorama, diseñar un proyecto que se enfoque en acciones reactivas de corto plazo tendrá seguramente efectos limitados. Por el contrario, acciones preventivas como las que se plantean en el ejemplo, podrían trascender rápidamente la cobertura de los programas directos, pero además podrían tener mayores efectos sobre jóvenes que a futuro, no se convierten nunca en un NINIs o informales.

Esto lleva a un tercer aprendizaje, que es mucho más rentable trabajar con las instituciones existentes y fortalecerlas, que asignar todos los recursos a ofertar servicios paralelos y temporales. Las iniciativas deberían centrar sus esfuerzos en mejorar, no duplicar o reemplazar, el papel de las escuelas, las instituciones de formación profesional y los centros de empleo. Siguiendo el ejemplo anterior, es más eficiente actuar fortaleciendo la capacidad de 100 Instituciones Educativas para que se conviertan en las mejores para orientar a sus alumnos de grados 10 y 11, que implementar acciones directas sobre 20.000 personas cada año.

Un cuarto aprendizaje es que el diseño de iniciativas debe contemplar nivelaciones que permitan cerrar la brecha en competencias escolares y habilidades socioemocionales, y esto debe ser ofrecido antes o en paralelo a la oferta de formación posmedia que típicamente se brinda dentro de las iniciativas de empleo. Lo anterior, implica que se contemplen tiempos de implementación más amplios, en particular cuando la brecha es muy profunda o cuando se requieran componentes muy fuertes de habilidades socioemocionales.

En este sentido, un quinto aprendizaje es que los caminos cortos que se ofrecen a las poblaciones vulnerables solo son efectivos para algunos segmentos de la población que tienen una brecha muy pequeña en sus niveles de habilidades escolares y laborales y que no requieren de tanta nivelación. Por el contrario, ofrecer vías cortas a poblaciones vulnerables en general, solo beneficiará a pequeños segmentos de dichas poblaciones. La utilidad de intervenciones cortas o largas está fuertemente demarcada por la aplicación de correctos mecanismos de perfilamiento, que identifiquen de manera más precisa los niveles de competencias e información de las personas y que en esa medida, puedan direccionarlas al tipo de ruta que les es más conveniente.

Del mismo modo, como sexto aprendizaje, las acciones implementadas con los centros de empleo y especialmente con los empleadores, no pueden centrarse en la remisión de candidatos o en la realización de actividades básicas de sensibilización. Como se ha visto, es importante que las empresas encuentren mecanismos para cualificar sus procesos de talento humano. En ese sentido, cuando las iniciativas desarrollen e incorporen mejores mecanismos para evaluar y potenciar la gestión de talento humano de Centros de Empleo y Empresas, las posibilidades de que los procesos de selección, reclutamiento, evaluación de desempeño y plan de carrera se realicen de manera adecuada va a aumentar, y esto traerá consigo efectos en equidad y productividad. Lo anterior reitera la importancia de que áreas de talento humano en las empresas, y áreas de orientación y gestión empresarial en los centros de empleo, se involucren más en los procesos y vean el empleo inclusivo como una agenda de productividad además de equidad.

Séptimo: Otro aprendizaje que surge de los puntos anteriores, es que en la medida que las iniciativas puedan implementar acciones que no sean únicamente de corto plazo, podrán incorporar en sus agendas estrategias más potentes que permitan movilizar la coordinación con varios actores y la definición de agendas compartidas de territorio, como las estrategias de Impacto Colectivo. Las labores de coordinación interinstitucional alrededor de agendas de mediano plazo que trascienden periodos de gobierno suelen tener resultados más potentes.

Octavo: La financiación continua de iniciativas de corto plazo, desincentiva la continuidad de las acciones y la generación de aprendizajes. Por lo mismo, los recursos disponibles por parte de gobiernos, cooperación y entidades privadas, para financiar iniciativas de empleo inclusivo, deberán hacer un mejor balance entre acciones de corto plazo e intervenciones de mediano y largo plazo.

Hasta el año pasado, los proyectos más grandes financiados con recursos públicos superaron los 1.300 millones de pesos (Sibs. CO, 2019), los cuales se destinaron casi en su totalidad a iniciativas de corto plazo sin que sus resultados muestren efectos importantes. Es importante distinguir el efecto que tiene el acceso a formación para el trabajo, al efecto que debería tener un programa completo. Si son los mismos, podría hacerse un uso más eficiente de recursos, ofreciendo becas en entidades que ya oferten formación posmedia. Es un tema importante a profundizar.

Un noveno aprendizaje es la necesidad de estructurar mejores mecanismos que permitan asignar los recursos disponibles a iniciativas efectivas, lo que traería consigo que estas dejarían de estar tan orientadas a procesos para estar ahora más orientadas a resultados. La implementación de mecanismos de pago por resultados como los Bonos de Impacto Social, y la creación del Fondo de Pago por Resultados por parte del Gobierno Nacional con apoyo de varios aliados institucionales, van en esta dirección.

Finalmente, un décimo aprendizaje. La necesidad de fortalecer la medición en las iniciativas. Si la medición no se incorpora de manera más decidida en la implementación, haciendo un esfuerzo por ir más allá del recuento operativo de beneficiarios y actividades, será difícil avanzar en la identificación de las mejores prácticas, las mejores iniciativas y, en esa medida, en el aprendizaje como ecosistema.

Se debería avanzar de manera progresiva hacia la implementación de mecanismos destinados a indagar sobre los resultados de las iniciativas. En primera instancia, incorporando instrumentos de medición validados que den cuenta de cada uno de los aspectos de mejora que la iniciativa pretende lograr. En segunda instancia, procurando que estas mediciones sean implementadas a través de esquemas que le permitan a los actores detrás de las iniciativas, saber si sus beneficiarios alcanzan ciertos resultados, conocer si esos resultados son a causa de la intervención implementada, y finalmente que les permita atribuirse los cambios y demostrar la causalidad de las acciones de la iniciativa sobre los beneficiaros, a través de la implementación de diseños de evaluación aleatorizados y con grupo control. En resumen, se debe corregir rápidamente la falta de uso de instrumentos de medición apropiados por componentes, avanzar en la implementación de evaluaciones inicialmente con métodos no experimentales (antes, después), cuasi-experimientales (como diferencias en diferencias) y progresivamente en el diseño de evaluaciones de impacto a través de métodos experimentales. Lo anterior, para que se cuente con información que permita tomar decisiones más asertivas sobre dónde invertir los recursos en beneficio de las poblaciones mencionadas.

El INEI presenta entonces, el panorama nacional y territorial de los tramos más importantes dentro de las trayectorias de la educación al empleo. En cada edición se abordarán nuevas ciudades con el detalle que esta primera edición tuvo con Bogotá, Medellín, Cali, Manizales y Urabá. Así mismo, se hará un seguimiento a las prioridades territoriales identificadas en cada capítulo de ciudad, así como en el capítulo nacional.

En cuanto a poblaciones, el INEI presenta el panorama detallado de ocho poblaciones específicas, compilando información que difícilmente había estado antes junta. Este esfuerzo, está dirigido a visualizar de manera más clara las similitudes en las condiciones, necesidades y aprendizajes de una población a otra. En las próximas ediciones se abordarán las mismas poblaciones y se incorporarán algunas nuevas, incluyendo nuevas fuentes y datos.

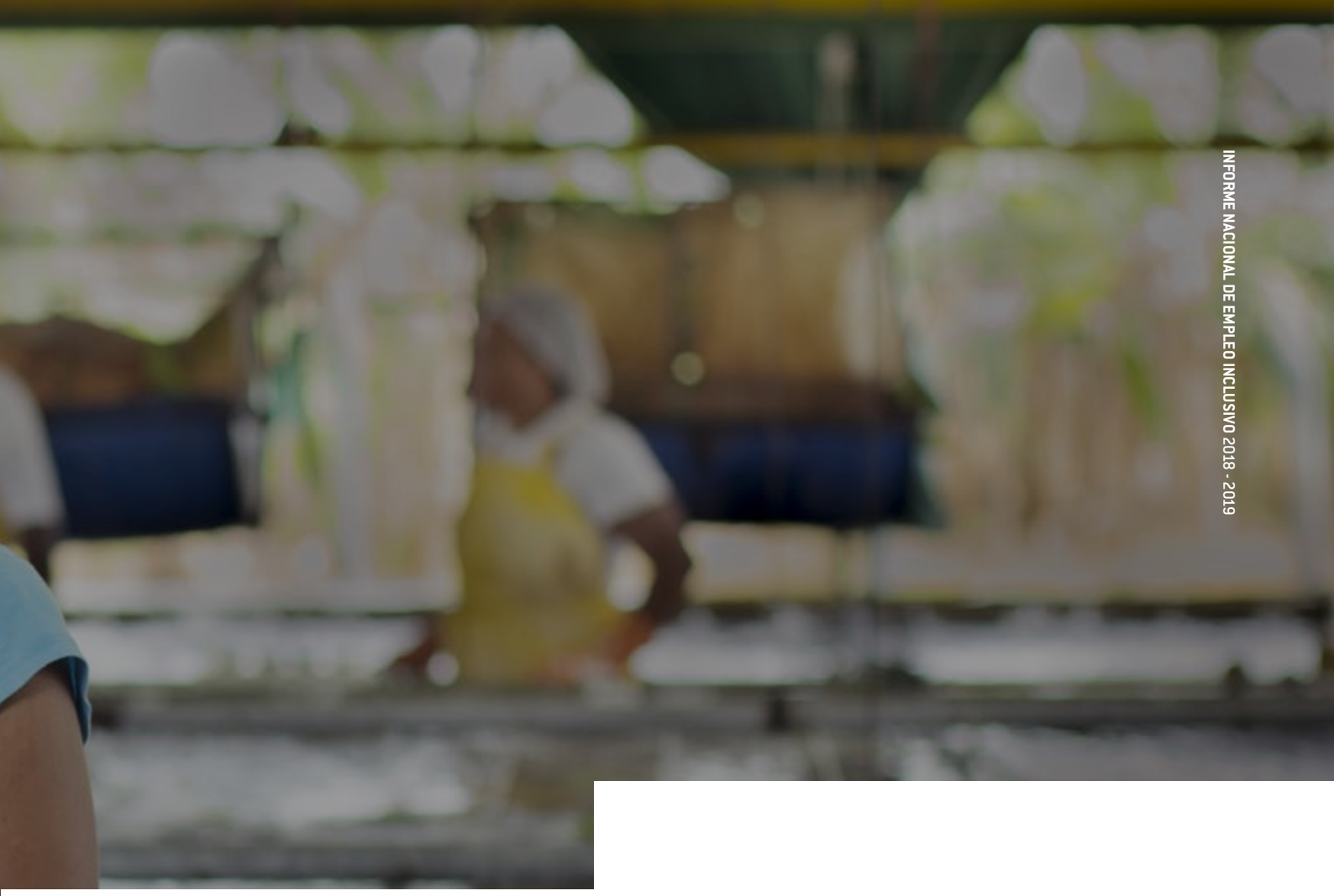
Finalmente, el mapeo inicial que presenta el INEI elabora una primera foto del ecosistema de empleo inclusivo. El análisis de aprendizajes ha tenido un primer énfasis en aspectos más relacionados con las iniciativas, sean estos programas, proyectos, acciones de política, entre otros. En la próxima edición se procurará incorporar más data del desempeño agregado de las iniciativas y sus comparaciones con los indicadores y desafíos territoriales. Así mismo, se abordará con más detalle los aprendizajes relacionados con el diseño e implementación de lineamientos e instrumentos de política, de la realización de ajustes normativos y de la incidencia sobre reglas de juego con incidencia territorial o nacional.

Por tratarse de su primera edición, esperamos incorporar a manera de aprendizaje, nuevos elementos que resulten del diálogo con diversos actores nacionales y territoriales. La apuesta más importante, es que el informe INEI sea útil para quienes compartimos la agenda de empleo inclusivo. Este es un compromiso fundamental.

02

LOS PILARES, EL PAÍS EN:

- **A** Educación media
- **B** Educación y formación posmedia
- **C** Intermediación
- **D** Empleo



ESTE CAPÍTULO ABORDA LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y EMPLEO EN EL PAÍS, QUE DESDE UNA ÓPTICA DE *EMPLEO INCLUSIVO* CONDICIONAN LA PROBABILIDAD DE INCLUSIÓN DE POBLACIÓN VULNERABLE EN EL MERCADO LABORAL. TODO ELLO, BASADOS EN LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO - MEI.

Con ello se busca proveer información que permita visualizar de forma más clara las variaciones de un informe anual a otro. Asimismo, a lo largo del capítulo se destacan algunas iniciativas que son buenos ejemplos del tipo de acciones que se implementan en territorio.

Desde la perspectiva económica, Colombia es un país de ingreso medio alto de acuerdo con la última medición hecha en 2017 por el Banco Mundial, eso quiere decir que el ingreso per cápita es igual o mayor a 6.300 dólares. No obstante, la distribución de dichos ingresos está concentrada en pocas manos. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, Colombia es el país más desigual de Sudamérica, añade además, que para que el país pueda salir de la pobreza se necesitarían 11 generaciones, 2 más que en Brasil y 5 más que en Chile.

En este contexto, una tarea fundamental es la de garantizar que todas las personas cuenten con acceso permanente a mecanismos que les permitan generar ingresos y a partir de esto, mejorar su calidad de vida. Por lo mismo, el empleo es un mecanismo clave para la movilidad social, en especial si se apunta hacia una estrategia de superación de pobreza y movilidad que progresivamente deje de depender de subsidios.

Sin embargo, la probabilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral formal se reduce para varios segmentos poblacionales a los que hemos denominado vulnerables (ver definición en capítulo 3). De no cambiar esta situación, los esfuerzos de superación de pobreza y movilidad social en el país tendrán resultados limitados y los alcanzados podrían revertirse en poco tiempo.

A | Educación media

La probabilidad de ingresar y permanecer en el mercado laboral formal está fuertemente relacionada con la posibilidad de graduarse de la educación media. Quien termina la media tiene el doble de probabilidades de llegar al mercado laboral, según la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo - ETET realizada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

En Colombia, completar la educación media se asocia con un aumento en el ingreso laboral del 18% en comparación con no hacerlo. Además, la brecha entre la tasa de informalidad de los trabajadores con educación media completa y la de aquellos con educación media incompleta asciende a 19 puntos porcentuales, en adelante p.p (Sánchez, Munari, Velasco, Ayala y Pulido, 2016). Esta etapa permite potenciar competencias duras escolares, habilidades socioemocionales, acceder a información clave a través de procesos de orientación, y finalmente graduarse.

COBERTURAS BRUTA Y NETA

La tasa de cobertura bruta

Muestra el porcentaje de personas que están matriculadas en un nivel educativo, del total de personas que tienen edad para estar estudiando en dicho nivel. Ejemplo:

$$\text{Tasa de Cobertura Bruta en Educación Media - TCBM} = \left(\frac{\text{Matriculados en educación media}}{\text{Población con edades entre 15 y 17 años}} \right) \times 100$$

Puede ser mayor al 100% porque hay personas matriculadas que tienen mayor o menor edad de las sugerida.

La tasa de cobertura neta

Muestra el porcentaje de personas que están matriculadas en un nivel educativo y tienen edad para cursarlo, del total de personas que tienen edad para estar estudiando en dicho nivel. Ejemplo:

$$\text{Tasa de Cobertura Neta en Educación Media - TCNM} = \left(\frac{\text{Matriculados en educación media con edades entre 15 y 17 años}}{\text{Población con edades entre 15 y 17 años}} \right) \times 100$$

Su aumento representa mejoras en la cobertura de la población en edad escolar y disminución de extraedad o ingreso tardío.

Según las estadísticas del Ministerio de Educación Nacional - MEN, Colombia cuenta con 1.371.214 personas matriculadas en educación media, de las cuales 493.064 corresponden a grado undécimo. La matrícula en instituciones oficiales representa el 80,7% del total (MEN, 2018).

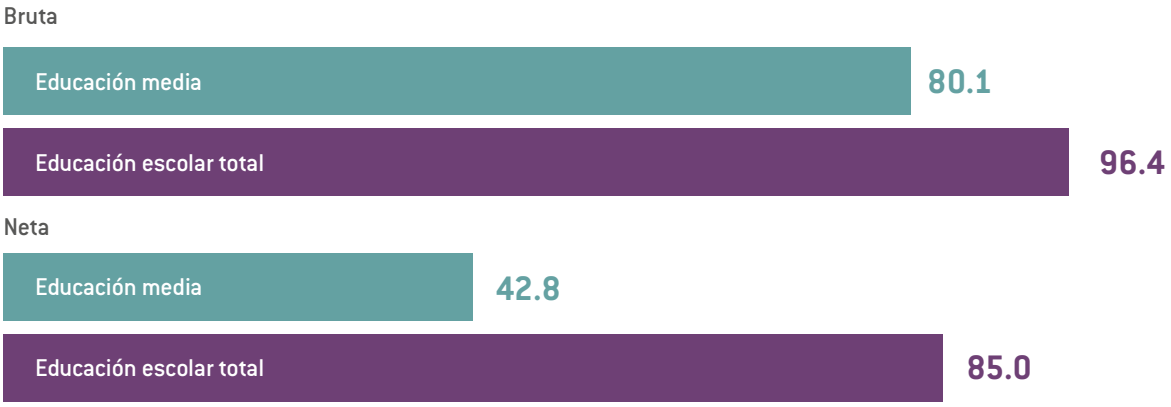
A pesar de que la distribución en educación preescolar, básica y media - EPBM es de 50,8% y 49,2% para hombres y mujeres respectivamente, cuando se observa el dato solo para Educación media esta proporción se revierte. La proporción de hombres matriculados en media es de 47,4% y de mujeres de 52,5%.

Por otra parte, la población Negra, Afrodescendiente, Raizal y Palenquera - NARP representa el 5,9% de la matrícula oficial (MEN, 2018), lo que contrasta con la proporción de la población NARP frente al total de la población que corresponden al 9,3% de acuerdo con las estimaciones disponibles (DANE-ECV, 2018). Adicionalmente, la población indígena representa el 5,1% del total de la matrícula oficial del país (MEN, 2018).

Frente a las tasas de cobertura, la tasa de cobertura neta de educación media alcanzó tan solo el 42,8 (ver Gráfico 1), lo que evidencia rezagos importantes a nivel nacional en términos de acceso a este nivel educativo. Adicionalmente, la tasa de deserción intra-anual nacional en EPBM fue del 15,7 en el 2017 (MEN, 2018). Se estima que el 45% de estudiantes que terminan quinto no finalizan undécimo grado (BID, 2019).

"Sobre esto, [se realiza] un análisis detallado de la permanencia (o deserción) en educación media. Para esto estudió las tendencias en permanencia y deserción según datos administrativos del Ministerio de Educación. Se estudiaron las características de los estudiantes y su asociación con sus antecedentes educativos para analizar la deserción en la educación media (...) Inicialmente, se identifican unas tendencias generales en la permanencia en secundaria básica y educación media. Primero, se observa que, en promedio, 65 de cada 100 estudiantes que finalizan sexto llegan a grado undécimo. Adicionalmente, la caída más grande en la probabilidad de permanencia en secundaria ocurre justo antes de iniciarla, es decir, entre quinto y sexto grado. En este caso, en promedio 55 de cada 100 estudiantes que terminan quinto grado finalizan undécimo grado. Además, durante la secundaria no hay ningún grado en el que se evidencie una caída en la permanencia significativamente más alta, resultado que desvirtúa la idea de que hay una deserción más fuerte en noveno grado. Entre sexto y undécimo grado, la caída en la probabilidad de permanencia es relativamente constante para cada grado. El salto más significativo se da cuando se observa la probabilidad de permanencia de quinto a sexto grado, en donde la caída es de en promedio 17 puntos porcentuales, 5 puntos porcentuales mayor que la caída de sexto a séptimo o de noveno a décimo" (Sánchez, Velasco, Ayala, & Pulido, 2016).

Gráfico 1. Tasa de cobertura bruta y neta de educación media y educación escolar total. Colombia 2017.

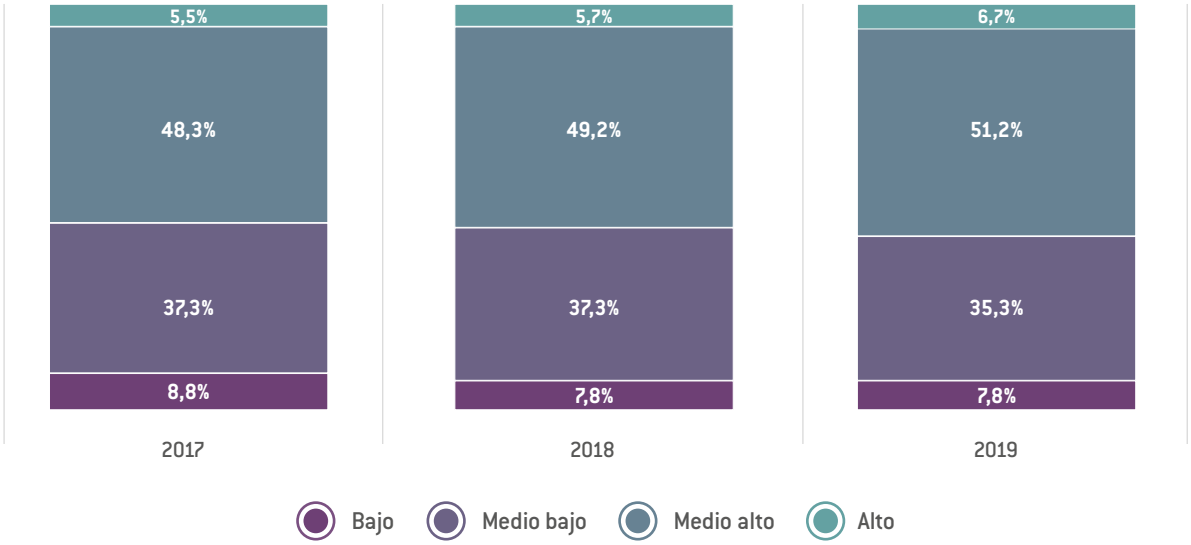


Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

Además de los retos que presenta el país en materia de cobertura, se evidencia que persisten desafíos muy importantes en calidad. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 para 2018, se encuentra que el promedio de desempeño en pruebas Saber para el segundo periodo de 2018 en calendario A fue de 258, mientras que para calendario B fue de 321 (donde el puntaje máximo es 500). La proporción de estudiantes con puntajes en niveles bajo y medio-bajo[1] en lectura crítica fue del 37,2% y en matemáticas fue de 45,1%.

Para el caso particular de matemáticas, aunque esta proporción disminuyó en 1 p.p respecto a 2017, persiste la preocupación por la gran cantidad de estudiantes en estos niveles (ICFES, 2018).

Gráfico 2. Distribución de resultados pruebas Saber 11 matemáticas según nivel de desempeño. Colombia 2017 – 2019.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019 semestre 1 y 2.

Frente a los resultados de las pruebas Saber 11 en lectura crítica, llama la atención que el porcentaje de estudiantes con nivel de desempeño bajo aumentó 1 p.p respecto al 2017, mientras en el nivel de desempeño medio alto se presentó una caída de 3,2 p.p. Comportamiento contrario al evidenciado en matemáticas.

1. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1 o bajo corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2 o medio bajo corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3 o medio alto corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4 o alto corresponde puntajes entre 66 y 100.

ENSEÑA POR COLOMBIA[1] CONSTRUYENDO PAÍS DESDE LA EDUCACIÓN

Enseña por Colombia es una organización sin ánimo de lucro, creada en el 2010, que busca desarrollar el liderazgo colectivo con el fin de contribuir a que todos los niños, niñas y jóvenes tengan la oportunidad, el apoyo, y la educación de calidad que necesitan para desarrollar todo su potencial. Para esto, Enseña está construyendo un movimiento de jóvenes profesionales que se comprometan con la educación y quieran trabajar de manera colectiva. Enseña hace parte de Teach for All, una red global de 53 organizaciones alrededor del mundo que trabajan por el mismo propósito.

Enseña busca y selecciona a jóvenes profesionales de diferentes regiones, carreras y trayectorias de vida. Los Ecos -nombre que les dan a los participantes una vez entran a programa-, trabajan inicialmente durante dos años en colegios y comunidades en diferentes lugares del país.

Además de enseñar en un salón de clase con todas las responsabilidades de un profesor, los Ecos desarrollan el liderazgo de sus estudiantes y los miembros de las comunidades donde están mediante proyectos e iniciativas que construyen de manera colectiva con las comunidades. Antes de llegar a los colegios, los Ecos reciben una formación inicial en pedagogía y liderazgo de 300 horas.

Durante los dos años, continúan su entrenamiento de manera presencial y virtual, y tienen un acompañamiento situado por parte del equipo de Enseña.

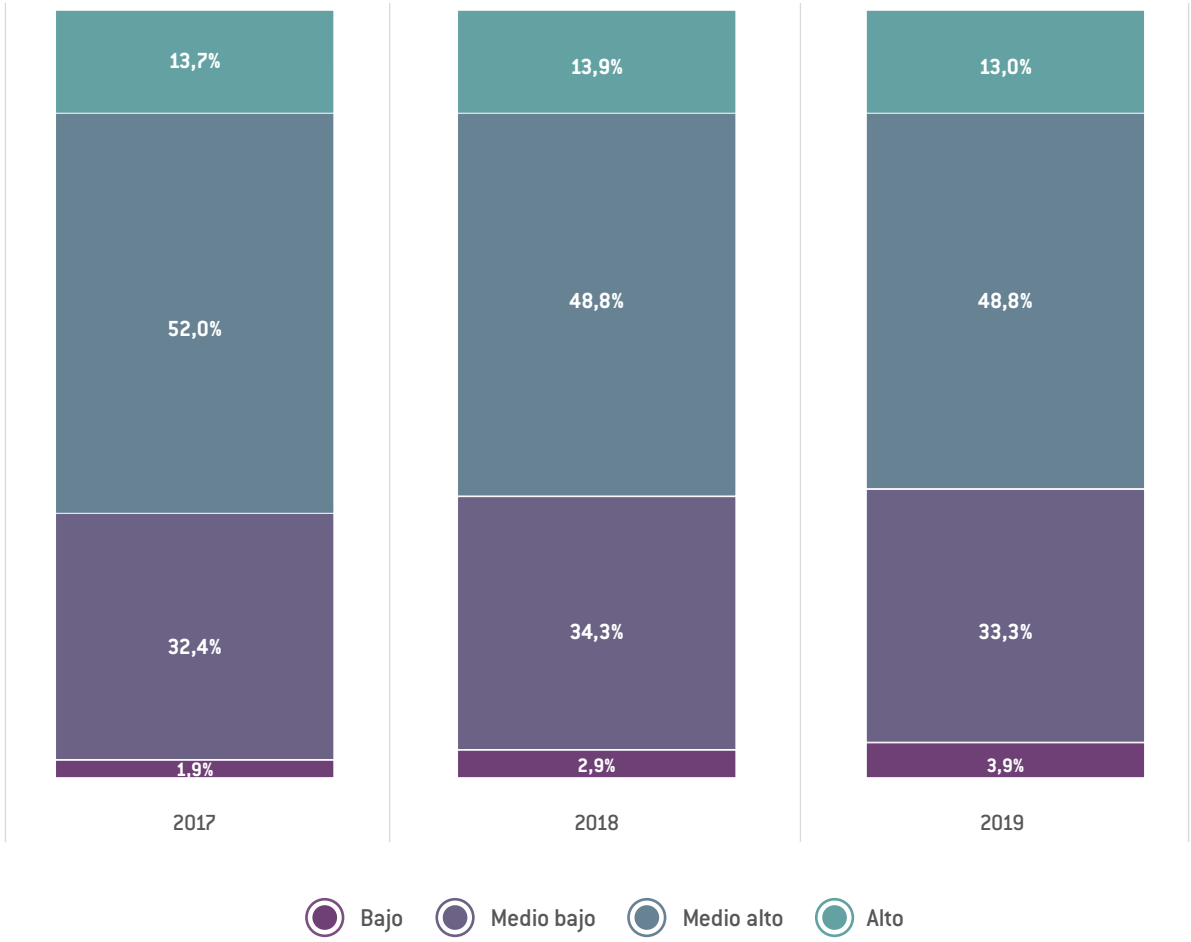
Después de estos dos años iniciales, los egresados o alumni de Enseña por Colombia siguen trabajando en el sistema educativo o en áreas relacionadas. Algunos continúan enseñando o asumen cargos directivos en instituciones educativas. Otros escogen el camino del sector social y la innovación educativa, mientras otros hacen una apuesta por trabajar desde el sector público.

En 2019, 100 Ecos enseñaron en 16 municipios en la Costa Caribe, el Urabá Antioqueño, el Pacífico Nariñense y en Bogotá, Soacha y Medellín llegando a cerca de 18.000 estudiantes. A la fecha, Enseña por Colombia cuenta con 270 alumni, de los cuales un 70% sigue trabajando en educación y un 28% cuenta con posgrados en educación o los está cursando.

En 2016, Enseña por Colombia y Fundación Corona, diseñan el Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO)[1], con el objetivo de apoyar a los jóvenes que se encuentran en un proceso de transición entre la educación básica y la vida adulta (estudiantes de 9°, 10° y 11°), para que logren conocerse a si mismos, desarrollar su proyecto de vida y acercarlos al mundo del trabajo y la formación en su región. En 2019, Enseña implementa el Programa en 20 instituciones educativas en Medellín, Cartagena, Valledupar, Santa Marta, Bogotá, Barranquilla, Tumaco, Ricaurte, Urabá y Barbacoas. Los Ecos y los demás profesores y directivas de las instituciones educativas valoran el programa por su pertinencia, relevancia y flexibilidad.

1. Programa de Orientación Socio Ocupacional. Disponible en: http://www.fundacioncorona.org.co/#/biblioteca/banco_de_conocimiento/marco-general-oso

Gráfico 3. Distribución de resultados Pruebas Saber 11 Lectura crítica según nivel de desempeño. Colombia 2017 – 2019.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019 semestre 1 y 2.

Todo lo anterior refleja los grandes retos que tiene la educación escolar, en particular la educación media, en lo referente a cobertura, deserción y calidad. Es importante destacar que respecto a otros temas clave como la potenciación de habilidades socioemocionales y la orientación de los jóvenes en su última etapa escolar para la toma de decisiones informadas, los datos son mínimos. El país tiene la tarea pendiente de implementar mediciones en habilidades socioemocionales que le permitan identificar cómo están saliendo quienes se gradúan. Frente a esto, los esfuerzos adelantados por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES parecen avanzar en la dirección correcta. En cuanto a Orientación Socio Ocupacional, Colombia cuenta con unos lineamientos conceptuales claros desde el MEN, sin embargo, no existe un programa nacional ni mediciones estandarizadas que permitan evidenciar qué tan informados están los estudiantes de media. Existen varios programas locales, pero al ser descentralizados y con bajas coberturas no permiten construir un panorama detallado sobre el tema.Tampoco se tienen datos detallados por grupos poblacionales que permitan describir y hacer seguimiento al acceso, logro educativo, permanencia y graduación de grupos étnicos, personas con discapacidad, migrantes, entre otros. La información sobre niveles de competencias duras, habilidades socioemocionales y de información derivada de procesos de orientación, por población, permitiría contar con más elementos a la hora de analizar aspectos tan importantes como repitencia, deserción, entre otros y su prevalencia en poblaciones vulnerables. También facilitaría el análisis del impacto, por ejemplo, de acciones de política, proyectos de cooperación y programas de fundaciones.

En este tramo tienen asiento varias iniciativas que buscan potenciar o complementar las acciones realizadas por las Instituciones Educativas. Si bien la mayoría se concentra en etapas previas de atención a primera infancia, educación básica primaria y secundaria, en los últimos años se han incorporado al ecosistema nuevas iniciativas interesadas en los dos últimos años escolares y en su tránsito a tramos posteriores. Una de estas iniciativas es Enseña por Colombia, organización que hace parte de la red mundial de Teach for All.

B | T Educación y formación posmedia[2]

Una persona con solo educación básica primaria gana en promedio $572.746 pesos, mientras que una persona con educación superior gana $1.993.940, en otras palabras, quienes tenían educación superior en 2018, ganaron 3,5 veces más que quienes solo alcanzaron la primaria. Asimismo, la diferencia en el ingreso laboral promedio entre las personas con educación media y las personas con educación superior en 2018 fue 2,2 veces más (FILCO, 2018). Autores como Sánchez, Munari, Velasco, Ayala y Pulido (2016) han estimado que la diferencia en ingresos asociada a formación de posgrados es de 4 veces la educación media completa.

2. Para este informe se asumirá como formación posmedia a la educación superior y la formación para el trabajo y desarrollo humano (Formación ETDH), reconociendo que es posible cursar programas de Formación ETDH así no se haya completado la educación media y que en relación al Marco Nacional de Cualificaciones, este tipo de formación corresponde a niveles inferiores al 5.

EXPLICACIÓN SOBRE MODALIDADES DE EDUCACIÓN POSMEDIA

EDUCACIÓN ORIENTADA AL EMPLEO

Educación para el trabajo y el desarrollo humano - Formación ETDH
Hace referencia a la oferta educativa mediante la cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales específicas o transversales relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que le permiten ejercer una actividad productiva.

Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados (MEN).

Educación Técnica profesional y Tecnológica – TyT
Es aquella que incentiva la formación por competencias con el fin de elevar la calidad educativa, la movilidad y la permanencia en el sistema. Esta formación es pertinente a las necesidades del sector productivo y el desarrollo regional y nacional.

Genera oferta académica en sectores clave de la economía y se articula con el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI), a través del fortalecimiento y sostenibilidad de las alianzas público-privadas (MEN).

Educación Universitaria
Relativo a programas profesionales universitarios.

El acceso a educación y formación posmedia resulta fundamental para las oportunidades de vinculación al mercado laboral y gracias a esto, garantizar adecuados niveles de calidad de vida propios y para sus familias. En la educación y formación posmedia se contemplan aquellas formaciones que permiten fortalecer las competencias laborales, sean estas competencias laborales específicas para el desempeño en una profesión u oficio concreto, o competencias laborales generales requeridas para el desempeño de una persona en ámbitos formales. De igual forma, es una oportunidad para que las personas accedan a información más específica del mercado laboral a través de procesos de orientación vocacional que les permitan además estructurar trayectorias desde esta etapa hasta el empleo. Estos elementos son importantes para mitigar la deserción que, como se verá más adelante es particularmente alta en Colombia, y resultan determinantes para personas que en sus contextos son la primera generación en acceder a educación de este nivel.

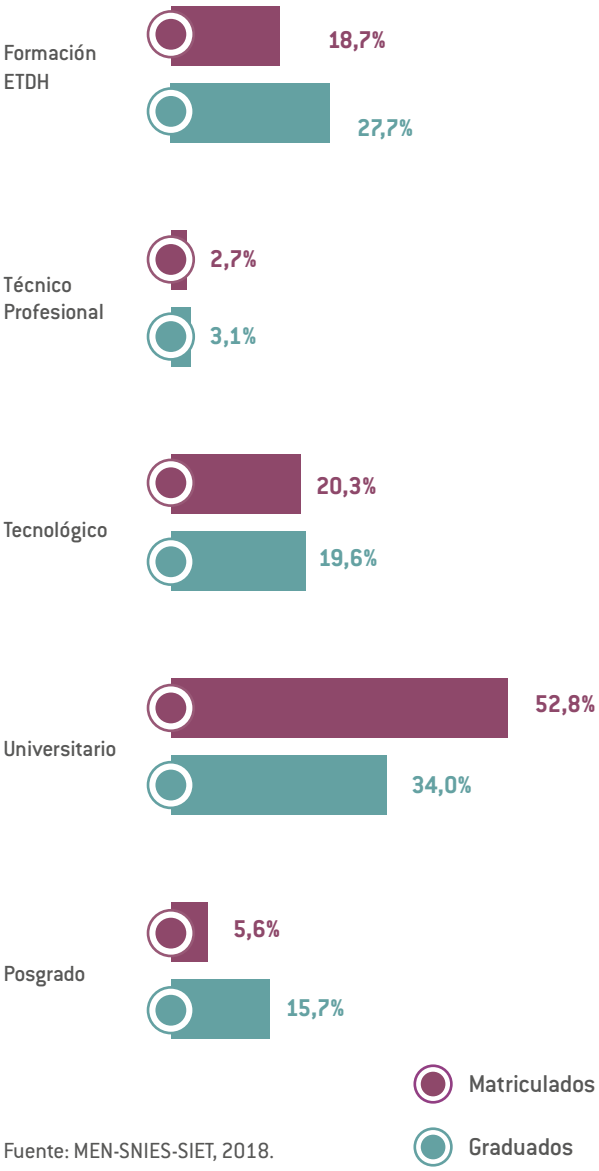
La educación y formación posmedia, de acuerdo con la estructura vigente en Colombia abarca tanto a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - ETDH como a la Educación Superior. La ETDH incluye a la formación técnica laboral y formaciones como auxiliar y operario. Entendiendo que los programas hoy incluidos en esta categoría están orientados a la formación para el trabajo, en adelante los denominaremos Formación ETDH. Por su parte, la Educación Superior contempla en el país a la formación técnica profesional, a la formación tecnológica, y a la educación universitaria. En algunas instituciones educativas durante la educación media, se imparten programas técnicos laborales o técnicos profesionales en lo que se conoce como modalidades de medias técnicas o medias articuladas.Para la agenda de empleo inclusivo es importante tener un contexto de los sectores que aportan mas a la economía nacional. En el gráfico 30, en términos de valor agregado nacional se muestra la distribución porcentual por sector económico.

Según cifras del MEN, para el 2018 había en el país un poco más de 2.4 millones[3] de estudiantes matriculados en educación superior. La mayoría (71,8%) cursaba programas universitarios (pregrado o posgrado), seguido de programas de educación técnica profesional y tecnológica (28,2%). Adicionalmente, para 2018, 552 mil estudiantes estaban matriculados en programas de Formación ETDH.

Durante 2018 se graduaron 667.171 personas, de las cuales, como se ve en el Gráfico 4, la mayoría culminaron programas universitarios de pregrado (34,0%) y Formación ETDH (27,7%) (MEN, 2018).

3. El número de estudiantes matriculados corresponde al reporte anual estadístico del MEN a través de SNIES 2018.

Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Colombia 2018.

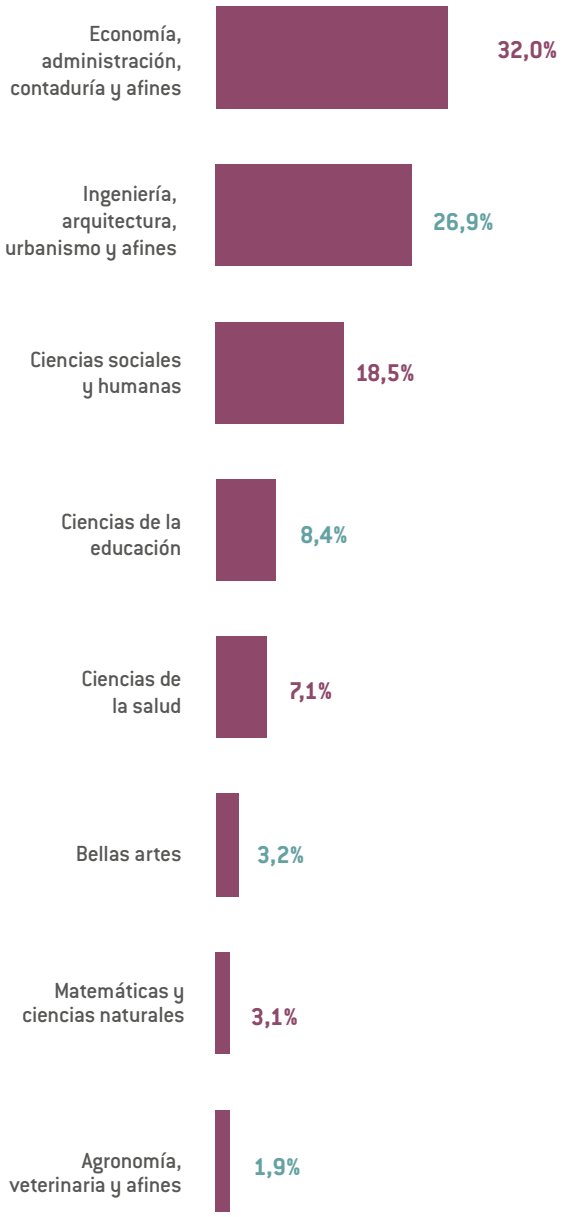


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Llama la atención que proporcionalmente, los programas de posgrado y de Formación ETDH tuvieron un porcentaje relativamente bajo de matriculados. Sin embargo, la participación de estos programas en el número de graduados fue relativamente alta, situación que obedece fundamentalmente al poco tiempo relativo que se requiere para graduarse.

Al desagregar según el programa cursando por las personas matriculadas (ver Gráfico 5) en educación superior, se evidencia que el 32,0% estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento de "Economía, administración, contaduría y afines", mientras que el 26,9% lo hacía en un programa del área de "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines".

Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Colombia 2018.

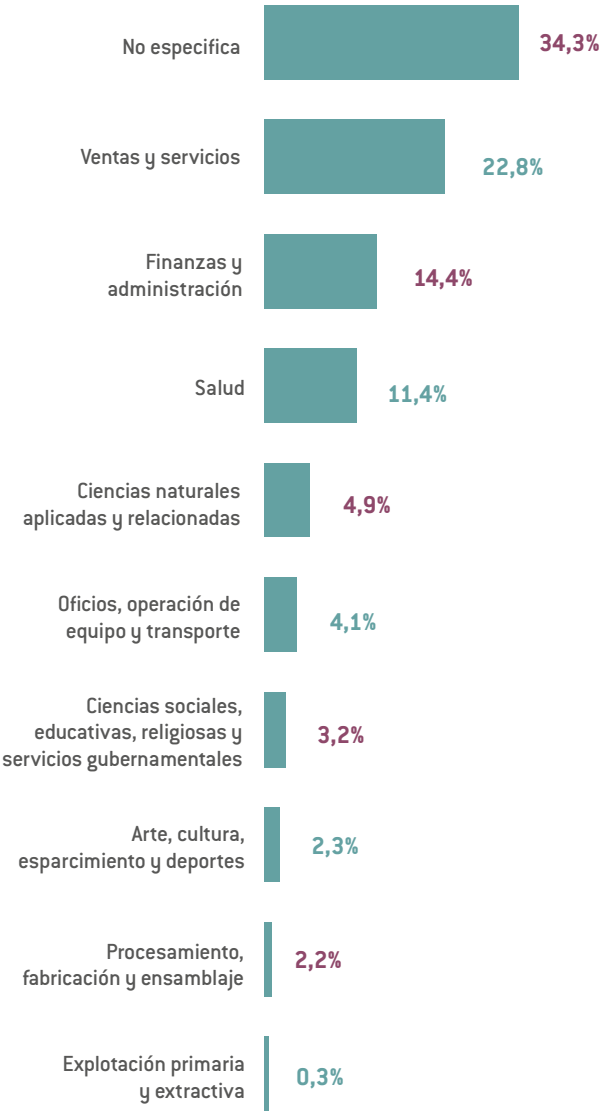


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, las personas matriculadas en programas del área de las "Ciencias sociales y humanas" representaron el 18,5% del total de la matrícula. **En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 77,4% del total de matriculados en educación superior en el país para 2018**

Ahora bien, al analizar la distribución de los estudiantes de Formación EDTH se observó que el 22,8% de los matriculados estudiaba temas relacionados con "Ventas y servicios" y el 14,4% con "Finanzas y administración" (ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Distribución porcentual de matriculados en Formación ETDH por área de conocimiento. Colombia 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Llama la atención que el 34,3% de los matriculados se encontraba estudiando programas que no especificaron el área de conocimiento a la que pertenecían. Es decir, **en Colombia para el año de referencia no existía en la práctica claridad sobre el tipo de programas que estudiaron 1 de cada 3 personas que accedieron a formación para el trabajo.**

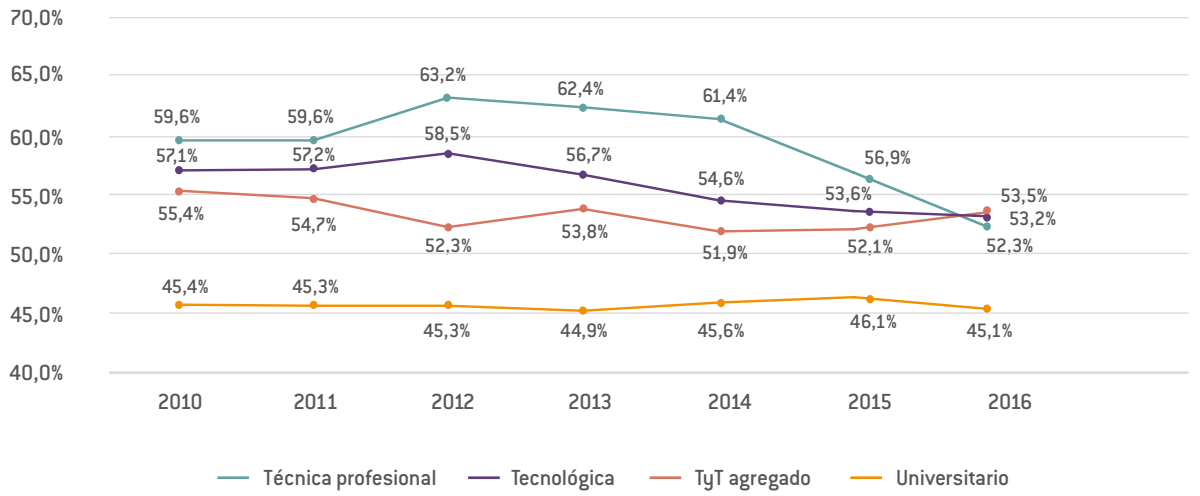
4. La deserción por periodo analiza la diferencia entre los matriculados de un periodo que en un periodo posterior no estaban matriculados. La deserción por cohorte representa el número acumulado de desertores de una cohorte hasta un semestre determinado, sobre los primíparos de esa cohorte (MEN, s.f).

De acuerdo con la información reportada por el MEN, en 2016 la tasa de deserción por periodo[4] para el nivel universitario fue del 9,0, mientras que para el nivel de formación técnica profesional fue del 26,1, 17,1 p.p más alta. Por su parte la formación tecnológica tuvo una deserción del 16,7 y la tasa agregada de técnica y tecnológica fue del 17,1 (MEN, 2016). Como se puede evidenciar la deserción por periodo tiene una alta incidencia, particularmente en el nivel de formación técnico profesional, sin embargo, al incluir la deserción por cohorte el panorama es más desfavorable aún.

Para el 2016, la deserción por cohorte para el nivel universitario fue del 45,1, mientras que para el agregado de técnico y tecnológico fue del 53,2, esto significa que, para cada cohorte de primíparos, 5,5 estudiantes de cada 10 en formación universitaria culmina la formación, y solo 4,6 de cada 10 lo hace en formación técnica y tecnológica (MEN, 2016).

Frente a la deserción de la Formación ETDH, el país no cuenta con datos agregados, lo cual imposibilita tener un panorama completo de la situación en la etapa de educación posmedia.

Gráfico 7. Evolución de la deserción por cohorte y por nivel de formación – 2010 - 2016



Fuente: MEN, 2017.

Por otro lado, Colombia contaba en 2018 con 3.845 entidades de Formación ETDH y con 298 Instituciones de Educación Superior - IES que ofertaban programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios.

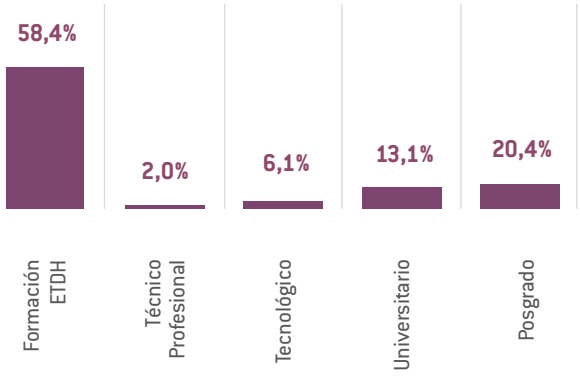
Tabla 1. Número de instituciones de educación posmedia. Colombia 2018.

Instituciones	Número de instituciones
IES	**300**
Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	221
Técnicas profesionales / tecnológicas	77
ETDH	**3.845**

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

En relación con el número de programas de educación posmedia, se observó que para 2018 el país contaba con alrededor de 13.559 programas de educación superior, de los cuales 6.642 correspondieron a programas de posgrado y 6.917 a programas de pregrado.

Gráfico 8. Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Colombia 2018.

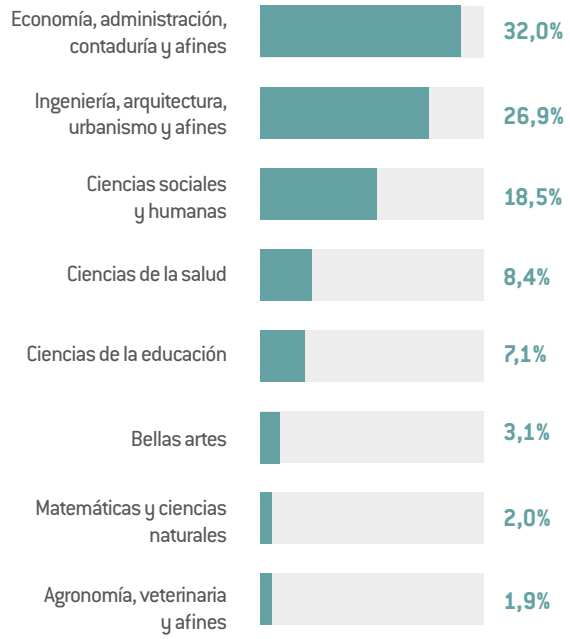


Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Adicionalmente, existían 2.670 programas de educación técnica profesional y educación tecnológica y más de 18.887 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de Formación ETDH representaron el 58,4% de la oferta de programas de educación y formación posmedia del país en 2018 (ver Gráfico 8).

Ahora, del total de programas de educación superior, el 65,9% se concentró en las áreas de conocimiento "Economía, administración, contaduría y afines"; "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines" y "Ciencias sociales y humanas" (ver Gráfico 9).

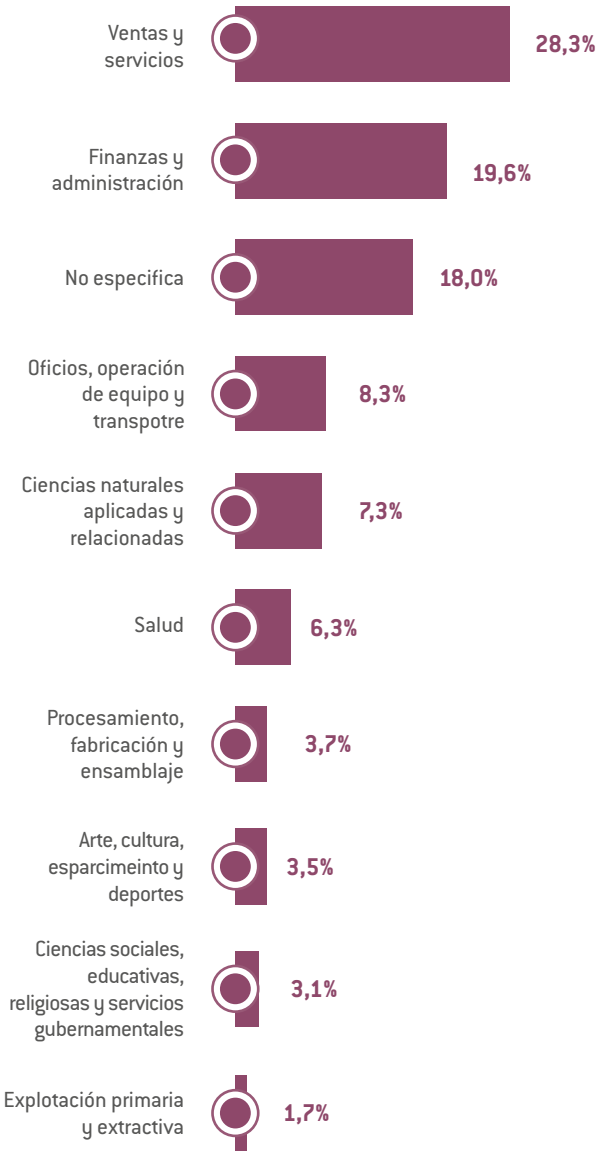
Gráfico 9. Distribución porcentual de programas de educación superior por área de conocimiento. Colombia 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, el 28,3% de los programas de Formación ETDH se relacionaron con "Ventas y servicios" y el 19,6% con "Finanzas y administración", mientras que el 18,0% de los programas registrados no especificó el área de conocimiento (ver Gráfico 10).

Gráfico 10. Distribución porcentual de programas de Formación ETDH por área del conocimiento. Colombia 2018.



Fuente:SNIES-SIET, 2018.

El primer gran reto en esta etapa se relaciona con el acceso y la permanencia de las personas como se ha venido presentando en esta sección. Aún el país tiene mucho por trabajar en estas dimensiones, sin embargo, la dimensión de calidad debe ser igualmente resaltada, porque de esta depende que las personas adquieran la información y las competencias que aumenten su probabilidad de acceder al mercado laboral formal.

SIBs.CO[1]

Colombia se ha convertido en un país pionero al ser el primer país en desarrollo que diseña e implementa un Bono de Impacto Social en empleo para población vulnerable "Empleando Futuro". Además, el país se encuentra liderando la agenda de pago por resultados en Latinoamérica, al estar implementando un segundo Bono de Impacto Social a nivel municipal y al ser el primer país que inicia la estructuración de un Fondo de Pago por Resultados en la región.

"Empleando Futuro" Primer Bono de Impacto Social"

Los Bonos de Impacto Social - BIS son un mecanismo innovador para financiar programas sociales, donde el gobierno, solo o en compañía de otros actores de cooperación, paga la totalidad de sus resultados contra el cumplimiento de resultados medibles y verificables. Para desarrollar este esquema, el gobierno genera una alianza con el sector privado, donde un grupo de inversionistas se encarga de otorgar el capital de trabajo necesario a proveedores de servicios de alta capacidad para lograr los resultados previamente acordados. De esta manera, los BIS tienen tres factores diferenciadores: el gobierno paga por resultados, no por actividades; incluye la vinculación de nuevos actores y recursos propiciando la colaboración entre el sector público y privado; y facilita la innovación y flexibilidad en la gestión de las intervenciones sociales.

En el año 2017, se inició el Programa de Bonos de Impacto Social de Colombia SIBs.CO –financiado por el Programa de Cooperación Económica y Desarrollo de Suiza en Colombia - SECO, el Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo - BID Lab e implementado por Fundación Corona – buscando desarrollar el modelo de BIS en el país y contribuir a una mayor efectividad de la inversión y el gasto social. En el marco de este programa, **"Empleando Futuro"**, el primer BIS de Colombia, fue implementado en Pereira, Cali y Bogotá durante 21 meses con el objetivo principal lograr la retención laboral a 3 meses de 766 personas vulnerables y víctimas del conflicto armado. Este BIS contó con la participación del BID LAB, con recursos de SECO, y Prosperidad Social - PS como co-pagadores de resultados; las Fundaciones Bolívar Davivienda, Mario Santo Domingo y Corona como inversionistas; la Fundación Corona como intermediario; la Corporación Inversor como gerente integral; Kuepa, Corporación Volver a la Gente, Fundación Colombia Incluyente y Fundación Carvajal como operadores y Deloitte como verificador. Además, se tuvo la colaboración de Instiglio, Durán & Osorio y Fundación Probono como asesores expertos para la estructuración.

Entre los resultados del primer BIS se resalta un cumplimiento del 118% frente a la métrica de colocación (correspondiente a 899 personas colocadas), un cumplimiento del 88% en la métrica de retención laboral a tres meses (correspondientes a 677 personas retenidas) y la retención a 6 meses de 309 personas. Adicionalmente, gracias al seguimiento de los participantes por medio de registros administrativos como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, se ha logrado establecer que más de 133 participantes lograron permanecer en sus empleos por más de 12 meses despúes de finalizado el proyecto.

Los BIS, al ser esquemas que promueven la innovación social, permiten recoger importantes aprendizajes para las políticas públicas. "Empleando Futuro" logró probar que es posible utilizar un nuevo esquema de financiación basada en resultados y un esquema innovador para abordar los desafíos de empleo inclusivo en el país. Asimismo, en el marco de una evaluación de procesos realizada por Instiglio[2], que identifica los beneficios del modelo y los aprendizajes sobre diferentes rutas de intervención de los operadores, se identificaron los siguientes hallazgos sobre los componentes que están correlacionados con el empleo y retención laboral de la población vulnerable:

1. Información tomada de: http://www.sibs.co/; http://www.inversor.org.co/bonos/.

- Frente al tipo de formación ofrecido por los operadores, se identificó que el número de horas de formación en competencias duras no tiene una relación evidente con los resultados de colocación y retención laboral. Al contrario, sí se observó una relación positiva entre las horas de formación en habilidades blandas y los resultados de colocación.

- El apoyo psicosocial como etapa transversal de toda la intervención está relacionado con mejores tasas de retención laboral.

- La mayoría de los participantes que obtuvieron contratos de obra o labor fueron participantes sin experiencia previa, lo que señalaría que este tipo de contratos serían la puerta de entrada al mercado laboral para estos grupos poblacionales. También, se evidenció que, de manera general, el tipo de contrato no tuvo una relación evidente con el salario.

- Frente a la retención a 3 y 6 meses, se mostró que las dificultades de adaptación de los participantes al mercado laboral formal son causadas, en parte, por una desalineación entre las expectativas de los participantes y los requerimientos del mercado.

- El BIS evidenció que PILA es un esquema efectivo y de fácil usabilidad para medir la colocación y retención laboral de los programas de empleo y empleabilidad en el país.

En el marco del Programa SIBs.CO, también se han adelantado esfuerzos importantes por mapear los costos y resultados de empleo en el país. Durante los últimos años, las principales entidades del Gobierno Nacional han invertido más de 1.3 billones de pesos en programas de empleo o empleabilidad[3] , existiendo gran variabilidad entre los resultados que se buscan alcanzar y que son medidos por cada proyecto. Solo dos proyectos de los incluidos en el mapeo miden resultados de colocación y retención laboral, entre esos el primer BIS del país.

‘Cali progresa con empleo’ Segundo BIS

Gracias a los resultados positivos del primer BIS, el BID Lab, con recursos de SECO, la Alcaldía de Cali y Corporación Inversor, se encuentran implementando un segundo BIS de empleo para población vulnerable “Cali Progresa con Empleo”. El proyecto tiene una duración de 20 meses y su meta es lograr la retención laboral a 6 meses de 599 personas pertenecientes a población vulnerable. El segundo BIS cuenta con la participación de BID Lab, con recursos de SECO, y la Alcaldía de Cali como co-pagadores de resultados; Corporación Inversor como intermediario, Las Fundaciones Bolívar Davivienda, Mario Santo Domingo y Fundación Corona como inversionistas ancla junto con Fundación Plan, Fundación WWB, Corporación Mundial de la Mujer como nuevos inversionistas; Kuepa, Fundación Alvaralice, Fundación Colombia Incluyente y Fundación Carvajal son los operadores del proyecto y Deloitte es el verificador. En el diseño del BIS también participó Instiglio, Durán & Osorio y Fundación Probono como estructuradores.

Fondo de Pago por Resultados y Reto de Empleo

Los dos primeros BIS han permitido identificar barreras para su escalabilidad y replicabilidad, entre las que se destaca la poca información sobre precios y resultados de empleo en el país, la falta de monitoreo y evaluación para medir los impactos y resultados de las políticas públicas, barreras legales para promover los mecanismos de pago por resultados y la baja capacidad del Gobierno para asegurar recursos por más de una vigencias fiscal. Por lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo - PND 2018-2022 incluye en sus bases la creación de un Fondo de Pago por Resultados para superar estos obstáculos.

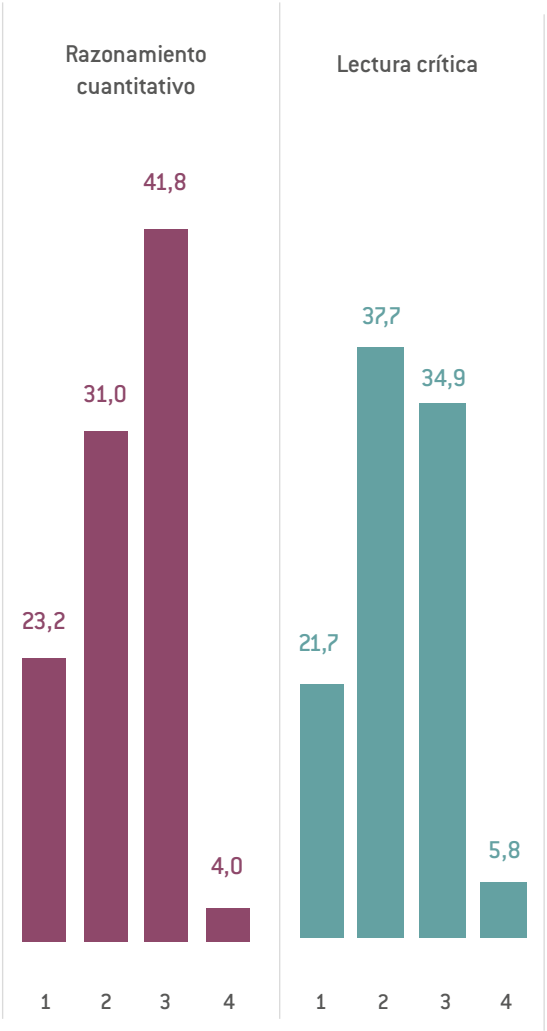
En este contexto, el BID Lab, SECO, PS y Fundación Corona están diseñando un Fondo de Pago por Resultados que iniciará con la implementación de varios BIS en empleo que se contratarán de manera simultánea por medio de un “reto” o convocatoria para que potenciales operadores e inversionsitas presenten propuestas innovadoras para lograr la colocación y retención laboral de población vulnerable en el país. Este fondo, que empezará a operar desde el año 2020, permitirá la escalabilidad y replicabilidad de los BIS en el primer país y contribuirá a los objetivos de innovación pública establecido en las bases del PND 2018-2022.

2. Instiglio (2019). Resultados de la Agenda de Aprendizajes. Primer Bono de Impacto Social en un país en desarrollo. Disponible en www.sibs.co

3. Mapeo de tipos de resultados de empleabilidad y empleo inclusivo en el país. Disponible en www.sibs.co

Al analizar los resultados de las pruebas SaberPro, se observa que la mayoría de los estudiantes alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (60,9%) y lectura crítica (60,1%). No obstante, es importante señalar que el reto ahora es aumentar la proporción de personas que se ubicaron en el nivel de desempeño 4, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo.

Gráfico 11. Distribución porcentual de los resultados en las pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Colombia 2017.



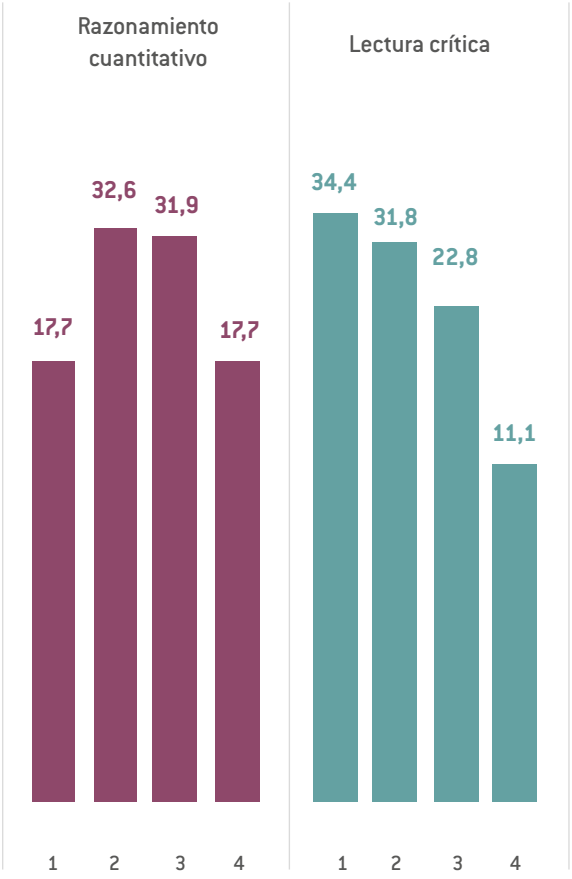
Fuente: ICFES, 2017.

En lo referente a las pruebas Saber TyT[5] (Técnicos profesionales y tecnólogos), la mayoría de los estudiantes del país se ubicaron en el nivel de desempeño 2 en razonamiento cuantitativo (32,6%) y en nivel 1 en lectura crítica (34,4%).

5. Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.

Los resultados, especialmente del componente de lectura crítica ponen en evidencia un gran desafío en términos de calidad para las Instituciones de formación técnica profesional y tecnológica en todo el país.

Gráfico 12. Resultados pruebas Saber TyT (técnicos profesionales y tecnólogos) en racionamiento cuantitativo y lectura crítica. Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Con respecto a la certificación de programas en alta calidad, solo 21,7% de las IES en Colombia cuentan con certificación en alta calidad por parte del MEN, lo que corresponde a 65 de las 300 IES (MEN 2019). Respecto a las Instituciones de Formación ETDH, que de acuerdo con lo reportado por el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET son 3.845, y solo 334, lo equivalente al 8,7% cuenta con certificación de calidad vigente, de igual manera, de los 18.887 programas de Formación ETDH el 13,3% cuenta con certificación de calidad vigente (MEN, 2018).

Los estudios de brechas de capital humano y los estudios de mercado laboral evidencian grandes cuestionamientos acerca de la pertinencia de la oferta formativa. Esto remite a discusiones sobre la necesidad de contar con una oferta más sólida de formación por competencias que para algunos debe materializarse a través de un pilar como el que buscó crear el Sistema Nacional de Educación Terciaria - SNET o a través de otros mecanismos como los contemplados en el naciente Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC.

En resumen, Colombia debe avanzar en mejorar el acceso, la permanencia, la calidad y pertinencia en la formación y educación posmedia. Otro gran problema transversal es la baja disponibilidad, calidad y oportunidad de la información, especialmente en lo referente a Formación ETDH. Con parte de la información disponible se presenta un rezago temporal que impide caracterizar con precisión la situación actual de problemas como la deserción, no hay información detallada por poblaciones, y persisten problemas en la calidad de los datos como la cantidad de programas vigentes o los perfiles de egreso.

En lo relacionado con la formación en competencias laborales generales entendidas como los conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios para que las personas se desempeñen con eficiencia como seres productivos y que a diferencia de las competencias específicas son aplicables en cualquier espacio laboral y para cualquier clase de trabajo independiente de su nivel o actividad (MEN, 2007), la información disponible no permite establecer cómo estan las personas ni qué tanto se está trabajando desde la educación superior y la Formación ETDH para potenciarlas.

Las altas tasas de deserción presentadas en este apartado reiteran la apremiante necesidad de incorporar de manera masiva buenos procesos de orientación vocacional. En la actualidad no se cuenta con información centralizada de cuántos programas se están implementando en el país y cómo son sus resultados.

Un mecanismo que incentiva la pertinencia y permanencia es el de pago por resultados, a través del cual los proveedores de formación reciben la totalidad de los recursos que financia la formación cuando la graduación y la vinculación al mercado laboral se se hacen efectivas. Un programa que trabaja el mecanismo de pago por resultados es el de BIS, que desde el 2017 financia formación para el trabajo entre otros servicios para población vulnerable, buscando que el Estado cuente con un mecanismo que permita mayor efectividad y progresivamente mayor eficiencia de los programas sociales que financia.

C | Intermediación

Los resultados que alcance el país en educación y formación serán insuficientes en términos de inclusión laboral si la población no tiene acceso a los canales de información de vacantes y a procesos de selección. Esto es especialmente importante para los segmentos de población vulnerable que están desconectados de las redes de conocidos y referenciados a través de los cuales las empresas usualmemente buscan a sus colaboradores.

La intermediación formal es el mecanismo a través del cual las empresas publican su información de vacantes y las personas acceden de manera equitativa a esa información y en la práctica les permite presentarse como candidatos a las empresas sin estar condicionados por su círculo social.

La intermediación formal permite que las personas accedan a información sobre fuentes de empleos (empresas), oportunidades existentes (vacantes), requisitos exigidos (formación, competencias y habilidades), y procedimientos de inscripción, seguimiento y finalmente contratación.

En Colombia, la intermediación laboral está regulada por el Gobierno Nacional, en cabeza de la Unidad del Servicio Público de Empleo - Unidad del SPE. Esta unidad tiene como finalidad servir de sombrilla para la operación de la red de prestadores de servicios de empleo. Dicha red según el Artículo 28 de la Ley 1636 de 2013, presta los servicios de gestión y colocación de empleo y está compuesta por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo y las bolsas de empleo que cumplan los requisitos de operación y desempeño que defina el Ministerio del Trabajo (ver Figura 1).

Figura 1. Caracterización de la red de prestadores del SPE. Colombia, octubre 2019.

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

En detalle, los centros de empleo brindan atención integral tanto a las personas que están buscando trabajo, como a los empleadores que están buscando recurso humano para ocupar sus vacantes. En este contexto, la principal tarea de las agencias de empleo es lograr el encuentro efectivo entre los buscadores (oferentes) de empleo y los empleadores (demandantes).

Adicionalmente, existen las Bolsas de Empleo que se diferencian de las agencias de empleo, dado que la prestación de su servicio no es universal y se acota a un grupo definido de personas. La mayoría de las bolsas de empleo autorizadas en el país corresponden a las de las IES.

La Figura 1, con corte a octubre de 2019 detalla que la red de prestadores de servicios de intermediación en Colombia está compuesta por 247 prestadores autorizados por la Unidad del SPE. el 27,1% correspondían a prestadores públicos y el 72,9% a privados; la mayoría de éstos fueron bolsas empleo (61,1%). Además, estos prestadores contaban con un total de 716 puntos de atención [6] en los 32 departamentos del país, en 190 municipios[7] (Unidad del SPE, 2019).

6. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión) en los segundos se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida y se brinda información general sobre el SPE.

7. Municipios impactados a nivel nacional mediante puntos de atención físicos.

FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Desde la oferta laboral

Personas registradas en el SPE

Corresponden a los oferentes que registraron su hoja de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE con el objetivo de buscar empleo. Es importante mencionar que el SISE únicamente registra las personas que accedieron a los servicios de las agencias de empleo públicas de Cajas de Compensación Familiar - CCFr y de entes territoriales.

Remitidos a formación para el trabajo
Corresponde a las personas que recibieron formación para el trabajo de manera individual o grupal, después de registrar su hoja de vida.

Personas orientadas en el SPE
Corresponde a las personas que recibieron orientación laboral, individual o grupal, después de registrar.

Remitidos a cursos de competencias claves y transversales
Corresponde a las personas que recibieron cursos después de registrada su hoja de vida.

Remisiones a vacantes
Corresponde al número de remisiones de buscadores de empleo a las vacantes registradas en el SPE.

Personas colocadas
Corresponde a las personas que se vincularon laboralmente gracias a la gestión de la agencia de empleo.

Desde la demanda

Prestadores de servicios autorizados por el SPE

Corresponden a agencias públicas y privadas, bolsas de empleo, Cajas de Compensación Familiar y SENA.

Por los prestadores de servicios de empleo.

Vacantes registradas en el SPE
Corresponde a la publicación de vacantes por parte de las empresas. El número de puestos de trabajo puede ser superior al número de vacantes, dado que para una sola de ellas, se pueden solicitar varios puestos de trabajo.

Directamente por las empresas.

Gestión de vacantes
Corresponde al proceso que hacen los prestadores del SPE y consiste en la preselección de hoja de vida de las personas postuladas, cuidando que estas cumplan el perfil.

Proceso de selección de candidatos
Es un proceso que hace la empresa de manera interna y que puede incluir desde entrevistas hasta pruebas técnicas.

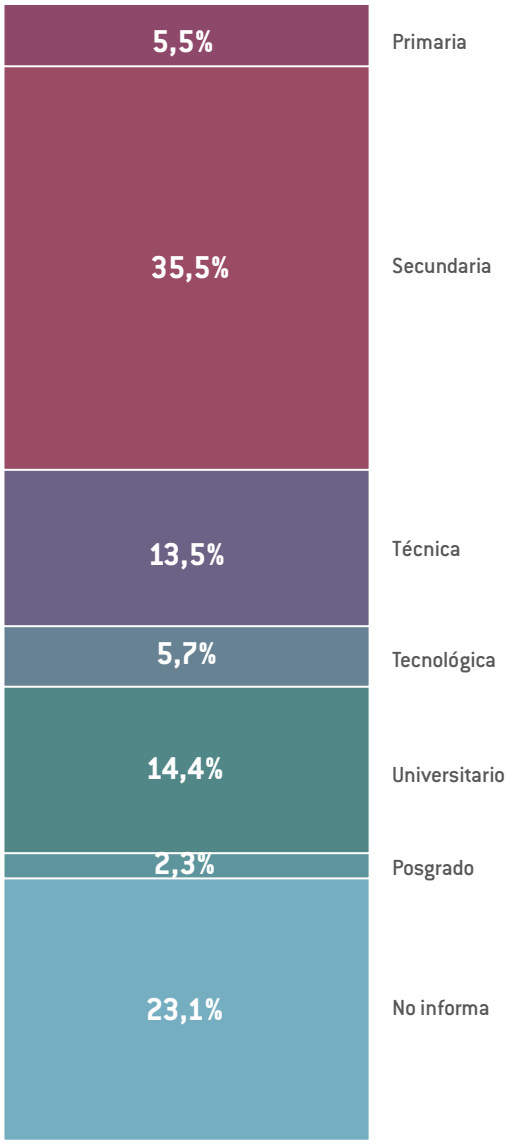
Contratación
Una vez seleccionada la personas idónea, se hace el proceso de contratación por parte de la empresa. Esta, informa a los prestadores de servicio a quién eligió y aquí termina el proceso.

Personas - Buscadores de empleo (Oferta laboral)

Durante 2018 se registraron 1.105.312 personas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE, de las cuales el 52,1% correspondieron a mujeres, el 50,8% fueron personas menores de 28 años y el 35,8% tenían entre 29 y 44 años.

El nivel académico de dichas personas se concentró principalmente en educación básica y media (41,0%) y dentro de quienes tenían educación superior, la mayoría eran personas con educación técnica (No específica si es técnico laboral, técnico profesional o ambos) (13,5%) o educación universitaria (14,4%).

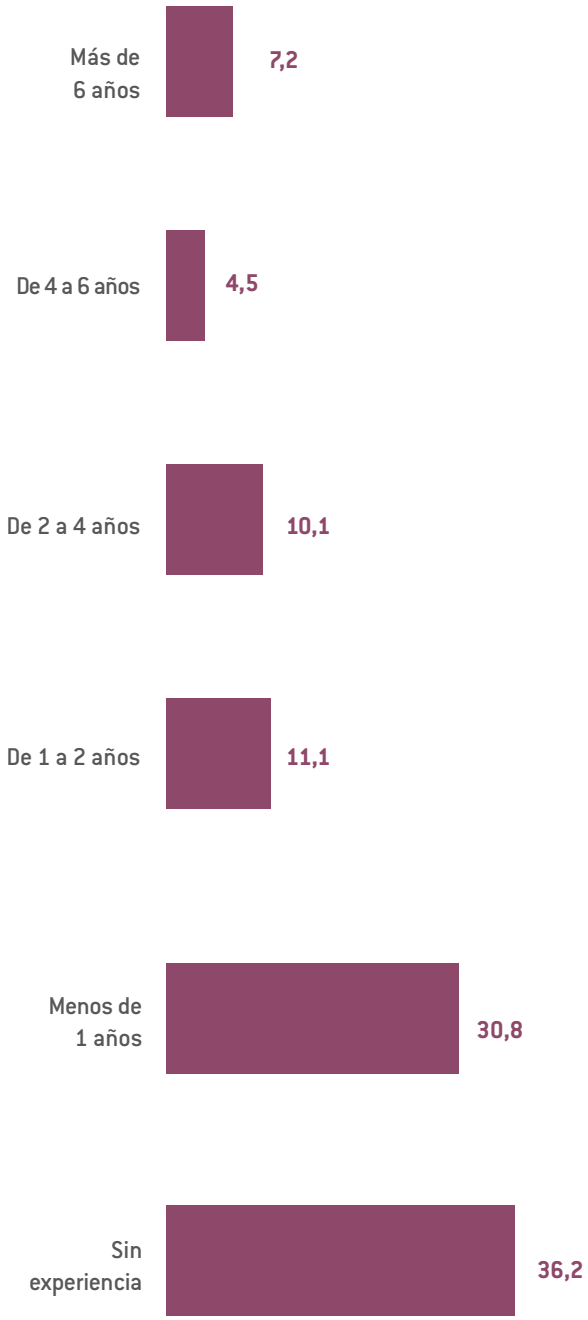
Gráfico 13. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Colombia 2018.



Fuente: Unidad del SPE - SISE, 2018.

Según años de experiencia, el Gráfico 14 muestra que para 2018 el 67,0% de las personas registradas en el SISE no tenían o tenían máximo un año experiencia. En oposición, tan solo el 11,7% de las personas registradas tenían más de 4 años de experiencia.

Gráfico 14. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Colombia 2018.



Fuente: Unidad del SPE - SISE, 2018.

La Tabla 2 presenta el reporte de registro, orientación y remisión que se realizó en 2018 para poblaciones. De igual forma, la Tabla 3 desagrega la cantidad de personas colocadas para los mismos grupos poblacionales.

Tabla 2. Datos de intermediación laboral para poblaciones vulnerables. Colombia 2018.

	Registro	Orientación*	Remisión*
Víctimas	111.941	58.833	48.572
Jóvenes	550.591	280.659	902.343
Mujeres	575.802	459.476	259.315
PcD	3.529	1.626	2.474
Migrantes	48.557	21.644	1.256
Población étnica*	19.823	5.155	4.100

Fuente: Unidad del SPE, 2018.
* Esta información no es pública, se deriva de un derecho de petición solicitado a la unidad del SPE.

Tabla 3. Datos de colocación para poblaciones vulnerables. Colombia 2018.

	Colocados
Víctimas	30.863
Jóvenes	279.825
Mujeres	96.231
PcD	756
Población étnica	3.881
Migrantes	2.474

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

De esta sección se puede concluir que la mayor parte de quienes se registraron en el SISE durante 2018 fueron mujeres y jóvenes, que buscaban su primera oportunidad laboral y cuyo nivel educativo era bajo. Justamente esta situación, ha derivado en la implementación de iniciativas como la destacada a continuación, que a través de rutas especializadas para diferentes poblaciones que presentan brechas de colocación en el mercado laboral, buscan aumentar la participación de estas en el empleo formal a través de dos acciones concretas, la primera, incrementando su inscripción en el sistema, y la segunda, acompañando a las empresas vinculadas, para que puedan dar respuesta a las necesidades particulares que enfrenta dichas poblaciones.

PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MIGRANTES AGENCIA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE COMPENSAR

La Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar presta acompañamiento a las empresas y buscadores de empleo, mediante el fortalecimiento de competencias, habilidades y la generación de redes que contribuyan a la empleabilidad y el emprendimiento. La Agencia de empleo tiene rutas especializadas para diferentes poblaciones que presentan brechas de colocación en el mercado laboral. Debido al incremento significativo en el número de inscripciones de población migrante proveniente de Venezuela y el interés de algunas empresas vinculadas a la agencia por su vinculación, se construye la ruta de servicios especializados para la inclusión laboral para responder a las necesidades particulares que enfrenta esta población.

El Programa actúa sobre la misma ruta de empleo que tiene la Agencia, pero incluye algunos ajustes, entendiendo las necesidades particulares y diferenciales que tienen con respecto al resto de la población, uno de ellos, permitir ingresar al sistema de registro de documentos como son el Documento Nacional de Identidad - DNI, PEP o pasaporte, ajustes que posteriormente fueron incorporados en el SISE.

La ruta además de buscar la colocación, tiene como objetivo formar al migrante sobre el mercado laboral colombiano y realizar una inmersión sobre los procesos de selección en Colombia. El proceso de orientación laboral es personalizado y al igual que en la ruta genérica, se ayuda al personal oferente a definir su perfil laboral y construir su hoja de vida, a partir de esa orientación se construye un plan de acción para fortalecer sus competencias. Por otra parte, si la persona se registra para acceder a la ruta de emprendimiento, se realiza retroalimentación sobre la idea de negocio y su perfil emprendedor y se traza la ruta para acceder a los talleres de formación en emprendimiento.

Dentro de los talleres de capacitación que brinda la Agencia, la ruta tiene un ajuste muy importante y es la creación de un curso especializado llamado **"Taller de apoyo de inclusión al mercado laboral colombiano"**. Este taller se abre cuatro veces por semana en cuatro de las sedes de Compensar e incluye dos días de formación; el primero, es una inmersión al mercado laboral colombiano (seguridad social, tipos de contrato, descuentos, derechos y deberes, entidades que prestan servicios complementarios), el segundo día aborda los procesos de selección en Colombia y se realizan ejercicios de simulación de entrevistas, pruebas psicotécnicas y explicación sobre procesos como visita domiciliaria y examen médico ocupacional.

Con respecto a la demanda de trabajo, la Agencia caracteriza los perfiles de las personas que cuentan con PEP y realiza la gestión empresarial con empresas que tengan cargos o vacantes similares a sus perfiles, promoviendo estrategias e incentivos para lograr su contratación por parte de las empresas, como lo es por ejemplo no pedir títulos apostillados o experiencia, mientras que la Agencia cierra la brecha de capacitación a través de talleres de formación a la medida.

1. Fupad (2019). Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena.

La Agencia igualmente realiza encuentros de formación y capacitación con empresas, brindando acceso a información especializada por parte de entidades aliadas como ACNUR, FUPAD, Ministerio del Trabajo, Cancillería, Unidad del Servicio Público de Empleo, entre otros; sobre requisitos legales y normativos, reportes que deben presentar las empresas y solución de dudas e inquietudes sobre los procesos de contratación. La Agencia ha tenido experiencias positivas en Bogotá y Cundinamarca con empresas interesadas en vincular laboralmente población migrante, reduciendo las barreras para el acceso al mercado laboral formal.

Adicionalmente, a través de alianzas con otras organizaciones como FUPAD y Cuso International, se ha logrado brindar auxilio de transporte para la capacitación y para los primeros días de trabajo con la empresa, y otros beneficios como la entrega de bonos para la primera "pinta", acciones que facilitan la inclusión a los procesos de selección y ayudan a garantizar permanencia laboral. Por otra parte, la Agencia se articula con organizaciones como "Gran Acuerdo Venezuela" con el objetivo de acercar al migrante a la oferta de servicios de empleo o emprendimiento.

A la fecha, la Agencia de Empleo ha registrado cerca de 13.000 personas migrantes, durante 2018 se colocaron 42 personas y en lo que va corrido de 2019 van 176. Teniendo en cuenta que el 47% de la población migrante que acude a la Agencia de empleo cuenta con el PEP, los esfuerzos del programa se enfocan, además de lograr la colocación del migrante en un empleo formal, en brindar información para una mejor decisión sobre el empleo, evitar aceptar vacantes precarizadas, conocer sus derechos y el funcionamiento del mercado laboral colombiano, además de facilitar el acceso a la oferta de servicios del ecosistema de empleabilidad, generando así una mayor cualificación y oportunidades de acceso a empleos formales.

De acuerdo con la caracterización de migrantes venezolanos en Bogotá registrados en las bases de datos de SISE-SPE[1] , el 43% de los portadores del Permiso Especial de Permanencia PEP son mujeres y el 57% hombres, cerca del 80% tienen entre 21 a 40 años y el 96% cuenta con educación formal (85% con estudios iguales o por encima de la media). En relación a la experiencia laboral, en promedio es población que cuenta con más de 32 meses de experiencia, principalmente en área de ventas y servicios. Sin embargo, el 93% se encuentra desempleado y con una aspiración laboral de entre 1 y 2 SMMLV.

Empleadores (Demanda laboral)

Durante 2018 se registraron en el SISE, el cual es utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA[8], 62.904 empresas en todo el territorio nacional, de las cuales el 56,7% correspondieron a microempresas y el 21,5% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 7,8% y 5,2% del total de empresas registradas respectivamente, como se ve en la Tabla 4.

Tabla 4. Número de empresas registradas en el SISE según tamaño. Colombia 2016 - 2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa -Entre 2 y 10 trabajadores	27.980	33.419	35.683
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	11.590	14.747	13.498
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	3.865	5.117	4.924
Grande - Mayor a 200 trabajadores	2.674	3.557	3.296
Unipersonal	6.444	7.304	5.503
Total	**52.553**	**64.144**	**62.904**

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Es importante resaltar el crecimiento en el número de empresas que se registraron en el SPE, a este respecto, entre 2016 y 2018 se presentó un aumento del 19,7%, con un pico considerable en 2017 como se muestra en la Tabla 4. Estas empresas junto con las registradas en el SENA[9] para 2018, publicaron 1.892.418 vacantes, de las cuales el 80,8% fueron registradas en agencias de empleo privadas[10], en tanto que, en las restadores del SPE públicos, solo se registraron 2 de cada 10 vacantes publicadas en el SPE[11].

El número de vacantes al igual que el número de empresas registradas ha venido aumentando. Para 2018 por ejemplo, el registro de vacantes en el SPE creció 15,5% al pasar de 1.638.903 en 2017 a las 1.892.418 publicadas en 2018. Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se observa que 55,0% de ellas se concentraron en cinco sectores como se ve en el Gráfico 15: información y comunicaciones (12,7%), servicios administrativos y de apoyo (11,6%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,2%), comercio (11,0%) e industria manufacturera (8,5%).

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes registradas en el SPE por sector económico. Colombia 2018.

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

8. Dado que el SENA tiene su propia plataforma y desde allí, las empresas y las personas que buscan empleo se pueden registrar, los análisis de esta sección solo incluyen aquellas empresas registradas en el SISE.

9. No se tiene información sobre el número de empresas que están registradas en la plataforma del SENA.

10. El dato de vacantes es tomado del reporte diario que todos los prestadores, incluyendo el SENA, deben hacer al SPE. Por ello, el número de vacantes podría estar sobre estimado, dado que una misma empresa puede gestionar su vacante tanto a través de los prestadores del SPE públicos y privados registrados en el SISE, como en la plataforma del SENA.

11. Hay que tener en cuenta que las agencias públicas de empleo, en particular las administradas por las cajas de compensación (CCF), se crearon con la expedición de la Ley 1636 de 2013 y han hecho grandes esfuerzos para aumentar su participación en la publicación de vacantes y por eliminar las barreras de acceso a través de un servicio integral a los oferentes y demandantes del mercado laboral en Colombia.

Los sectores con mayor crecimiento de vacantes registradas fueron información y comunicaciones; otras actividades de servicio;, minería y actividades de servicios administrativos y de apoyo.

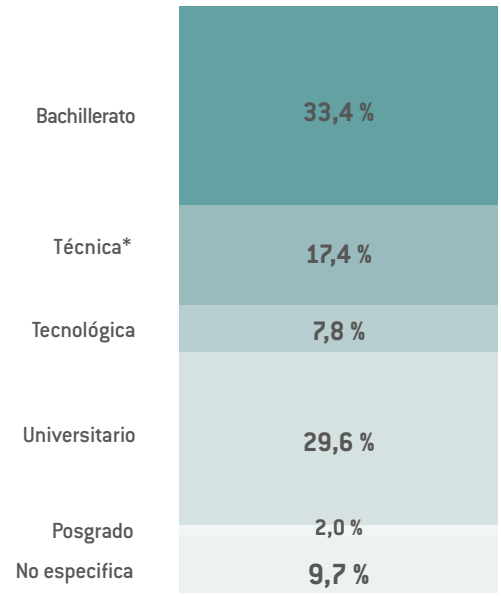
Por su parte, en términos de las ocupaciones más demandas a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones[12] CIUO-08 A.C., se encontró que, del total de las vacantes registradas, el 23,3% fue para trabajadores de los servicios y vendedores de comercio, seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (18,8%), profesionales y científicos (16,3%) y técnicos (no especifica si técnico laboral o técnico profesional) y profesionales del nivel medio (12,7%).

Gráfico 16. Porcentaje de vacantes registradas en el SISE según clasificación ocupacional. Colombia 2018.

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

El Gráfico 17 muestra la proporción de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas durante 2018, allí se observa que **un cuarto de las vacantes requieren personas con educación media como máximo nivel educativo.** Por otra parte, se encontró que el 29,6% de las vacantes registradas demandaron personas con título universitario, el 25,2% técnicos (no se especifica si técnicos profesionales o técnicos laborales) y tecnólogos, mientras que únicamente el 2,0% demandaron personas con título de posgrado.

Gráfico 17. Distribución porcentual de las vacantes registradas según nivel educativo solicitado. Colombia 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

En relación con la experiencia solicitada por las empresas en sus vacantes, se observó que para 2018 de cada 10 vacantes registradas 6 exigieron experiencia laboral, un hecho que llama la atención, dado que el 36,2% de los buscadores de empleos registrados no tenían experiencia y el 30,8% tenía menos de un año. Además, 1 de cada 2 buscadores de empleo registrados tenían menos de 28 años, lo que pone en evidencia los obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al primer empleo.

12. Es un sistema de organización de datos e información sobre las ocupaciones, se puede considerar como un instrumento técnico indicativo que describe la estructura ocupacional del país con base en una selección de aquellos puestos de trabajo con tareas y características similares para conformar las ocupaciones más representativas. El CIUO-08 A.C. específicamente es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cuatro niveles que permite la clasificación de todos los empleos del mundo en 449 grupos primarios. Estos grupos forman el nivel más detallado de la estructura de la clasificación y se agregan en 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según su similitud en cuanto al nivel de competencias y a la especialización de las mismas, requerida para los empleos. Se basa en el referente internacional CIUO – 08 de la OIT, el cual tiene el pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocido como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales. (DANE, s.f.)

Cruce entre oferta y demanda laboral

Al analizar la información de gestión de los prestadores de SPE públicos que utilizan SISE[13] entre 2016 y 2018, se encontró que el número de personas que han inscrito sus hojas de vida ha venido en aumento, logrando para 2018 un total de 1.107.377, de las cuales 52,1% fueron mujeres. En cuanto a la colocación para 2018 como se ve en la Tabla 5 se vincularon laboralmente cerca de 248.914 personas en todo el territorio nacional, cifra equivalente al 22,5% del total de inscritos, ese año, la proporción de mujeres bajó a 38,7%, lo que implica una disminución de 1,2 p.p respecto de 2017.

Las mujeres representan el 52% de los buscadores de empleo registrados en el SISE, sin embargo, solo 4 de cada 10 colocados a través del SPE son mujeres.

Tabla 5. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales por las agencias registradas en el SISE según sexo. Colombia 2016-2018.

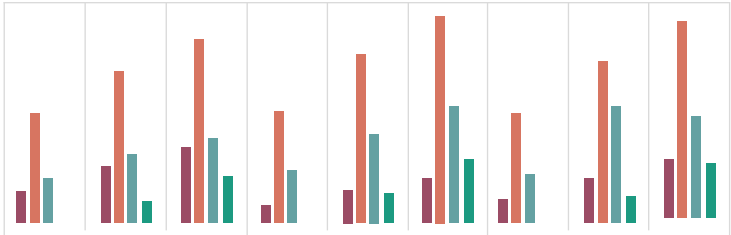
Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	441.771	514.818	531.018	557.753	583.269	576.359	999.524	1.098.087	1.107.377
Colocados	54.100	112.679	152.683	35.052	74.613	96.231	89.152	187.292	248.914
Remitidos a orientación	184.980	301.572	377.985	236.306	379.555	459.476	421.286	681.127	837.461
Remitidos a formación para el trabajo	75.135	133.567	173.223	110.768	199.022	259.315	185.903	332.589	432.538
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	44.147	93.256	0	66.473	140.959	0	110.620	234.215

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*Esta información no es pública, los datos se derivan de un derecho de petición solicitado a la unidad del SPE y pueden diferir de los datos agregados publicados por la unidad.

El Gráfico 18 muestra el aumento en el periodo 2016 - 2018 de las acciones desarrolladas por los prestadores en materia de colocación, remisión a orientación, a formación para el trabajo y a talleres de formación en competencias transversales.

Gráfico 18. Porcentaje de las personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales según sexo. Colombia 2016-2018.



	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
	Hombres			Mujeres			Total		
Colocados	12,2%	21,9%	28,8%	6,3%	12,8%	16,7%	8,9%	17,1%	22,5%
Remitidos a orientación	41,9%	58,6%	71,2%	42,4%	65,1%	79,7%	42,1%	62,0%	75,6%
Remitidos a formación para el trabajo	17,0%	25,9%	32,6%	19,9%	34,1%	45,0%	18,6%	30,3%	39,1%
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0%	8,6%	17,6%	0,0%	11,4%	24,5%	0,0%	10,1%	21,2%

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

13. La información analizada en esta sección, corresponde solo a los empresas registradas en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.

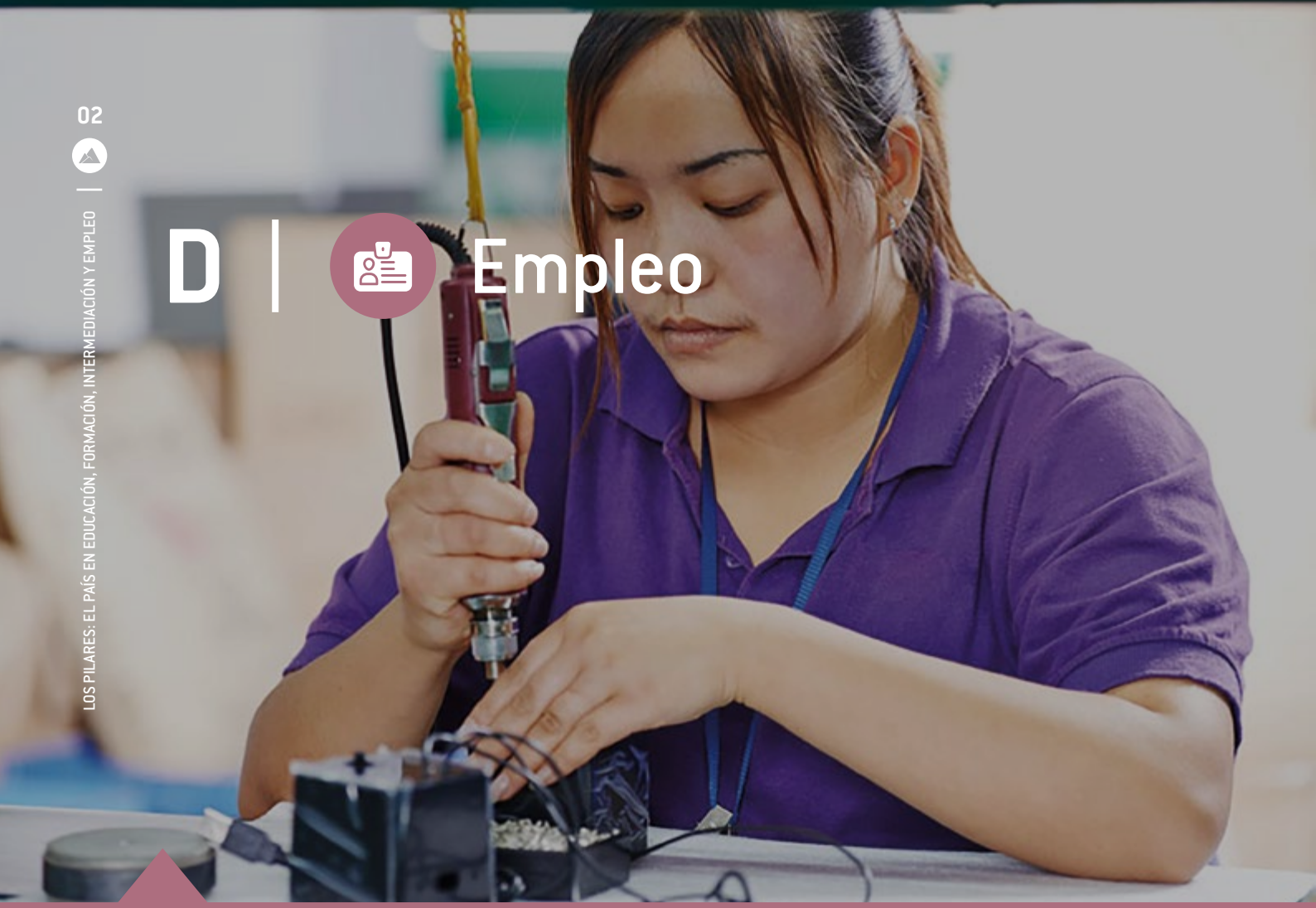
El panorama presentado para esta etapa evidencia la necesidad de continuar trabajando a nivel nacional para consolidar el papel de los prestadores del SPE como puntos de conexión entre las empresas que buscan talento y las personas que buscan empleo, específicamente en los roles que prestan de orientación y gestión empresarial.

En primer lugar, la orientación en esta etapa de intermediación hace parte de los servicios básicos ofrecidos, sin embargo, no es posible determinar la calidad de estos procesos y sus resultados. Cabe resaltar la importancia de contar con adecuados mecanismos de perfilamiento, pues serán insumo fundamental para el posterior proceso de orientación. De lo contrario, los orientadores no tendrán los elementos que les permitan discernir qué necesitan las personas y cómo orientar hacia acciones de formación complementaria y certificación en competencias laborales que sean pertinentes.

En lo referente a la gestión empresarial, los prestadores del SPE juegan un papel fundamental para cambiar el paradigma en las empresas y lograr que los procesos gestión y colocación de empleo atiendan únicamente a las competencias de las personas y no a otros factores que reproducen prácticas discriminatorias. La información presentada evidencia que las empresas aún optan por incluir criterios no relacionados directamente con los niveles de competencia de una persona, como lo son experiencia previa o títulos específicos, dado que desconocen mejores formas o alternativas de garantizar un proceso adecuado de selección.

Finalmente, en lo relacionado con la disponibilidad de información de intermediación laboral se evidencia un gran avance comparado con la información disponible para educación media y superior y formación para el trabajo, pues la información existente logra desagregar los datos por grupos poblacionales. Adicionalmente, se puede encontrar información detallada por nivel de formación y años de experiencia, entre otros.

Sin embargo, persisten retos con respecto a la completitud, continuidad, disponibilidad y calidad de la información. En línea con las recomendaciones formuladas por el BID (2018) en el documento de "Políticas para más y mejores empleos: el rol del Ministerio del Trabajo en Colombia" con respecto a la necesidad de articulación de la red, es fundamental avanzar hacia la interoperabilidad de sistemas, de manera que el Unidad del SPE pueda coordinar el accionar de todas los prestadores territoriales, incluyendo a la Agencia Pública de Empleo del SENA - APE SENA, apuntando en el mediano plazo a la consolidación de un modelo de ventanilla única en el que la oferta sea integrada. Esto facilitará en gran medida la búsqueda laboral. Asimismo, se requiere continuar afinando los procesos de administración de datos para que se logren diferenciar las cifras de usuarios únicos versus usuarios por servicios y se pueda realizar seguimiento a los usuarios durante todo el proceso, desde el registro hasta la colocación.



D | Empleo

En Colombia es particularmente importante encontrar mecanismos que faciliten que todas las poblaciones tradicionalmente excluidas logren acceder y permanecer en el mercado laboral formal. Al analizar las tasas de desempleo, se encuentra que, si bien para Colombia fue del 9,7, para los jóvenes fue del 16,0, para las mujeres del 12,7 y en el caso de migrantes provenientes de Venezuela se ubicó en 14,4 (DANE-GEIH, 2018). Asimismo, se encontró que para la población víctima la tasa de desempleo fue 63,0 (OIM, 2017) y para la población desplazada esta cifra representó 35,5 (Mintrabajo-Red Ormet, 2014). Para la población afrodescendiente la tasa de desempleo fue 10,3 (DANE – ECV, 2016), para las personas en proceso de reintegración se reportó una tasa de 18,2 (ARN, 2017) y para el caso de la población con discapacidad se reportó que tan solo el 26,7% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso. (DANE-CNPV, 2018). Lo anterior evidencia la existencia de barreras de acceso a empleos forma.

Es cierto que se deben lograr avances para que las personas lleguen mejor preparadas a las empresas. Sin embargo, no importa qué tanto se ajusten los procesos de preparación previa e intermediación para estas poblaciones, si las empresas materializan acciones discriminatorias, aún sin saberlo, en sus procesos de talento humano.

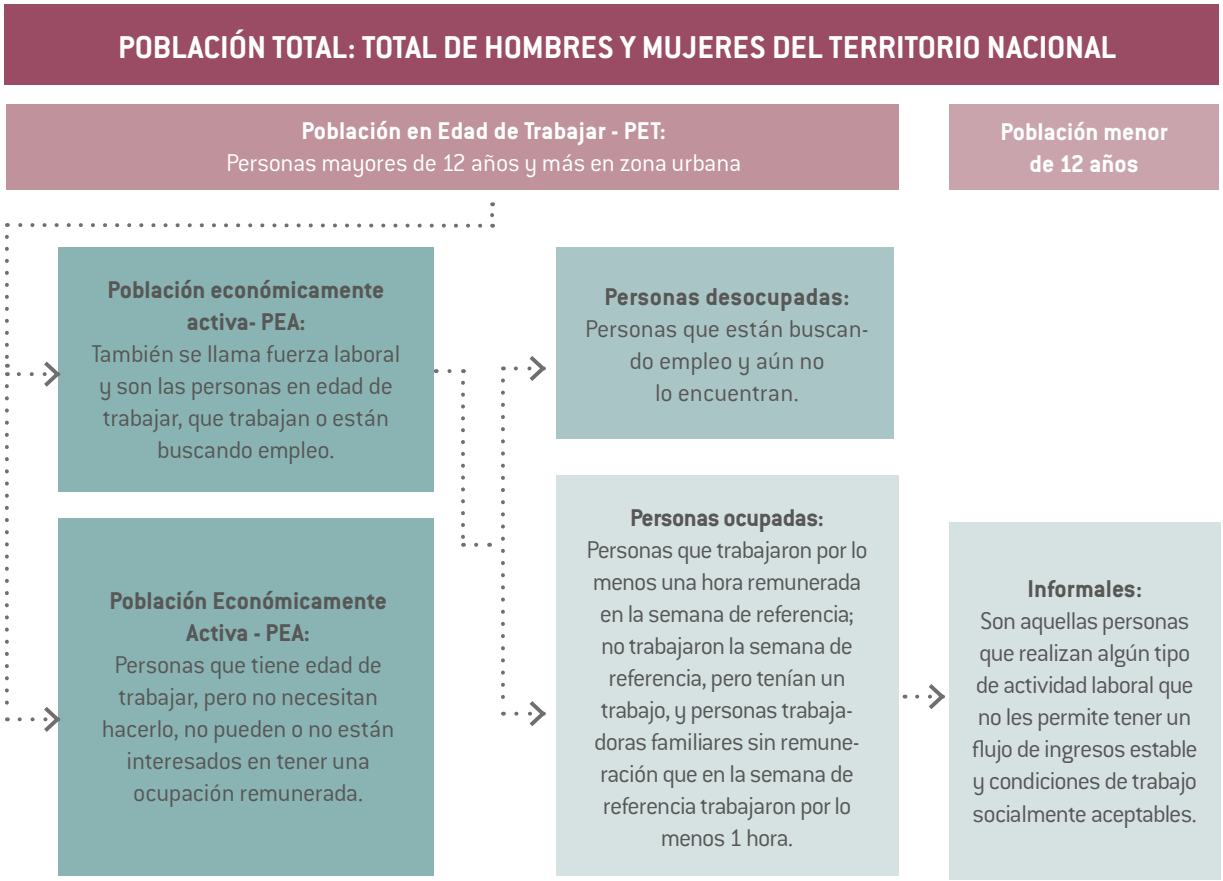
El empleo inclusivo específicamente en esta etapa implica entonces promover acciones que generen condiciones equitativas para el acceso y la permanencia en el empleo y su posterior crecimiento laboral que permitan reducir las brechas existentes. Para ello, se ha identificado la necesidad de abordar acciones desde dos frentes, la orientación a las personas y la cualificación de los procesos de gestión de talento humano para las empresas.

La orientación en el tramo de empleo hace referencia a las acciones encaminadas a mitigar salidas prematuras, motivar que las personas crezcan en la empresa, transiten a opciones laborales con mejores condiciones y finalmente, que lo anterior se transforme progresivamente en mejoras en calidad de vida.

Por su parte, la cualificación de la gestión del talento humano tiene como propósito dar pautas que faciliten o potencien el proceso de inclusión laboral de la población vulnerable en la empresa, transformando sus procesos organizacionales y mejorando sus vínculos con otros actores institucionales relacionados con el tema, garantizando la vinculación de personal idóneo que contribuya a mejorar los procesos productivos independientemente de si pertenecen o no a algún grupo poblacional particular.

Experiencias nacionales e internacionales en América Latina, Asia y Europa han mostrado que implementar una estrategia de empleo inclusivo tiene beneficios económicos y sociales para la empresa en el corto, mediano y largo plazo. Las empresas no solo logran aumentar la productividad a través de mayor crecimiento y rentabilidad, sino que logran reducir costos gracias a incentivos tributarios, acompañamiento de terceros y disminución en la rotación del personal, entre otros. De igual manera, estas experiencias muestran que, como beneficios adicionales, la promoción de empleo inclusivo mejora el clima laboral y organizacional, logrando que los empleados estén más motivados y sean más creativos e innovadores (Fundación ANDI, Fundación Corona, ACDI/VOCA, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el siguiente apartado busca poner en discusión la dinámica laboral actual de las poblaciones vulnerables, según disponibilidad de las fuentes. Para ello, el lector necesita conocer y entender los siguientes conceptos.



La combinación de esta clasificación de las personas según su estatus laboral, permite la construcción de **los principales indicadores laborales.**

La tasa global de participación
es un indicador que permite conocer la proporción de personas que estando en edad de trabajar, tiene un empleo remunerado o están buscando uno.

La Tasa Global de Participación - **TGP** = $\frac{\text{PEA}}{\text{PET}}$

Tasa Ocupación - **TO** = $\frac{\text{Personas ocupadas}}{\text{PET}}$ = $\frac{\text{PO}}{\text{PET}}$

La tasa ocupación
es el porcentaje de personas que estando en edad de trabajar, desarrollan una actividad económica remunerada.

La Tasa desempleo
muestra la proporción de personas que participan activamente del mercado laboral y aún no han logrado ubicarse en un actividad económica remunerada.

Tasa de Desempleo -**TD** = $\frac{\text{PD}}{\text{PEA}}$

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

A continuación, se presenta el panorama general del mercado laboral del país en el año 2018 desde la oferta laboral, es decir, desde quienes ofrecen su fuerza laboral en el mercado de trabajo. En detalle, en esta sección se pretende hacer una revisión de los principales indicadores como la participación laboral, la ocupación, el desempleo y la informalidad.

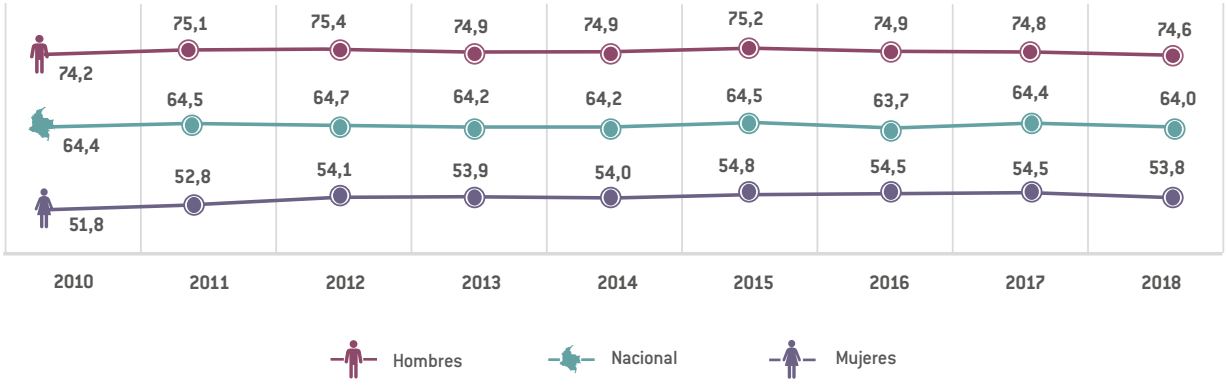
Para 2018, del total de personas en edad de trabajar (38,8 millones), el 39,6% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. La principal actividad de estas personas fue realizar oficios del hogar (41,4%), seguido de estudiar (38,4%). Al desagregar por sexo, se encontró que de quienes realizaron oficios del hogar, el 77,5% fueron las mujeres, y de quienes estudiaban, las mujeres solo representaron el 40,8%.

En oposición, de quienes participaron del mercado de trabajo, ya sea porque en efecto estaban trabajando (22.457.154) o porque estaban buscado trabajo (2.405.939), el 57,1% fueron hombres. Al desagregar la información, de las personas ocupadas el 58,5% fueron hombres y 41,5% mujeres. Esto es consistente con los hallazgos encontrados en los principales indicadores laborales, que se muestran a continuación.

Participación laboral

El nivel de participación de las personas dentro del mercado laboral en Colombia se ha mantenido estable durante los últimos 10 años como se evidencia en el Gráfico 19. El dato más reciente muestra que la TGP para 2018 fue 64,0, superior en 1,3 p.p a la registrada en el año 2017 (62,7).

Gráfico 19. Tasa Global de Participación. Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018.

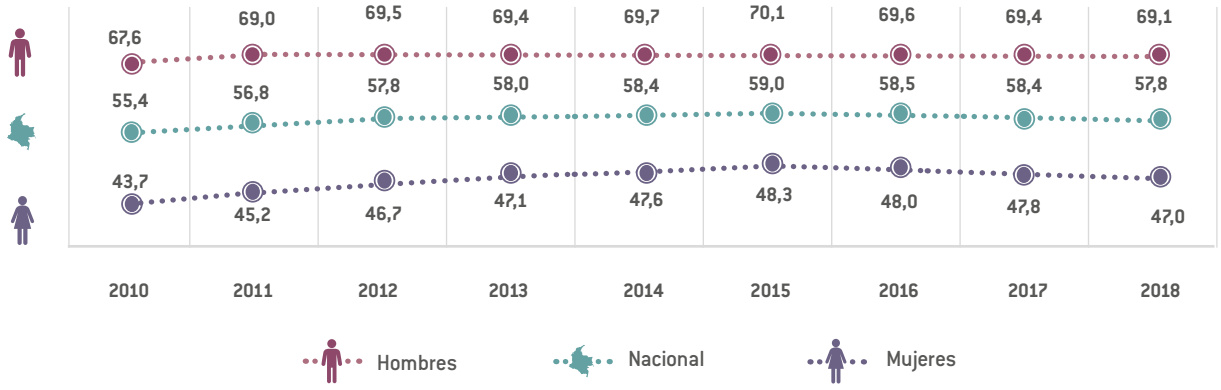
Un factor característico del mercado laboral colombiano es la baja participación relativa de las mujeres respecto a los hombres. Mientras que en 2018 la la TGP de los hombres fue (74,6), la de las mujeres se ubicó en 53,8. **Lo anterior quiere decir que 1 de cada 2 mujeres en edad de trabajar no participa en el mercado laboral, mientras que en los hombres 3 de cada 4 lo hace.**

Ocupación

La Tasa de Ocupación - TO, que es la relación entre las personas ocupadas y el total de personas que participan en el mercado laboral, se ubicó en 57,8 para 2018 como lo muestra el Gráfico 20, cifra inferior en 0,6 p.p a la observada en 2017 (58,4). En el periodo 2015-2018, se evidencia una caída sostenida de la TO, explicada fundamentalmente por la desaceleración de la economía nacional en este periodo.

Se evidencia, además, que al igual que pasa con la Tasa Global de Participación, la Tasa de Ocupación de los hombres es superior a la de las mujeres durante toda la década, prueba de ello es que **mientras 69 de cada 100 hombres en edad de trabajar lograron ubicar un empleo en Colombia, solo 47 de cada 100 mujeres lo consiguieron.** Este hallazgo muestra una brecha ocupacional en favor de los hombres de 22,1 puntos porcentuales, situación que ratifica la existencia de barreras de acceso al mercado de trabajo para las mujeres colombianas.

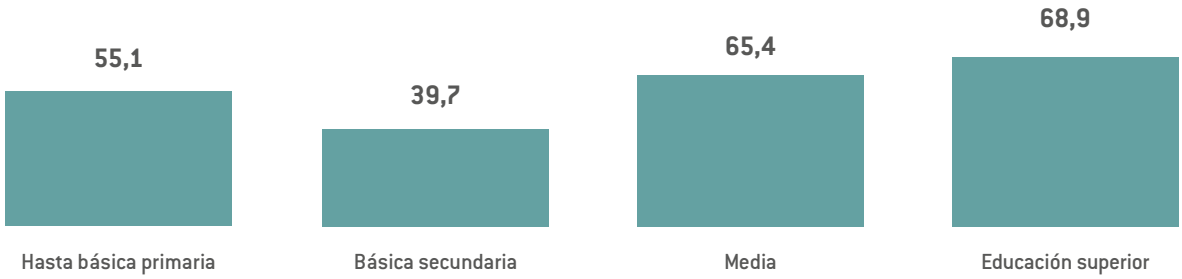
Gráfico 20. Tasa de Ocupación. Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018.

Ahora, el Gráfico 21 muestra la TO según nivel educativo para 2018, allí se evidencia que existe una relación directa entre mayores niveles educativos y mayor probabilidad de ocupar se. Esto es particularmente importante porque las brechas de ocupación por nivel educativo y sexo van disminuyendo entre mayor sea el nivel educativo.

Gráfico 21. Tasa de ocupación según nivel educativo. Colombia 2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

El Gráfico 22 muestra las personas ocupadas según posición ocupacional, clasificación usada por el DANE, cuyo propósito consiste en distinguir el tipo de relación laboral de los ocupados. Esto es importante porque permite analizar la calidad y estabilidad de los empleos en Colombia y permite distinguir los trabajadores remunerados (obreros y empleados tanto del gobierno como de empresas privadas); los trabajadores independientes, cuyos ingresos no provienen de una contraprestación laboral directa; los dependientes familiares con o sin remuneración, y los patrones (Lora & Prada, 2016).

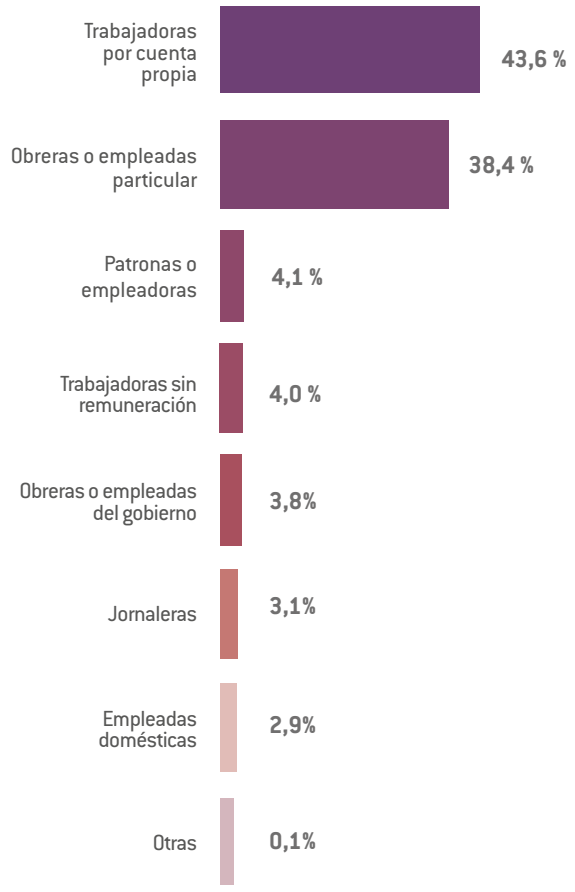
A este respecto, en 2018 se encontró que 44 de cada 100 personas ocupadas en Colombia, eran personas trabajadoras por cuenta propia, es decir, eran autónomas y realizaban

actividades profesionales a cambio de dinero sin un contrato laboral que los vinculara a ninguna empresa, de modo que desarrollaban su trabajo, a nombre propio.

Esto es importante dadas las condiciones laborales en Colombia, porque esta ocupación es asociada a una mala calidad del empleo, pues en teoría, al no haber relación laboral, no hay la exigencia de cumplimiento de horario y no hay sujeción laboral, por ende, no se deben pagar prestaciones como primas y vacaciones. Sin embargo, en la práctica esto no se aplica y muchas veces los trabajadores deben cumplir horarios, estar sujetos a un jefe y al cumplimiento de exigencias propias de un contrato laboral.

La siguiente posición ocupacional más frecuente en Colombia para 2018, fue personas trabajadoras obreras y empleadas de empresas particulares, quienes representaron el 38,4% de las personas ocupadas en 2018. Llama la atención la baja participación de personas ocupadas patronas o empleadoras, lo que muestra la poca vocación empresarial del país.

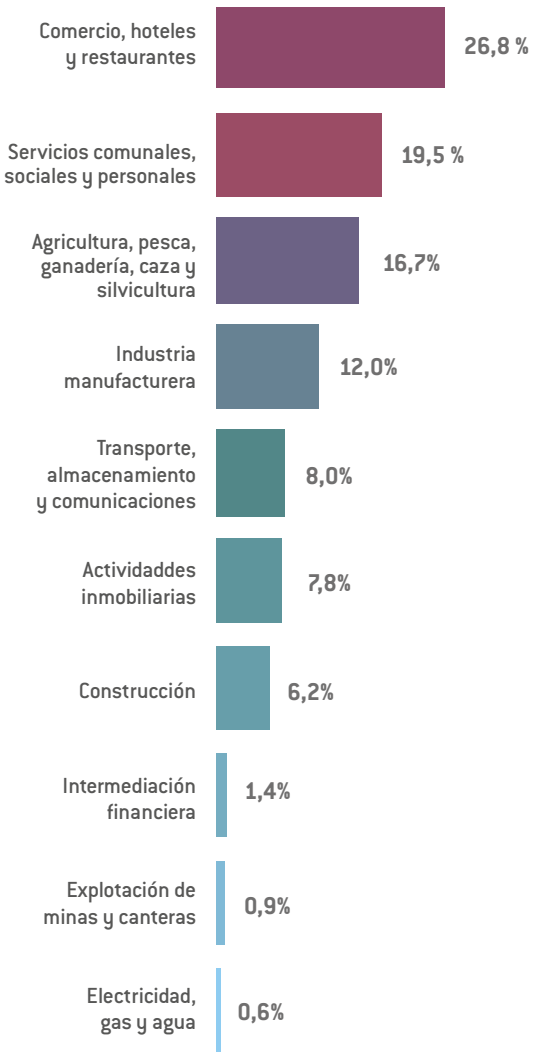
Gráfico 22. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Colombia 2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

Para terminar esta sección, el Gráfico 23 muestra las personas ocupadas según sector económico. Se encuentra que aproximadamente 75 de cada 100 personas trabajaban en los sectores de "comercio, hoteles y restaurantes"; "servicios sociales";"agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura" e "industria manufacturera".

Gráfico 23. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Colombia 2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

Lo encontrado hasta el momento, evidencia una oportunidad para el país de vincular a personas vulnerables a través de iniciativas como la Estrategia de Competitividad Inclusiva, presentada a continuación. Esta estrategia de la Fundación ANDI acompaña a las empresas que quieren vincular población vulnerable en su cadena de valor de manera sostenible, mejorando sus procesos internos y alianzas estratégicas a través de cuatro modalidades: compras, encadenamiento, distribución y empleo inclusivo.

FUNDACION ANDI – ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD INCLUSIVA

La Fundación ANDI, hace parte de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI, el gremio empresarial más importante del país desde 1944, y tiene como objetivo movilizar las acciones de inclusión social dentro del sector privado en Colombia, para que este sea un actor fundamental en la construcción de un país equitativo, incluyente y reconciliado. Lo anterior lo realiza ofreciendo a las empresas el conocimiento práctico, la asesoría, el acompañamiento y las alianzas estratégicas que estas necesitan para resolver sus desafíos sociales como parte integral de su modelo de negocio.

La Fundación ANDI, es el canal directo que conecta a las empresas con la red de aliados del ecosistema de inversión social (aliados públicos, privados y de cooperación internacional), cuenta con amplia experiencia y reconocimiento por parte del sector empresarial, en el acompañamiento y fortalecimiento de procesos de inclusión social. A través de la Estrategia de Competitividad Inclusiva, la Fundación ANDI acompaña a las empresas a incluir población vulnerable en su cadena de valor a través de cuatro modalidades: compras, encadenamiento, distribución y empleo.

Con relación al componente de Empleo Inclusivo, la Fundación ANDI ayuda a las empresas a vincular a población vulnerable de manera sostenible, mejorando sus procesos internos y alianzas estratégicas. Para ello ha desarrollado una metodología denominada **Ruta de Acompañamiento en Empleo Inclusivo**, por medio de la cual asesora a las empresas en la cualificación de sus procesos de talento humano y mejora los vínculos con otros actores institucionales relacionados con el ecosistema de inclusión. Cabe resaltar que uno de los insumos más destacados que la Fundación ANDI utiliza en esta Ruta de Acompañamiento, es la Guía para la Promoción de Empleo Inclusivo en las empresas, creada en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo, como una alianza entre Fundación ANDI, Fundación Corona y ACDI VOCA[1].
Esto ha dado como resultado, que a 2019, la Fundación ANDI cuente con un portafolio de 900 empresas fortalecidas en inclusión laboral y 15 empresas trabajando en procesos de talento humano inclusivo.

La Estrategia de Competitividad Inclusiva involucra además los componentes de:

- **Encadenamientos Inclusivos:** Tiene como objetivo apoyar a las empresas en el fortalecimiento de organizaciones productivas de población vulnerable, que puedan ser proveedoras en el mediano plazo de sus materias primas.

- **Compras Inclusivas:** Se brinda apoyo a las empresas en la vinculación de emprendimientos de población vulnerable como proveedores de sus compras operativas: refrigerios, regalos corporativos, material publicitario y suministros, entre otros.

- **Distribución Inclusiva:** Componente que acompaña a las empresas en el fortalecimiento de organizaciones productivas de población vulnerable que distribuyen sus productos o servicios.

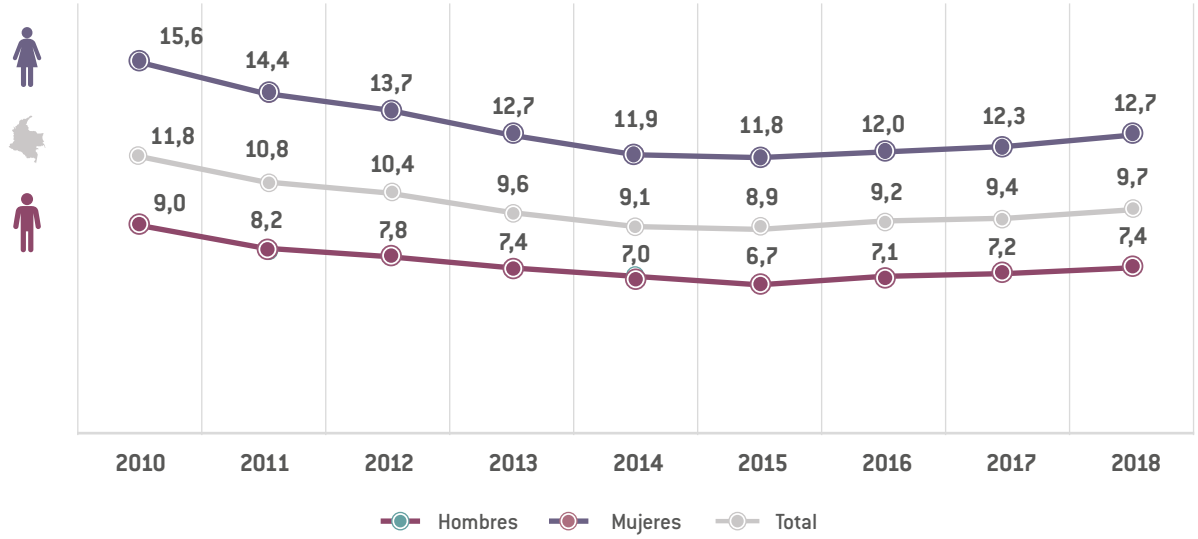
Como resultados de la estrategia, la Fundación ANDI ha logrado logrado vincular a 200 empresas en la estrategia, impactar positivamente 80 proyectos de competitividad inclusiva con 44 proyectos de encadenamientos activos, 144 organizaciones fortalecidas en los proyectos de compras y encadenamientos; y 250 aliados del ecosistema trabajando en 21 departamentos y 62 municipios del país, esto ha generado la mejora de la calidad de vida de más de 8 mil personas y 2 mil familias.

1. Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas. Disponible en: http://www.fundacioncorona.org.co/#/biblioteca/banco_de_conocimiento/guia_empleo_inclusivo_empresas

Desempleo

El Gráfico 24 muestra que para 2018 la tasa de desempleo - TD en Colombia ascendió a 9,7, 0,3 p.p más alta que la registrada en 2017 (9,4). Al analizar la evolución de la TD desde 2010, se observa que hasta el 2015 presentó una caída continua, año a partir del cual, se observó una tendencia creciente. Lo anterior obedece a la desaceleración de la economía colombiana en este periodo, como se señaló anteriormente.

Gráfico 24. Tasa de desempleo según sexo. Colombia 2010-2018.



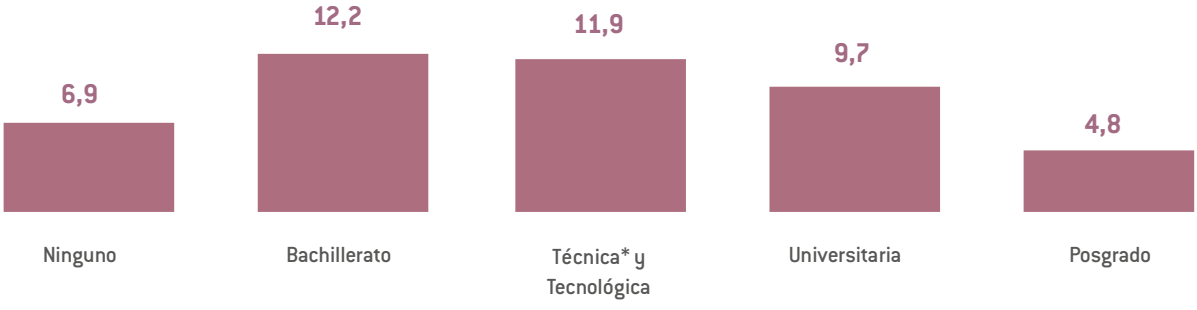
Fuente: DANE – GEIH, 2018.

Otro hallazgo importante al analizar la tendencia de la tasa de desempleo nacional, incorporando la variable sexo, es que las mujeres participan en mayor medida en el mercado laboral como buscadoras de empleo. Esto se refleja en que, **durante todos los nueve años analizados, las mujeres tuvieron tasas de desempleo significativamente más altas**. Para 2018 por ejemplo, la tasa de desempleo de las mujeres fue de 12,7, en tanto que la de los hombres fue de 7,4, reflejando una brecha de 5,3 p.p (Gráfico 24).

A propósito del mayor porcentaje de desempleo de las mujeres, es importante señalar que al revisar la información del SPE, se observó que fueron precisamente las mujeres, las que más atención solicitaron en los centros de empleo del país. Aproximadamente el 52,1% de las personas que buscaban empleo en Colombia a través del SPE, fueron mujeres.

Al indagar cómo afecta el desempleo a la población según su nivel educativo, se encontró que durante 2017 las personas que registraban algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o postdoctorado) presentaron la menor tasa de desocupación (4,8), seguidos por aquellas con educación universitaria (9,7). En contraste, las personas con bachillerato fueron las más afectadas por el desempleo (12,2); esto quiere decir, que a medida que aumentaron los niveles educativos de las personas, la probabilidad de estar desempleado disminuyó.

Gráfico 25. Tasa de desempleo según nivel educativo. Colombia 2017.



Fuente: DANE – GEIH, 2017.

* No especifica si técnica laboral o técnica profesional

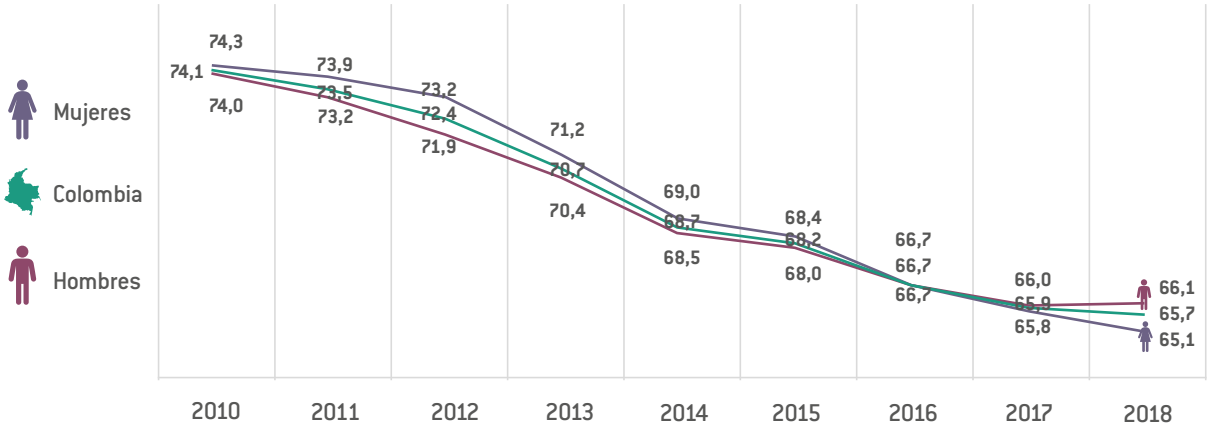
Informalidad

La informalidad laboral es uno de los principales problemas de las economías de América Latina y Colombia no es la excepción. Hace parte de un círculo vicioso que evidencia la relación entre variables como la inestabilidad laboral, la poca inversión en capital humano y la falta de protección ante los riesgos laborales y el desempleo (BID, 2016).

Esta sección abordará algunos aspectos asociados a la informalidad laboral en Colombia para 2018. Para efectos de este diagnóstico, se utilizará la definición fuerte de informalidad, que se define como la proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, pensión ni riesgos laborales (Lora & Prada, 2016).

En términos generales, a nivel nacional la informalidad fuerte afectó más a mujeres que a hombres, sin embargo, las brechas no son tan amplias como en el caso de todas las personas ocupadas. Como se ve en el Gráfico 26, entre 2010 y 2018 el fenómeno de la informalidad presentó una tendencia decreciente pasando de 74,1 en 2010 a 65,7 en 2018.

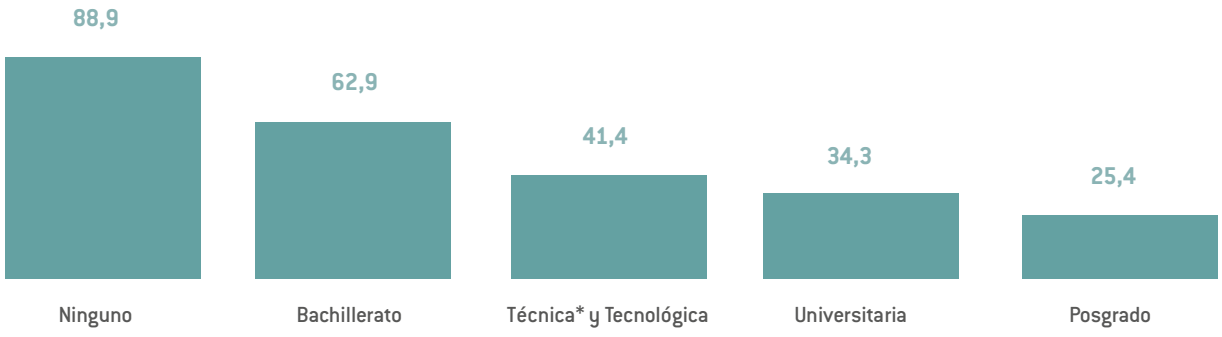
Gráfico 26. Tasa de informalidad fuerte. Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018

El Gráfico 26 muestra, además, que aproximadamente 65 de cada 100 personas ocupadas en Colombia para 2018, desempeñaban trabajos informales. Por otra parte, para 2017 se observó una reducción del fenómeno de la informalidad a medida que se incrementó el nivel de escolaridad de las personas, de esta manera la tasa de informalidad de los bachilleres fue 62,9; la de los técnicos (no especifica si son técnicos laborales, técnicos profesionales o ambos) y tecnólogos fue 41,4; la de los universitarios fue 34,3 y la de personas con posgrado se ubicó en 25,4 como se ve en el Gráfico 27.

Gráfico 27. Tasa de informalidad por nivel educativo. Colombia 2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

* No especifica si técnica laboral o técnica profesional

Al revisar la distribución de los ocupados informales por sector económico, se observó para 2018 que comercio, agricultura, servicios sociales e industria fueron los sectores con mayor proporción de ocupados que no tenían acceso a salud, pensión y riesgos laborales.

PACTO DE PRODUCTIVIDAD[1]

El Programa es un referente técnico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica, trabaja para minimizar las barreras de empleabilidad que encuentran tanto las personas con discapacidad como las empresas.

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad" es una alianza público–privada que se constituye como la primera y única experiencia en la generación de un Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, construido de manera participativa. El Modelo contempla la realidad nacional, rompe enfoques y paradigmas tradicionales y promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo.

Las principales actividades desarrolladas por el Programa se relacionan con el fortalecimiento de capacidades a los diferentes actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como: entidades de gobierno, empresarios, instituciones prestadoras de servicios, centros de formación para el trabajo, agencias de empleo, personas con discapacidad, sus familias y asociaciones. El Modelo de inclusión laboral "Pacto de Productividad" es replicable y sostenible, logra la cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral; promueve la implementación de ajustes razonables, desde el concepto de diseño universal, para que se garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles que materialicen la no discriminación.

En materia de incidencia, el Programa se ha especializado en brindar lineamientos técnicos en la formulación de instrumentos de política pública en ámbito nacional y territorial, asesoría a programas de gobierno territoriales, diseño de programas y acompañamiento en escenarios de participación, relacionados con la formación, empleo y derecho al trabajo para personas con discapacidad. Muestra de ello es el acompañamiento técnico en la construcción de la política institucional de discapacidad del SENA.

Desde el acompañamiento a las empresas, el Programa brinda asesoría y cualificación a las áreas de talento humano de las empresas para implementar los ajustes razonables que se requieren para la inclusión laboral de esta población en las diferentes etapas del proceso, como son: reclutamiento y selección, contratación, inducción, capacitación y formación, evaluación de desempeño, y plan de carrera.

Resultados:

- **Cualificación de empresas:** información a más 1,700 empresas, 482 empresas sensibilizadas de las cuales 220 han recibido asesoría técnica especializada para convertirse en empresas inclusivas. Acompañamiento en vinculación al ámbito laboral de 658 personas con diversas categorías de discapacidad, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

- **Fortalecimiento institucional:** Cualificación de 56 prestadores de servicios en línea con las premisas del Modelo generado para el país (500 instructores y más de 400 profesionales).

- **Formación para el trabajo:** Asesoría y acompañamiento en los procesos de formación de 1,116 personas en 106 diferentes programas, en su mayoría de nivel técnico / tecnológico. Las lecciones aprendidas y buenas prácticas de esta experiencia sirvieron para la construcción de la primera política institucional de discapacidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

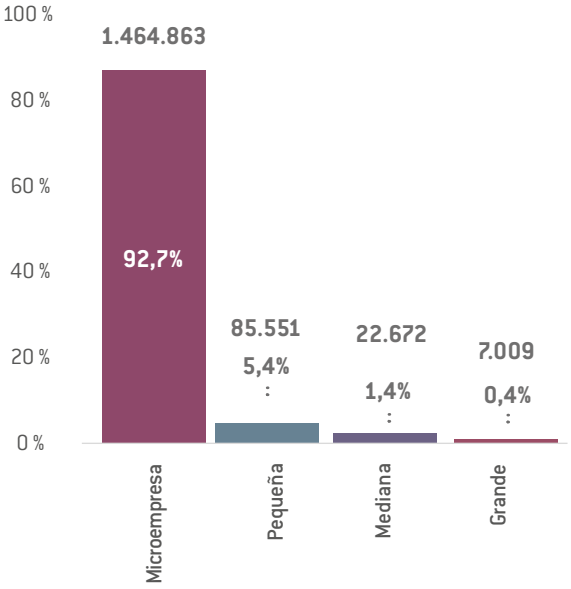
- **Incidencia política:** Participación en la construcción de la Política Pública de Discapacidad (CONPES 166 de 2013), y en el articulado sobre derecho al trabajo de la Ley estatutaria 1618 de 2013.

1. El Programa está conformado por la Fundación Corona y la Fundación Saldarriaga como socios financiadores, el Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, y cuatro Cajas de Compensación Familiar (Cafam, Comfenalco Antioquia, Comfandi y Comfamiliar Risaralda), y aliados del sector empresarial como la ANDI, FENALCO, COMFECAMARAS, ACOPI y Red Pacto Global Colombia.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

Un reto en el país en su camino a la inclusión laboral, no solo es lograr formalizar la intermediación de las empresas existentes, sino también, acompañar a dichas empresas en los cambios que deben hacer para incluir poblaciones con necesidades particulares. Un ejemplo de acciones alineadas con este objetivo es "Pacto de productividad", iniciativa que trabaja para minimizar las barreras de empleabilidad que encuentran tanto las personas con discapacidad como las empresas (Ver recuadro morado página 45. La importancia de este modelo para Colombia es que contempla la realidad nacional, rompe enfoques y paradigmas tradicionales y promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo.

Gráfico 28. Distribución porcentual de empresas registradas en la Confecámaras según tamaño. Colombia 2018.



Fuente: Confecámaras, 2018.

De acuerdo con la información de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio - Confecámaras, en el año 2018 Colombia contaba con 1.580.095 empresas registradas, de las cuales el 92,7% correspondía a microempresas entre 1 y 10 empleados, el 5,4% a pequeñas empresas entre 11 y 50 empleados, el 1,4% a medianas empresas entre 51 y 200 empleados y el 0,4% a grandes empresas más de 200 empleados.

En términos absolutos, el país contaba con cerca de 86 mil empresas pequeñas, 23 mil medianas y 7 mil grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, el país contaba con un potencial cercano a las 115.232 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

Ahora, 2 de cada 5 empresas registradas en el país pertenecían a los sectores de comercio hoteles y restaurantes, mientras que el 11,3% se dedicaba al sector de alojamiento y servicios de comida y el 10,9% a la industria manufacturera (ver Gráfico 29). Por su parte, el 9,5% y el 5,4% de las empresas pertenecieron a los sectores de actividades inmobiliarias y servicios empresariales y transporte, respectivamente.

Gráfico 29. Distribución porcentual de empresas por sector económico. Colombia 2018.

Fuente: Confecámaras, 2018.

Para la agenda de empleo inclusivo es importante tener un contexto de los sectores que aportan mas a la economía nacional. En el gráfico 30, en términos de valor agregado nacional se muestra la distribución porcentual por sector económico (ver Gráfico 30).

Gráfico 30. Distribución porcentual del valor agregado por sector económico. Colombia 2017.

Fuente: FILCO, 2017.

Para terminar, este capítulo se evidenció que a nivel nacional existen grandes retos asociados al mercado laboral. Desde la oferta hay que avanzar en disminuir las brechas en la participación de mujeres y jóvenes, esto se logrará a través de la eliminación de barreras de acceso al mercado para cada población. Un ejemplo es pensar cómo se avanza en la redistribución de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, cómo se cualifica el capital humano y cómo se mejora la calidad de los empleos en Colombia.

Esta mejora en la calidad del empleo, no solo se debe trabajar desde los empleados que deben, por ejemplo, pagar seguridad social, sino también se requieren acciones desde la demanda, dando acceso a recursos a las empresas, principalmente las micro y pequeñas. Al acceder a capital, estas pueden invertir en temas de innovación, que repercutan en mayores ingresos y, por ende, en mejores salarios y condiciones laborales.

Esto es especialmente importante porque el sector empresarial juega un papel crucial en la disminución de la precariedad de los empleos en Colombia. A este respecto, La Encuesta de Formación de Capital Humano del DANE encontró que el 52,6% de las empresas dedicadas a la industria, 65,0 % de las empresas de comercio y el 25,3% de las empresas de servicios, no cuenta con un departamento de recursos humanos. Así mismo, halló que el 78.8% de las empresas del sector industrial, el 86.4% de las de comercio y el 56.4% de las de servicios, no tiene un esquema de talento humano por competencia.

En este sentido, el rol del empleador se ve potenciado al incorporar mejores mecanismos para evaluar y fomentar los procesos de talento humano en las empresas, cuando esto sucede las posibilidades de que la selección, el reclutamiento, la evaluación del desempeño y los procesos del plan de carrera se lleven a cabo de manera adecuada aumentan y, en consecuencia, esto afecta la equidad y la productividad, pasando de un enfoque tradicional de vulnerabilidad y responsabilidad social a un enfoque de empleo inclusivo.

Por último, cabe destacar la necesidad de contar con más información por segmentos poblacionales. En el presente apartado se analizaron los indicadores principales del tramo de empleo y se presentó la situación para el caso de jóvenes y mujeres. La ausencia de datos administrativos y la precariedad de la información disponible imposibilita realizar un análisis completo. Esta es una dificultad que se presenta para la mayoría de los indicadores presentados en todo el capítulo. En conclusión, en Colombia persisten grandes desafíos en lo relacionado con información de educación media, formación posmedia, intermediación y empleo para poblaciones vulnerables.

03

POBLACIONES VULNERABLES:

Segmentos poblacionales con menor acceso-permanencia en el mercado laboral formal

- Mujeres
- Jóvenes
- Grupos étnicos
- Población víctima
- Personas con discapacidad
- Personas LGBTIQ+
- Población migrante
- Personas en proceso de reintegración y reincorporación

La Constitución Política de Colombia en diferentes artículos, exige al Estado colombiano garantizar la igualdad efectiva a todas las poblaciones que se encuentren en condición de discriminación, desigualdad o vulnerabilidad. Algunas de las poblaciones que están explícitamente dentro de la protección de este instrumento legal, así como en diferentes leyes, estrategias de política pública e instituciones de acuerdo con su competencia son los niños, los jóvenes, las mujeres cabeza de familia, los adultos mayores, las personas con discapacidad y los grupos étnicos, y, a nivel legal y jurisprudencial, se consagra la protección a la población LGBT, población desplazada y población víctima, entre otros.

En el marco jurídico de Colombia no existe una definición única sobre la vulnerabilidad y las poblaciones que se encuentran en dicha condición o situación.

Para efectos de este documento, se consideran poblaciones vulnerables aquellas que enfrentan mayores barreras para ingresar y permanecer en el mercado laboral formal, en especial en ciertos contextos territoriales. Esto quiere decir que la vulnerabilidad no está per sé en las personas, sino en la condición de exclusión que se ha generado alrededor de ellas y que en la práctica les ha generado barreras que dificultan su vinculación y permanencia laboral. Ahora, dado que el bienestar material de las personas se relaciona directamente con su capacidad y oportunidad de generar los medios para subsistir de manera digna, y esto condiciona sus posibilidades de movilidad social y de calidad de vida, ¿qué pasa cuando las personas encuentran barreras en su tránsito desde la educación hasta el empleo?

No existe una única respuesta, por ello la invitación que se hace a través de este trabajo, es que el país y en particular los actores a nivel territorial avancen en acciones tendientes a identificar y mitigar las barreras que enfrentan estas poblaciones. En este sentido, este capítulo presenta información desagregada para las siguientes poblaciones: mujeres, jóvenes, grupos étnicos, migrantes, víctimas, LGBTI, personas con discapacidad y personas en procesos de reintegración o reincorporación, presentando algunas cifras relevantes sobre educación, formación, intermediación y empleo, para los casos donde se encontró información.

Para esta entrega se priorizaron las poblaciones mencionadas, sin desconocer que existen otros segmentos que también enfrentan barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral y que pueden ser sujetos de estudio en próximas versiones del informe.

Si usted cuenta con información poblacional a nivel nacional o territorial que le gustaría fuera incluida, no dude en contactarnos al correo info.inei@fcorona.org.

A | Mujeres

En Colombia, las mujeres tienen en promedio, más años de escolaridad que los hombres, sin embargo, en el mercado laboral enfrentan diversas barreras culturales, sociales, organizacionales y del entorno que se traducen en aspectos como una menor participación en el mercado de trabajo, menores tasas de ocupación y menores ingresos con respecto a los hombres. Esto limita su acceso a recursos, lo que, a su vez, representa un gran reto en su lucha por la autonomía económica.

Experto Invitado

Las voces de las mujeres han tenido eco como nunca antes. Los logros han sido inmensos, pero también los retos que aún enfrentan, entre estos, la inclusión en el mercado laboral. Se estima que el cierre de la brecha de género en la participación económica de las mujeres tardará 257 años en cerrarse. Esto, por supuesto, nos debe interesar como sociedad, pero, además, debe interesarles a los gobiernos y al sector empresarial. Si nos centramos en el mercado laboral, el panorama empieza a nublarse cuando nos detenemos en las barreras internas y externas que deben enfrentar las mujeres para ingresar, permanecer y ascender en las organizaciones.

En el mundo, las mujeres ocupan el 29% de las posiciones de liderazgo en las compañías y tan sólo el 15% de las posiciones de CEO's. En Colombia, las cifras también evidencian la necesidad de implementar acciones concretas para avanzar en equidad de género. De acuerdo con los resultados del Ranking PAR 2019, el 34% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres, sólo ostentan el 27% de los cargos de CEO y el 25% de las posiciones en juntas directivas.

Estos datos reflejan las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar y ascender en el mundo laboral. Por un lado, las barreras externas se refieren a aspectos sociales, culturales y organizacionales asociados a estereotipos de género, procesos inequitativos y sesgados de selección, carga de labores del hogar y cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres; siendo necesario que las empresas implementen prácticas de flexibilidad que equiparen el balance vida - trabajo entre hombres y mujeres, además de entrenar a sus equipos de recursos humanos para romper con sesgos y estereotipos asociados al talento femenino. El 29% de las organizaciones participantes del Ranking PAR 2019 cuentan con este tipo de capacitaciones, una tercera parte cuenta con licencias de paternidad adicionales al criterio legal y el 21% ofrece apoyo o servicios de guardería.

Estas condiciones se reflejan, a su vez, en barreras internas, aquellas que las mujeres han interiorizado como resultado del contexto social y cultural, y se traducen, por ejemplo, en la falta de confianza, la dificultad para negociar y hacer networking, limitando su desarrollo profesional. Así, las organizaciones deben implementar acciones para enfrentar estas barreras a través de capacitaciones en habilidades de negociación, marca personal, talleres de liderazgo femenino y mentorías, permitiendo que se potencie el talento femenino y, a mediano plazo, mejore la reputación, rentabilidad y clima laboral de la organización. En este sentido, el 27% de las organizaciones participantes cuenta con programas para promover el desarrollo profesional de las mujeres y el 16% cuenta con iniciativas para disminuir barreras internas.

Trabajar en este aspecto requiere que cada vez más organizaciones reconozcan, midan, evalúen e implementen acciones para tener ambientes laborales más inclusivos y equitativos para las mujeres.

“En el mundo, las mujeres ocupan el 29% de las posiciones de liderazgo en las compañías y tan sólo el 15% de las posiciones de CEO’s ”.

Mia Perdomo Zárate
CEO AEQUALES

Como se puede ver a continuación, persisten retos importantes en el país relacionados con segregación laboral de carácter horizontal[1] y vertical[2]. Sobre el primer tipo de segregación, el Banco Interamercano de Desarrollo - BID encontró que la dedicación en oficios de baja o mediana calificación, relacionados principalmente a sectores de servicios, educación y salud, ratifican los estereotipos de género asociados al cuidado de personas y a su vez, tienen baja remuneración. Al respecto, el BID afirma:

"Las mujeres tienden a segregarse en sectores tradicionalmente considerados como femeninos, los cuales suelen ser de baja remuneración. Así, mientras que casi el 30% de las mujeres trabajan en los sectores vinculados al cuidado (educación, salud y trabajo doméstico), entre los hombres estos sectores solo ocupan al 6% de los trabajadores. En contraste, sectores como la agricultura o la construcción ocupan a más del 30% de hombres y solo al 8% de las mujeres. De igual manera, los sectores de servicios relacionados con el comercio, el hotelería o la alimentación agrupan a cerca del 30% de la población trabajadora femenina, frente a un 20% de la masculina" (BID, 2019).

Por otro lado, un análisis realizado de las Encuestas Integradas de Hogares del DANE de los años 2007 y 2018, encontró en el sector privado una brecha salarial promedio por hora de 10,5% en todos los niveles de ingresos en los que hombres y mujeres tienen características personales y laborales similares. Al indagar sobre las posibles causas, la literatura sugiere que, al momento de contratar a las mujeres, las empresas consideran gastos adicionales asociados a la maternidad y el cuidado de los hijos, pero también, que las mujeres no negocian sus condiciones laborales (Arbeláez & Celedón, 2019).

Sobre la segregación vertical Larrieta, Velasco, & Fernández (2015) encontraron que este es un fenómeno aún existente a nivel mundial:

"La mujer tiende a ocupar menos puestos de responsabilidad y, por consiguiente, a progresar menos en su profesión. Se evidencia, por tanto, la existencia de un *techo de cristal*, que restringe las perspectivas de profesionalización de las mujeres en relación a las de los hombres, impidiéndoles obtener los mismos niveles de antigüedad, responsabilidad y retribución (Shapiro, 2004). Según reflejan los datos, uno de cada seis miembros de los consejos de administración es mujer y únicamente un 4% son presidentas (Comisión Europea, 2013ª). Incluso en Suecia, considerada como uno de los países más avanzados en materia de igualdad de oportunidades, los niveles superiores de dirección en las empresas están dominados por los hombres (Stafsudd, 2006). Además, a medida que se avanza jerárquicamente en la empresa, la desigualdad salarial se incrementa (Eurofound, 2013)."

Para el caso da Latinoamérica, un ejemplo de esta situación es que en el ranking de los 50 mejores CEO de la región entre 1995 y 2009 publicado por Harvard Business Review, no había ni una sola mujer. Los siguientes datos están asociados a este fenómeno: "Las mujeres de la región ganan entre un 5% y un 30% menos que los hombres con igual nivel educativo y otras características demográficas como edad, estado civil y área de residencia" (Revista Dinero, 2019). Para el caso colombiano las cifras muestran que "en su primer cargo, una profesional colombiana gana 30% menos que un colega hombre con la misma formación [y] aunque les cuesta menos a las empresas, no son promovidas igual de rápido" (2012).

Por otro lado, se ha encontrado que características como la edad, el estado civil y la educación contribuyen a explicar las diferencias entre hombres y mujeres. Lora, Castellani y Arango (2016) señalan en el libro "Desempleo juvenil en Colombia" que las mujeres menores de 25 años, con educación secundaria completa y que son cabeza de hogar, experimentan las mayores brechas. De igual forma, estar casado o en unión libre aumenta la participación laboral y disminuye el desempleo de los hombres, pero tiene el efecto contrario en el caso de las mujeres (Lora, Castellani, & Arango, Desempleo Femenino en Colombia, 2016).

Para analizar con mayor profundidad la situación de las mujeres en los ámbitos educativos y laborales se utilizaron fuentes como la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH, los registros administrativos del Servicio Público de Empleo - SPE y los sistemas de información del Ministerio de Educación Nacional - MEN, así como documentos e investigaciones recientes, tales como CEPAL (2019), Lora, Castellani, & Arango (2016), Rozo Angel (2017), Tenjo, Alvarez, & Jimenez (2016) y PNUD (2017). Adicionalmente, se tomaron en cuenta las cifras del boletín estadístico del DANE y ONU-Mujeres "Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia".

En Colombia, proporcionalmente las mujeres desertan y reprueban menos en educación básica y media

Según las cifras reportadas por el MEN (2018), había en Colombia un poco más de 10,1 millones de personas matriculadas en educación preescolar, básica y media, de ellas, el 49,2% eran mujeres. Al analizar la situación académica al finalizar el año 2017 se encuentra que mientras el 3.8% de los hombres matriculados en

1. La segregación horizontal se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas ocupaciones. Un ejemplo de esto es la existencia de sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos" o viceversa.
2. La segregación vertical hace referencia a las dificultades que tienen las personas para poder desarrollarse laboralmente, lo que incluyen las desigualdades para ocupar puestos con poder decisorio, así como condiciones laborales desiguales: modalidades de trabajo desfavorables o diferencias de salario para el mismo cargo y las mismas funciones.En este informe se utilizó el concepto de informalidad fuerte, es decir, la proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

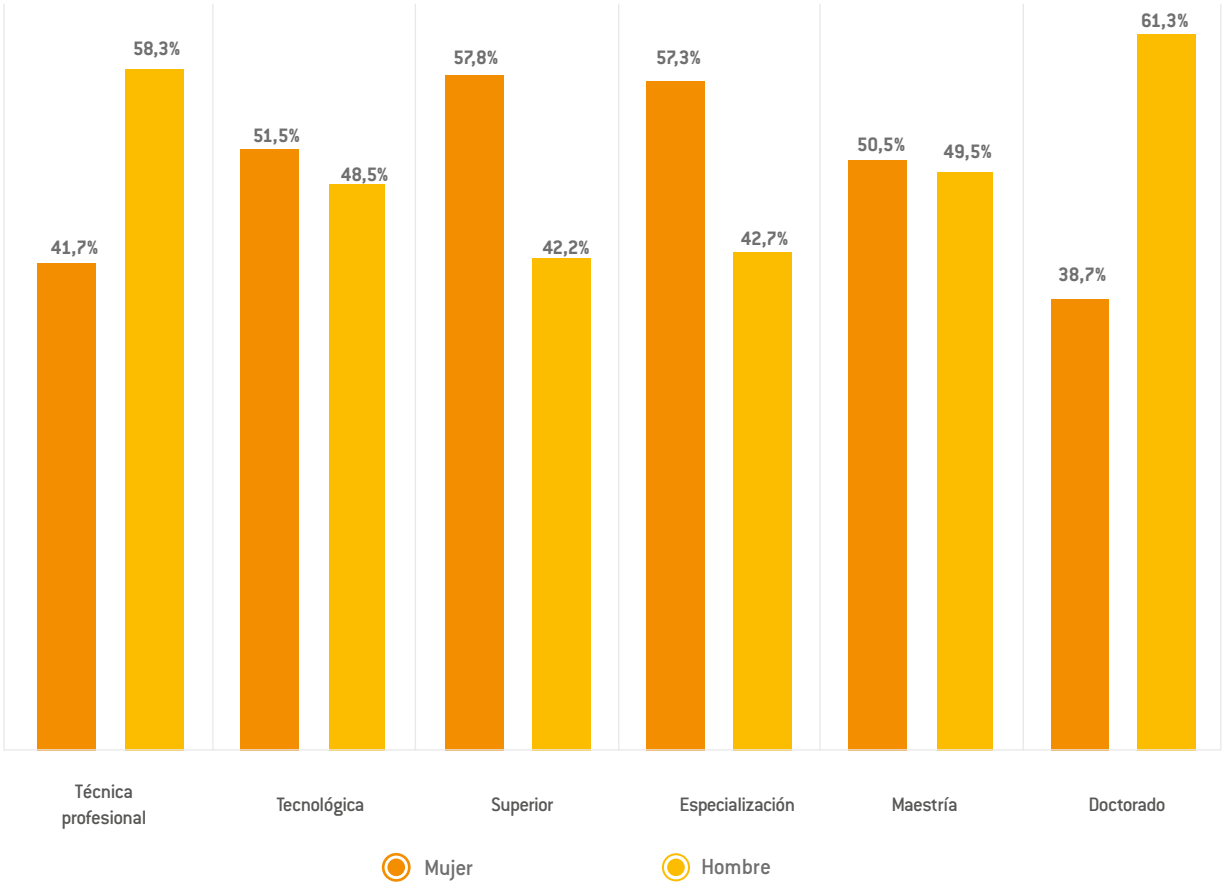
educación media, incluyendo los Ciclos Lectivos Integrados (CLEI) desertaron, solo el 3,1% de las mujeres lo hicieron. En cuanto a la proporción de personas que reprobaron el nivel académico en que estaban matriculados, se encontró que solo 6,1% de las mujeres reprobaron, en tanto que en los hombres ese porcentaje se ubicó en 8,6% (DANE, 2018).

En Colombia son más las mujeres matriculadas y graduadas en educación superior, sin embargo, existe discriminación derivada de la división sexual del trabajo, es decir, hay segregación horizontal.[3]

Según cifras del MEN (2018), la matrícula de mujeres en educación superior ha venido en aumento desde su ingreso en 1935, logrando para 2018, representar el 53,0% de la matrícula total. Asimismo en términos de graduados, entre 2001 y 2017 el 56,1% de las personas que culminaron sus estudios fueron mujeres (MEN, 2018).

Al desagregar según nivel de formación, el Gráfico 1 muestra que las mujeres en proporción se están graduando más en educación superior (57,8%) y especialización (57,3%). En contraste, en formación técnica profesional (58,3%) y doctorado (61,3%), la mayor proporción de graduados fueron hombres.

Gráfico 1. Proporción de personas graduadas por sexo según nivel de formación. Colombia 2001-2017.

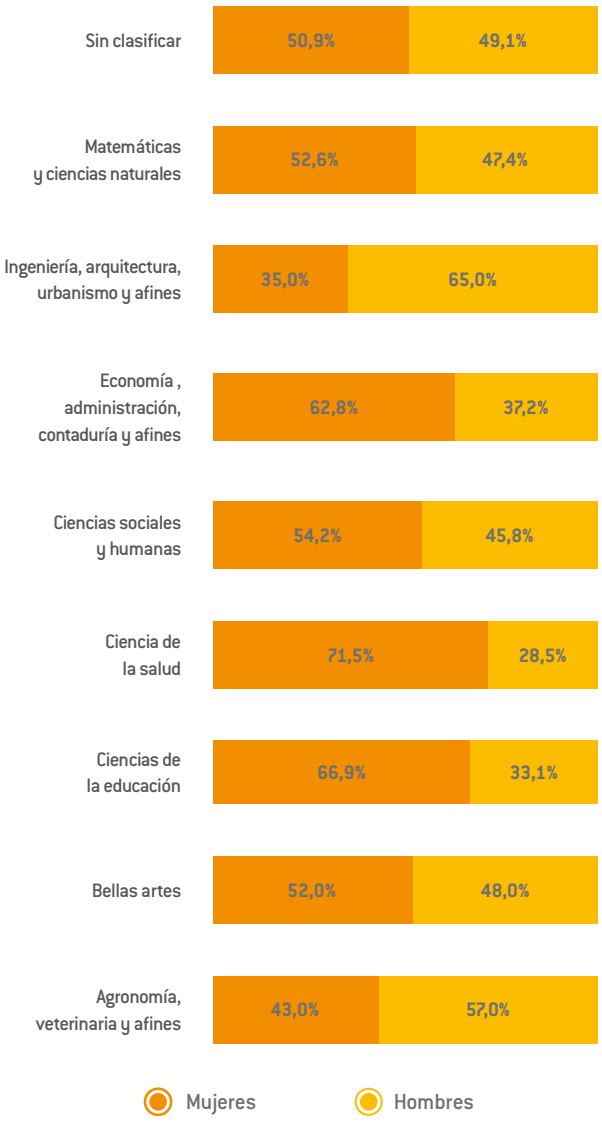


Fuente: MEN - Observatorio Laboral para la Educación, 2018.

Al analizar las personas graduadas según área del conocimiento, entre 2001 y 2017 , se encontró que las mujeres se graduaron en mayor proporción en ciencias de la salud (71,5%), ciencias de la educación (66,9%) y economía, administración, contaduría y afines (62,8%). En contraste, los hombres se graduaron en mayor proporción en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines (65,0%), seguido de agronomía, veterinaria y afines (57,0%). Este hallazgo ratifica la feminización y masculinización de las profesiones, que desemboca en empleos de menor calidad, pues las ocupaciones "para mujeres" suelen tener menor remuneración.

3. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el Sistema de Informacion del Servicio Público de Empleo - SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Gráfico 2. Proporción de personas graduadas por sexo según área de conocimiento. Colombia 2001-2018.

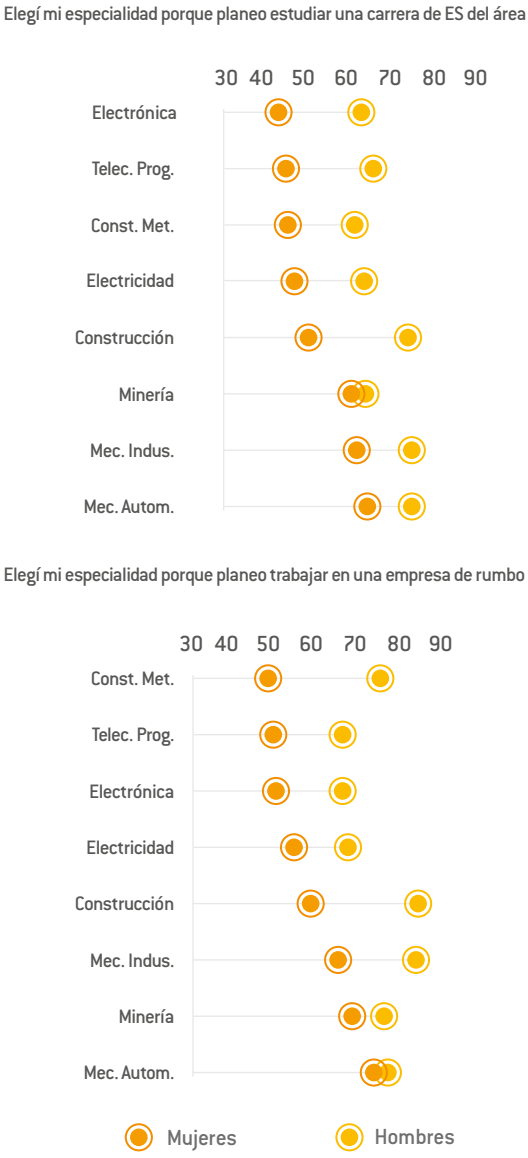


Fuente: MEN - Observatorio Laboral para la Educación, 2018.

Un estudio hecho en Chile señala que existen patrones estructurales y orientaciones normativas presentes en la sociedad y en el mercado de trabajo, que direccionan la educación técnico profesional, logrando por un lado, que mujeres y hombres "se autoseleccionen en distintos programas de estudio, vinculados con campos ocupacionales específicos y opuestos en términos de salarios, proyecciones profesionales y estatus social" (Sevilla, Sepúlveda, & Valdebenito, 2019).

Dicho estudio también muestra las proyecciones a futuro realizadas por mujeres y hombres al momento de elegir especialidades industriales durante su formación media. Como se evidencia, hay mayor proporción de hombres que eligen sus especialidades pensando en el tránsito a la educación superior y al mundo laboral.

Figura 1. Proyecciones a futuro en la elección de especialidades industriales (%acuerdo).

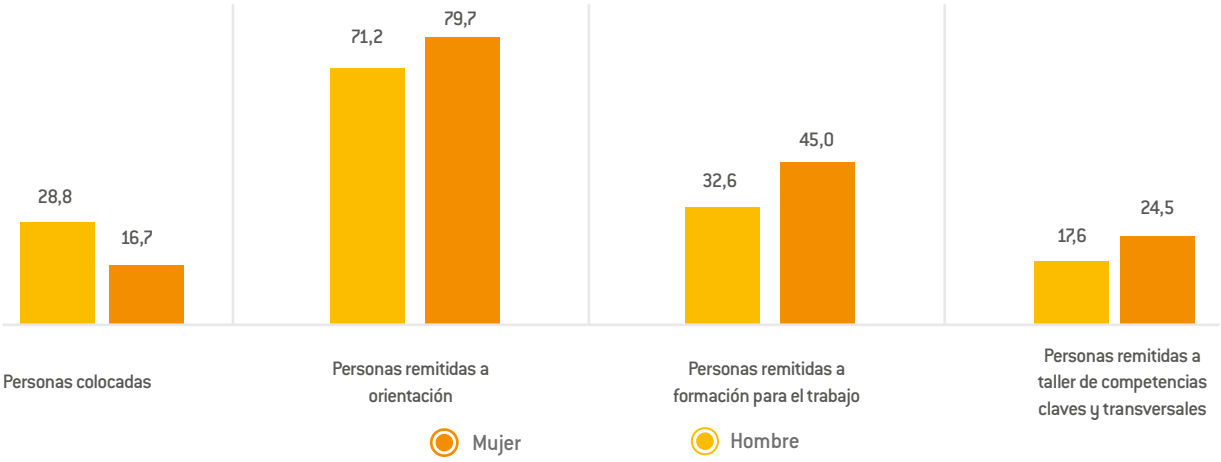


Fuente: Sevilla, Sepúlveda, & Valdebenito, 2019.

En los procesos de intermediación, si bien se registran más mujeres que hombres, ellas se colocan menos y se remiten más a orientación y formación

Según el SPE, en Colombia para 2018 existían registrados en el sistema de información SISE un poco más de 1.1 millones de personas, de las cuales el 52,1% eran mujeres. Estas personas una vez se registran acceden a diversos servicios que ofrecen los prestadores del SPE como se vio en el capítulo 2, entre los cuales se encuentran procesos de nivelación de competencias, orientación, entre otros. El siguiente gráfico muestra para 2018 el acceso a estos servicios según sexo.

Gráfico 3. Proporción de personas registradas según servicio prestado por SPE por sexo. Colombia 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Lo que muestra el Gráfico 3 por un lado, es que la probabilidad de colocarse en un empleo a través de la oferta formal de intermediación en Colombia fue 1,7 veces mayor para los hombres que para las mujeres. Por otro lado, vale la pena revisar si la remisión en mayor proporción de las mujeres a procesos de orientación y nivelación de competencias se deba a percepciones sobre los requerimientos de empleos masculinizados desde la demanda (empresas) o a ausencia de herramientas que les permita a los prestadores del SPE hacer buenos procesos de perfilamiento y orientación.

Como se mostró en el capítulo 2, es importante resaltar que el mercado atendido por la oferta formal de intermediación se concentra en vacantes técnicas–operativas, así como buscadores de empleo con formación técnica. Esta situación es similar en países como Perú, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo - OIT que analiza las vacantes que atiende la Bolsa de Trabajo de la Red CIL-PROEmpleo. Esto implica que las vacantes gestionadas en la intermediación formal, se concentran en laborales tradicionalmente masculinizadas que solicitan niveles básicos de capacitación, poca experiencia laboral y ofrecen bajos salarios (OIT, 2006).

En esa misma línea el estudio encontró que existen otras variables como edad, presentación personal, talla, contextura e institución educativa que generan discriminación, principalmente en mujeres. Los resultados mostraron que existe una estrecha relación entre esos requisitos y el sexo del buscador de empleo y en general, los empleadores son más exigentes en su cumplimiento cuando los candidatos son mujeres. A este respecto, la OIT muestra que "si bien los resultados del estudio reflejan el comportamiento de la demanda laboral, los indicadores utilizados por las oficinas de la Red para evaluar el desempeño de las mismas, contribuyen a la persistencia de prácticas discriminatorias también por parte de los propios prestadores" (OIT, 2006).

Por ello es importante avanzar en identificar posibles sesgos dentro de los servicios de intermediación, los cuales pueden originarse desde la gestión empresarial o desde la orientación a los buscadores. Por un lado los gestores empresariales pueden realizar una mala descripción de los requerimientos de la vacante o incluir variables discriminatorias. Por su parte, los orientadores pueden incurrir en prácticas excluyentes, no solo con mujeres, sino con otros segmentos poblaciones, producto de estereotipos relacionados con características de sexo, etnia, edad, etc.

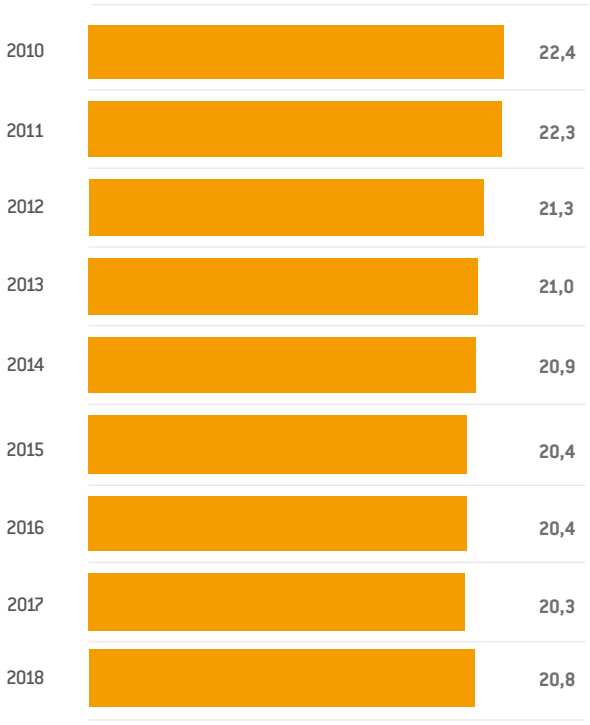
Sobre esto la OIT encontró que se suelen presentarse estereotipos en el asesoramiento por parte de los orientadores de los servicios de intermediación y se alienta a las mujeres a capacitarse en ocupaciones de naturaleza "femenina", que no requieren mayores destrezas, por el que obtendrán una baja retribución y, además, con escasas perspectivas de ascenso social, mientras que a los hombres se los alienta a buscar empleo y a tomar cursos basados en tecnología moderna. La segregación también se produce en los niveles superiores de educación, donde se intenta dirigir a las mujeres hacia ocupaciones tradicionales como enfermería y docencia.

De la misma manera debería haber una apertura hacia las mujeres en las profesiones rotuladas tradicionalmente como "masculinas" o que se perciben como tal. Aunque parezca extraño, las profesiones que algunas culturas consideran típicamente femeninas –por ejemplo, la construcción en India– en otras partes del mundo se consideran masculinas. El sector de la informática y comunicaciones en Asia emplea a muchas mujeres; sin embargo, en Europa se considera un sector con predominancia de hombres.

Las mujeres participan menos que los hombres en el mercado de trabajo y enfrentan tasas de desempleo más altas

Para 2018 según la GEIH, la Tasa Global de Participación - TGP[4] de las mujeres se ubicó en 53,8, en tanto que la de los hombres fue del 74,6. Lo anterior quiere decir que 1 de cada 2 mujeres en edad de trabajar no participa en el mercado laboral, mientras que en los hombres 3 de cada 4 lo hace. Vale la pena destacar que la brecha de participación en el mercado laboral ha venido disminuyendo progresivamente desde 2012 a favor de las mujeres, como lo presenta el Gráfico 4.

Gráfico 4. Brecha entre hombre y mujeres en la TGP. Colombia 2010-2018.

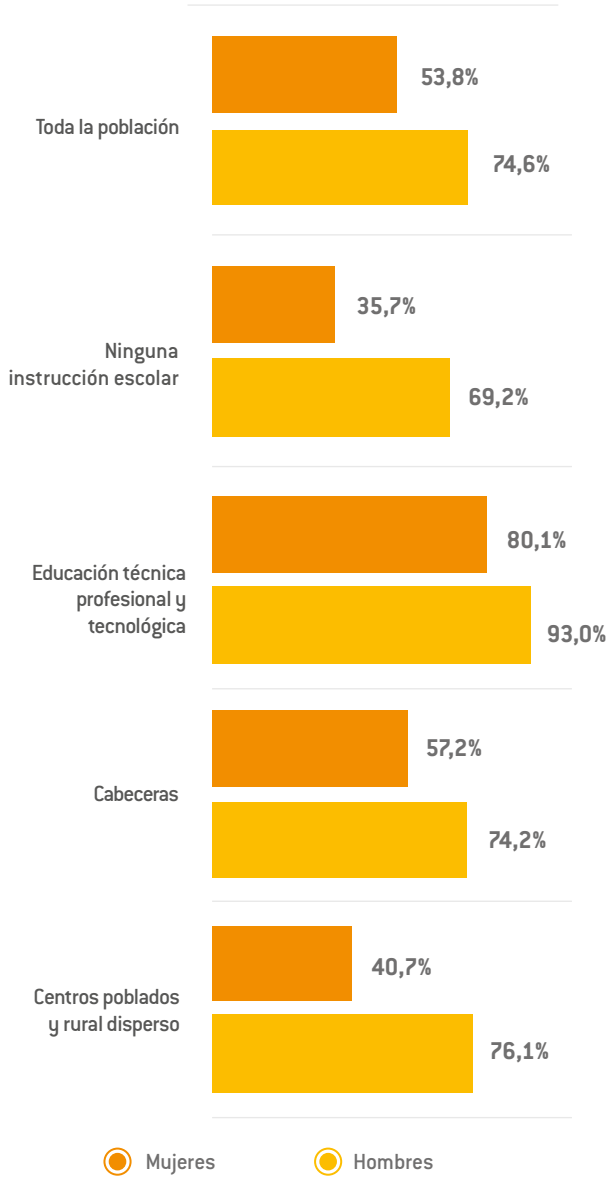


Fuente: DANE – GEIH, 2010 – 2018.

Cuando se incorporan otras variables, la brecha en la TGP entre mujeres y hombres cambia. El Gráfico 5 muestra que la TGP de las mujeres con educación técnica profesional y tecnológica asciende a 80,1, mientras que la de los hombres se ubica en 93,0, es decir la brecha entre hombres y mujeres es de 12,9 puntos porcentuales, en adelante p.p. La brecha aumenta a 33,6 p.p. para personas sin ninguna instrucción escolar.

Por otro lado, se puede observar que las mujeres suelen incorporarse más al mercado de trabajo en zonas urbanas que rurales. Aun así, en estas zonas su TGP es 17 p.p. menor que la de los hombres (57,2 versus74,2). Por el contrario, la TGP en las mujeres en centros poblados y zonas rurales dispersas es del 40,7 y la brecha con respecto a los hombres se amplía a 35,4 p.p. (DANE, 2019).

Gráfico 5. Tasa global de participación laboral de mujeres y hombres. Colombia 2019.

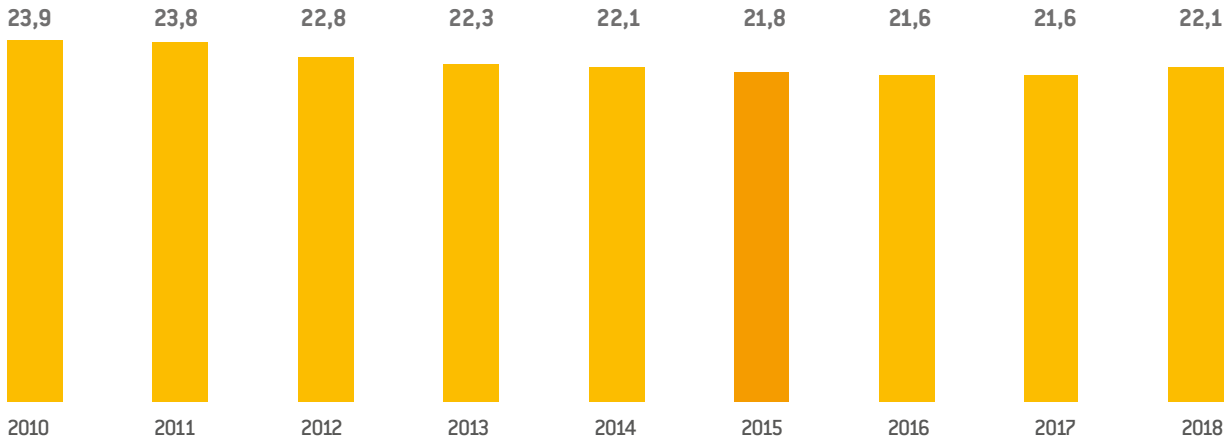


Fuente: (DANE, 2019) .

Esta situación se presenta también al analizar las Tasas de Ocupación - TO. Para 2018, mientras la TO de las mujeres fue de 47,0, la de los hombres fue de 69,1. Como lo muestra el Gráfico 6, esta brecha viene disminuyendo desde 2010, pasando de 23,9 a 21,6, para ubicarse en 2018 en 22,1.

4. Proporción de personas en edad de trabajar que están activas en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando trabajo. Si desea obtener más información remítase a la sección de empleo del Capítulo 2.

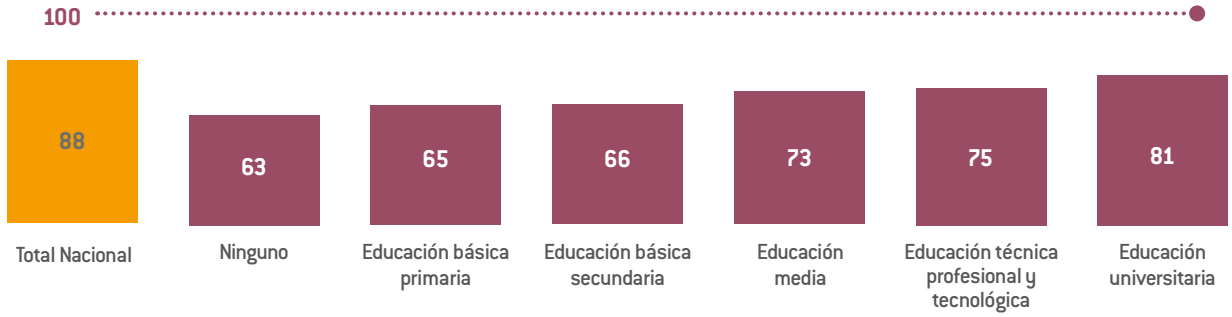
Gráfico 6. Brecha entre hombres y mujeres en la TO. Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE, 2010 – 2018.

Por otra parte, es importante señalar que, a pesar de la mayor escolaridad de las mujeres en Colombia, se encontró que la tasa de desempleo de las mujeres (12,7) es mayor que la de los hombres (7,4), reflejando una brecha de 5,3 p.p. En total, a nivel nacional se registraron 2,4 millones de personas desocupadas en 2018, de los cuales, 1,1 millones eran hombres y 1,3 millones mujeres. Las mujeres representaron entonces el 56,2% del total de desocupados del país. En lo relacionado a ingresos, según cifras de la GEIH, una mujer recibe 88 pesos por cada 100 que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo. Lo anterior evidencia que existe una brecha salarial del 12% entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo colombiano (DANE, 2019). Esta brecha tiende a reducirse a medida que aumentan los niveles educativos (ver Gráfico 7). No obstante, es importante advertir que persisten factores estructurales que impiden cerrar definitivamente esa brecha; pues en todos los casos, las mujeres siguen registrando menores ingresos que los hombres.

Gráfico 7. Brecha salarial (por cada 100 pesos que ganan los hombres, cuántos ganan las mujeres) por nivel de formación. Colombia 2019.



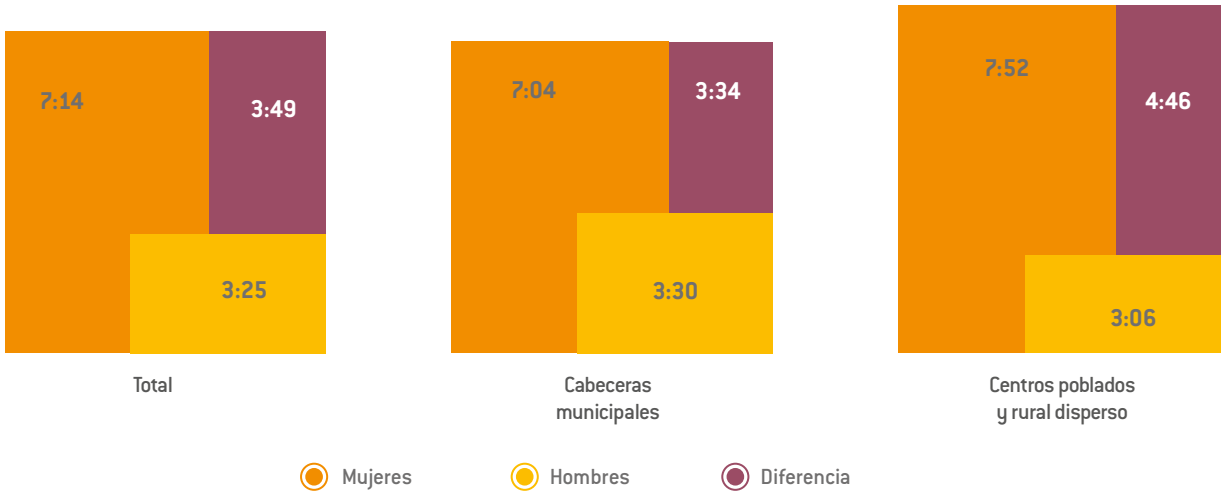
Fuente: DANE, 2019.

Al revisar las estadísticas del Observatorio Laboral para la Educación el panorama no es muy distinto, pues menciona que "*en general (teniendo en cuenta todos los niveles de formación), las recién graduadas que trabajan como dependientes en 2015 ganan $1.837.840, es decir 16,3% menos que los hombres que también se graduaron en 2015 y ganan $2.137. 441 en promedio*" (MEN, 2017).

Adicionalmente, otro factor que genera diferencias salariales entre hombres y mujeres es que, "una vez empleadas, las mujeres no suelen ser muy convincentes para promocionar sus logros o solicitar mejor remuneración. Las investigaciones sobre género y salario revelaron que los hombres pedían ocho veces más dinero que las mujeres" (OIT, 2009).

Según el DANE (2019), gran parte de las brechas que registran las mujeres en el mercado de trabajo están asociadas a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. De hecho, las mujeres, en promedio, destinan un poco más de 7,1 horas al día al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres destinan 3,2 horas a estas tareas. En contraste, los hombres dedican más tiempo que las mujeres al mercado laboral. En promedio, la dedicación de los hombres al mercado laboral ronda las 48 horas a la semana, mientras que las mujeres dedican 40 horas.

Gráfico 8. Horas promedio diarias dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados por sexo, según categorías seleccionadas. Colombia 2017.



Fuente: Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2016-2017. Tomado de DANE, 2019.

En términos generales, el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral se da de manera desigual y bajo condiciones inequitativas.

El país ha avanzado en el acceso de las mujeres a la educación, formación e intermediación. Sin embargo, los logros están aún condicionados por barreras que limitan la probabilidad de tránsito de las mujeres desde la escuela hasta el empleo. En un estudio realizado por la CEPAL para varios países de América Latina, los autores afirman que "mientras que la continuidad de estudios superiores probablemente sea el motivo de no incorporación al mercado del trabajo de muchas graduadas mujeres de secundaria general, en el caso de las graduadas de Educación Técnica Profesional presumiblemente lo sea el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado en sus entornos familiares. A esta última situación se debe agregar la ausencia o insuficiencia de servicios de cuidado infantil en los países, lo que muchas veces dificulta a las jóvenes mujeres en general y a las madres en particular, conciliar el estudio, el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares" (Sevilla B., 2017). Esto redunda en la menor participación de las mujeres reflejada en la TGP y debería ser la primera preocupación en la agenda de gobiernos y demás actores institucionales del ecosistema de empleo inclusivo, sobre todo si se tiene en cuenta que el 2018 fue el primer año al menos de la última década, en que la brecha de la TGP entre hombres y mujeres dejó de reducirse y de nuevo comenzó a ampliarse.

En segundo término, se encuentran las condiciones inequitativas en que las mujeres están vinculadas en el mercado laboral. Las cifras son contundentes en evidenciar las diferencias entre hombres y mujeres respecto al acceso a ocupaciones de mayor remuneración, a la remuneración por labores equivalentes, al acceso a posiciones directivas. Este segundo paquete de elementos suele estar más presente en la agenda de Trabajo Decente y requiere que se profundicen los esfuerzos implementados en los últimos años.

B | Jóvenes

Resulta preocupante la situación de los jóvenes en su camino desde la educación hasta el empleo. Las barreras que enfrentan se reflejan, como se verá más adelante, en bajos resultados en educación, formación, intermediación y empleo. Las cifras asociadas al logro educativo, acceso y deserción son consistentes con las alarmantes cifras de jóvenes que no estudian ni trabajan - NINIS, y se constituyen en la antesala de la inequidad en su acceso y permanencia en el mercado laboral formal.

Experto Invitado

Daniel Buriticá

Fundador de la Red Colombiana de Jóvenes RECOJO

Veo los resultados del informe con una preocupación enorme y me parecen dramáticos. Sin embargo, lo que más me preocupa, no es solo la marcada deserción escolar, sino la "decepción escolar". Hoy en día, el paso de una economía extractivista a una economía digital golpea a los jóvenes y los sistemas educativos no se están adaptando a esa realidad. Antes era muy claro que el camino al éxito era: "entre más estudio, más éxito tengo" y así åmercado laboral. Esa era una correlación casi directa. No obstante, en la actualidad ya no es así y se presentan barreras para el acceso a oportunidades económicas para los jóvenes.

Claramente, de ninguna manera, la respuesta es no estudiar. Al revés, ¡claro que hay que estudiar! pero debemos estudiar diferente. Las instituciones educativas deberían prepararnos para la vida, además de prepararnos para el trabajo. Deberían enseñarnos a construir relaciones sanas y significativas, así como promover la creación de comunidades fuertes. En consecuencia, no hay que formar a los jóvenes para un examen, sino para que, al requerir conocimiento, tengan la habilidad de adquirirlo y las herramientas para poder aplicarlo.

¿Cuál es la solución para este problema? En mi opinión, primero se debe entender que la inserción laboral, en una economía que crece cada vez menos (como ocurre en América Latina), para la gran cantidad de jóvenes desempleados y mal preparados, no ocurre fácilmente. A pesar de esto, los jóvenes necesitan soluciones. Por eso me gusta la enseñanza de Norman Vincent Peale, "cada problema contiene en él las semillas de su propia solución". La capacidad creadora de la juventud es sin duda fuente de esperanza y apoyar iniciativas emprendedoras un deber de nuestra sociedad.

Por lo anterior, cuando uno pone la lupa en el sistema actual, es desesperanzador y así lo muestran los indicadores. Pero cuando uno la pone sobre los jóvenes, el efecto se vuelve contrario. Estoy rodeado de casos de jóvenes que con las herramientas adecuadas tienen un sinfín de oportunidades. Por ejemplo, el joven en la zona turística costera que estudia inglés por iniciativa propia en una aplicación, incrementa exponencialmente sus posibilidades de empleabilidad. También está el joven que aprende matemáticas en YouTube o aquel que sabe programar por un curso en línea. Así, si se hacen esfuerzos en esta materia y a los jóvenes se les dan las herramientas y las habilidades básicas para que puedan aprovechar las nuevas tecnologías, uno se da cuenta que existen las oportunidades pues el mundo entero se convierte en su campo de acción.

Como país debemos cambiar de paradigma y dejar de educar a nuestros jóvenes para el pasado. Necesitamos que puedan sobresalir en las nuevas dinámicas de la economía digital y adaptarse a un futuro incierto. Eso no quiere decir mejoras incrementales a sistemas obsoletos. Significa cambios radicales y líderes dispuestos a proponer una educación que responda a las necesidades del nuevo siglo.

Fragmento de entrevista.

En Colombia, al igual que en la mayoría de los países del mundo, los jóvenes se caracterizan por registrar altas tasas de desempleo[5] y por ende, amplias brechas de empleabilidad[6]. Estas últimas asociadas, en la mayoría de los casos a la falta o la poca experiencia, el déficit de habilidades blandas y brechas de formación, entre otras. A este respecto, una cifra que llama la atención y muestra la situación de los jóvenes en el mercado laboral del país, es que del total de la población desocupada en Colombia para 2018 (2,4 millones), el 46,9% fueron personas entre 18 y 28 años (1,1 millones) (DANE, 2018).

Para analizar en detalle la situación relativa de este grupo poblacional en los ámbitos educativo y laboral, en el presente apartado se usaron, la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH, registros administrativos del Servicio Público de Empleo - SPE, documentos e investigaciones específicas que se han adelantado para estas poblaciones como Banco Interamricano de Desarrollo - BID (2016), Melo, Ramos Forero, & Hernandez Santamaria (2016), Pineda Ospina, (2018) y Banco Mundial (2018). Adicionalmente, se tomaron en cuenta elementos del estudio "Millennials en América Latina y el Caribe trabajar o estudiar" (BID, 2018), que parte de una encuesta realizada a 15,000 jóvenes entre 15 y 24 años de nueve ciudades de América Latina y el Caribe, entre ellas Bogotá.

Es clave aproximarse al contexto de los jóvenes y comprender mejor qué razones pesan cuando deben escoger entre la escuela y el trabajo, y cuál es el grado de preparación real que tiene esta nueva generación de trabajadores al iniciar su incursión en el mercado laboral (BID, 2018). Entre los hallazgos se destacan:

- Los jóvenes que solo estudian tienen casi el doble de probabilidad de vivir con su madre que los jóvenes que solo trabajan, y que los NINIS.

- Es mucho más probable que los NINIS (27,5%) y los jóvenes que solo trabajan (23,0%) residan con una pareja, que los jóvenes que solo estudian (3,0%) y que los que estudian y trabajan (6,6%).

- El 33% de los NINIS y el 30% de los jóvenes que solo trabajan ya son padres, mientras que solo el 9% de los jóvenes que estudian y trabajan y el 4,5% de los que solo estudian son padres.

5. Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa.
6. Diferencia entre la tasa de desempleo para un grupo poblacional específico y la tasa de desempleo de la población en general.

- Los embarazos tempranos generan, en el 22 % de las mujeres, diferencias en las elecciones de vida. Por el contrario, esta proporción es del 6,5% para los hombres. Cerca de la mitad de estos embarazos tempranos no fueron planificados.

- La principal razón reportada por los jóvenes hombres para no estudiar es la dificultad económica, seguida de la necesidad de trabajar y el servicio militar.

- En el caso particular de las mujeres, las dificultades económicas también son el principal argumento para no estudiar, según declaró el 46,7% de las encuestadas, seguido del embarazo o la maternidad para el 26,7%, y la dedicación completa a las labores del hogar para el 20,4%.

- Una alta incidencia de los NINIS también tiene efectos sobre delincuencia, adicciones, desintegración social, entre muchos otros riesgos (Banco Mundial, 2018).

- El porcentaje de NINIS que sabe inglés (17,1%) es significativamente inferior al de los jóvenes que se encuentran estudiando (31,2%).

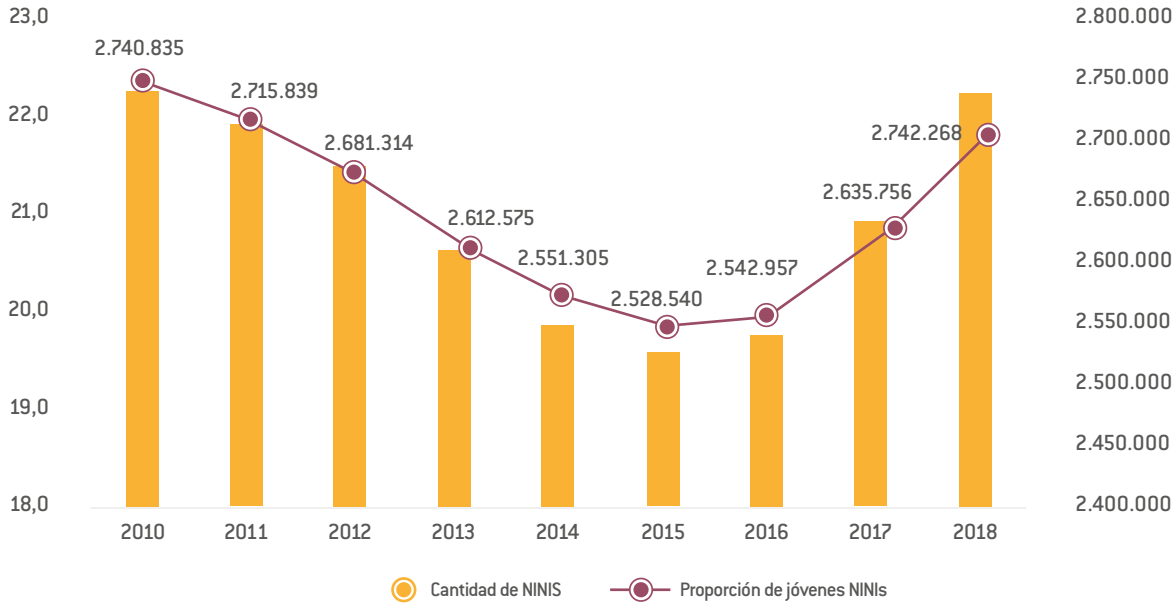
- El 48,8% de los jóvenes que estudian y el 46,7% de los que estudian y trabajan aspiran a estudiar un posgrado, mientras que para los NINIS ese porcentaje apenas es del 29,2%.

La proporción de personas jóvenes, principalmente las mujeres, que no estudian ni trabajan (NINIS) en Colombia, está en aumento desde 2015

La cantidad de NINIS, que son las personas entre 14 y 28 años que no estudian ni trabajan, en Colombia ha presentado fluctuaciones importantes desde 2010 como se evidencia en el Gráfico 9. Entre 2010 y 2015 se había presentado un pronunciado descenso en el número total de NINIS en el país, sin embargo, a partir de 2015 se fue presentando un aumento, pasando de 2.528.540 en ese año, hasta ubicarse en 2018 en 2.742.268.

Lo anterior quiere decir, que para 2018, el 21,7% de los jóvenes colombianos se encontraba en esta situación, cifra que debe prender las alarmas de toda la sociedad por las repercusiones negativas que eso implica. La existencia de este fenómeno supone impactos en términos de ingresos para una sociedad en el futuro, así como problemáticas sociales relacionadas con drogadicción y violencia (Banco Mundial, 2018).

Gráfico 9. Cantidad y proporción de NINIS en Colombia 2010-2018.



Fuente: elaboración propia con base en DANE - GEIH, 2018.

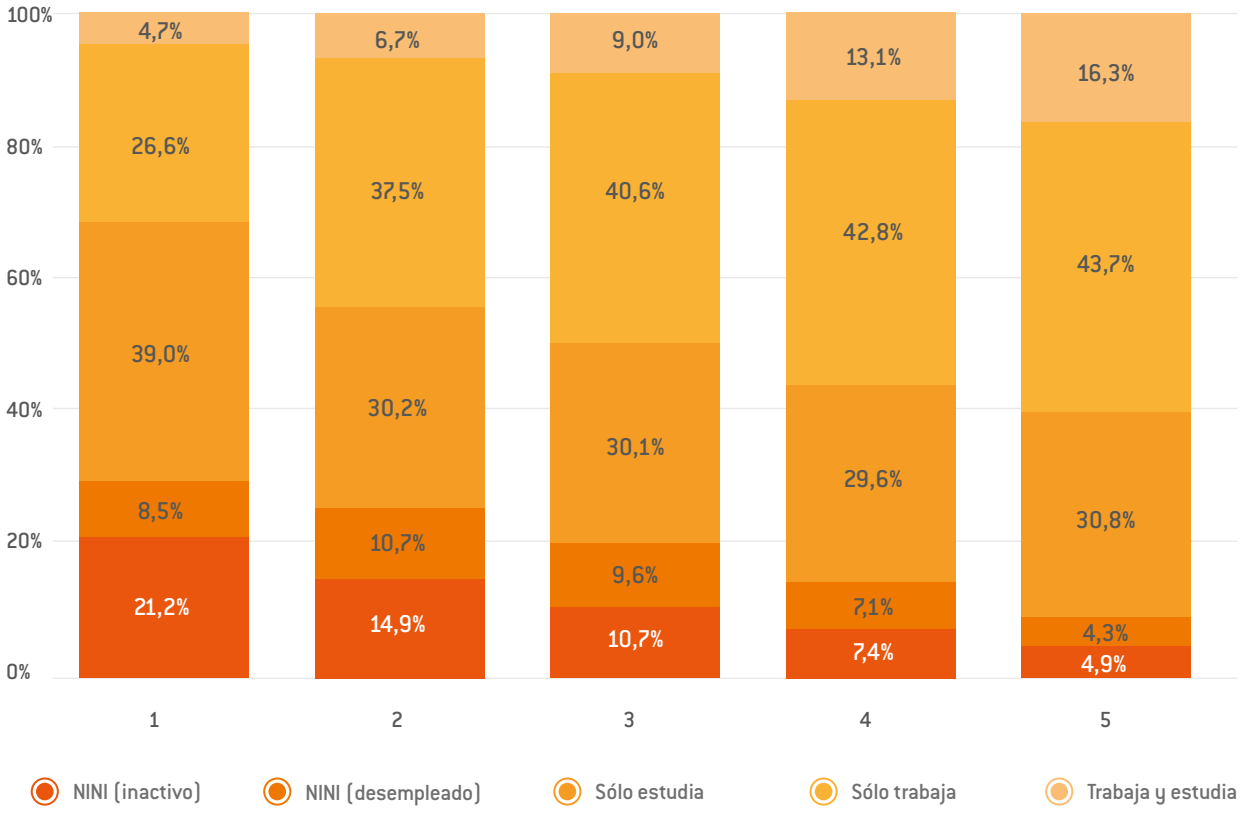
Por otra parte, al analizar las estadísticas de los NINIS por sexo (Gráfico 10), se encuentra que las mujeres son las que en su mayoría componen este grupo, de hecho, **7 de cada 10 NINIS son mujeres.** Del total de mujeres entre 14 y 28 años en el país, el 30,8% son NINIS, es decir, 1 de cada 3 jóvenes mujeres ni estudia ni trabaja. Lo anterior es muy similar a lo que ocurre en América Latina donde el perfil típico de un NINI, es una mujer que no terminó sus estudios de secundaria y/o bachillerato y vive en un hogar pobre o vulnerable. Los principales factores de riesgo de esta población son el matrimonio antes de los 18 años y el embarazo durante la adolescencia (Banco Mundial, 2018).

Gráfico 10. Proporción de NINIS según sexo. Colombia 2018.

Fuente: DANE – GEIH, 2018.

En contraste, cuando se analiza el panorama de los jóvenes por perfil de ingreso se encuentran otros aspectos clave. El Gráfico 11 muestra la distribución de los jóvenes según su ocupación principal y desagregación por quintil de ingreso. Una de las principales diferencias entre jóvenes de distintos quintiles, es que aquellos de los quintiles de menores ingresos no encuentra en la práctica alternativas reales de estudio y trabajo simultáneo. Mientras el 16,3% de los jóvenes del quintil más alto estudian y trabajan de manera simultánea, tan solo el 4,6% de los jóvenes del quintil más bajo lo hace. Esto condiciona de manera definitiva sus posibilidades de acceso a mejores niveles de formación, al mercado laboral formal, a mejores ingresos y por último a mejores niveles de calidad de vida.

Gráfico 11. Situación de los jóvenes (18-24 años) según quintiles de ingreso. Total cabeceras 2018.



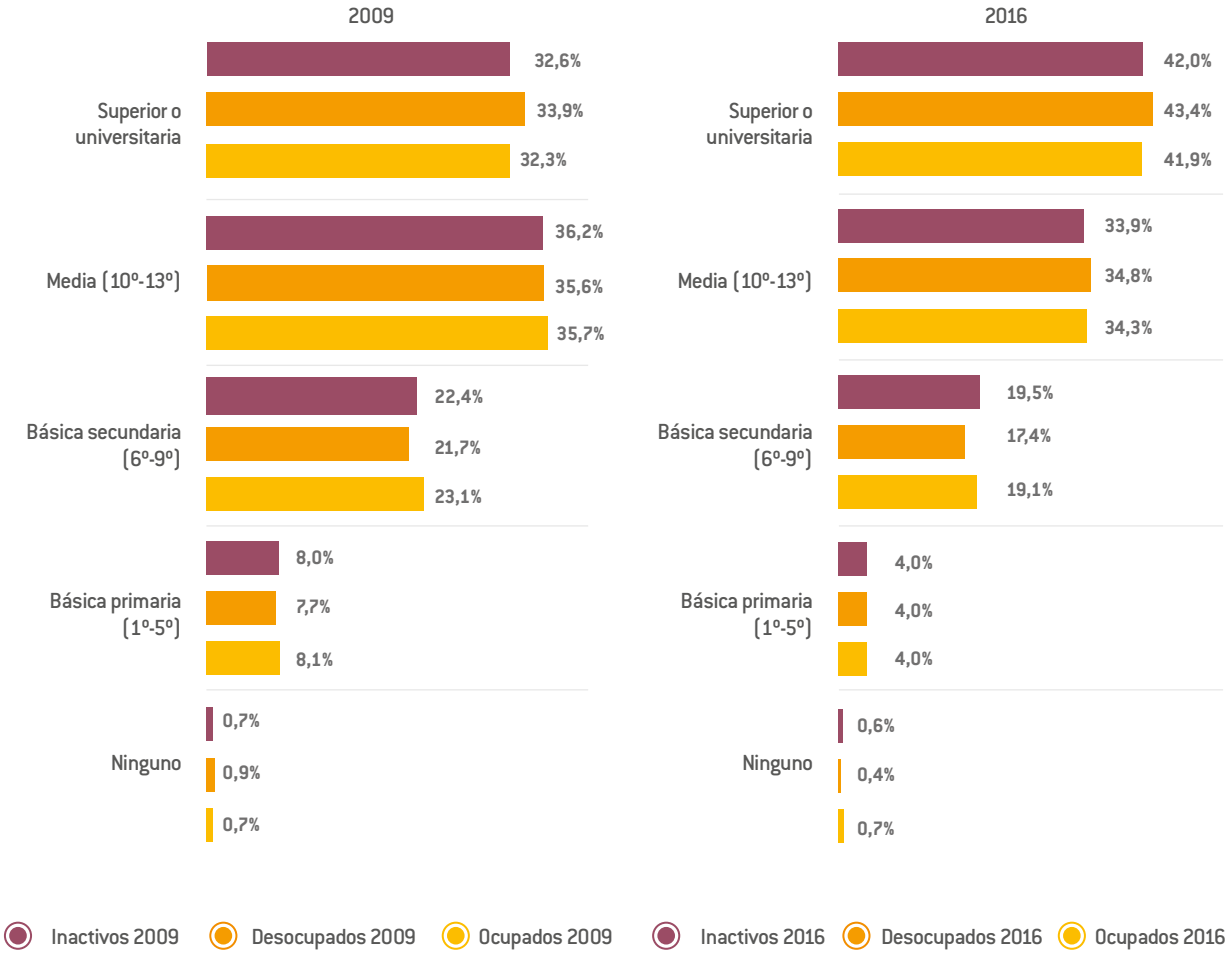
Fuente: elaboración propia con base en DANE – GEIH, 2018.

Al revisar el porcentaje de NINIS según niveles de ingreso, se evidencia también una alta dispersión. La mayor incidencia de este fenómeno se observa fundamentalmente en los dos primeros quintiles de la distribución de los ingresos (los hogares más pobres y vulnerables). En detalle, mientras que la tasa de NINIS en el quintil 1 en las zonas urbanas del país asciende a 29,7, en el quintil 5 es apenas 9,2.

El nivel educativo de los jóvenes en Colombia ha aumentado en los últimos años, sin embargo, los resultados son heterogéneos al comparar a los jóvenes territorialmente

El aumento en el acceso a la educación superior en Colombia ha sido uno de los hechos sociales y económicos más relevantes en los últimos años. En el Gráfico 12 se pueden observar a la izquierda, los niveles de formación alcanzados por los jóvenes para 2009 y en la derecha esta misma información para 2016. Se pudo encontrar que hubo un significativo aumento de la proporción de jóvenes con niveles de educación superior entre 2009 y 2016, sin importar si se encontraban activos o no en el mercado de trabajo (Pineda Ospina, 2018).

Gráfico 12. Proporción de jóvenes, formación y títulos obtenidos en II trimestre 2009 y 2016 en Colombia.



Fuente: Pineda Ospina, 2018.

7. En Pineda Ospina (2018) los jóvenes son las personas entre 15 y 29 años.
8. Dado que la gráfica incluye en la categoría Media los grados 12 y 13, y la siguiente categoría es educación superior, inferimos que la categoría media recoge también la Formación ETDH. Otra opción es que se trate de los grados 12 y 13 que aplican para instituciones de educación normalistas.

Según Melo, Ramos Forero, & Hernandez Santamaria (2016), la situación anterior obedece a que la tasa de cobertura bruta de educación superior pasó del 24,0 en el año 2000 a 49,0 al final del 2015. A pesar de estos avances, la tasa de cobertura de los jóvenes por regiones todavía es muy heterogénea. Mientras que algunas ciudades tienen tasas de cobertura similares a las de países desarrollados, por ejemplo, la más reciente estimación calcula que la cobertura bruta de Bogotá está por encima del 100%, departamentos como Vichada, Vaupez, Guainía, Arauca y Amazonas presentan tasas inferiores al 12% (Melo, Ramos Forero, & Hernandez Santamaria, 2016).

De igual forma, es importante advertir que, si bien se han registrado avances importantes, todavía queda un camino muy largo por recorrer teniendo en cuenta que la mayoría de los jóvenes colombianos tienen como máximo nivel educativo la educación media. Cuando los jóvenes no logran acceder a educación posmedia, están limitando su oportunidad de tener mayores ingresos y de acceder a trayectorias laborales exitosas en la formalidad.

Existe un desafío en materia de información en los procesos de intermediación formal, las personas que se registran en el SISE no entregan información completa que permita una mejor gestión para acceder al mercado laboral

Al revisar la información de los oferentes inscritos en el SPE[9], se observó que en el año 2018 se registraron cerca de 1,1 millones de hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE, de las cuales el 49,8% eran jóvenes, situación que es coherente con las cifras de desocupación de esta población. Esto suma un total de 550.591 personas, de las cuales el 47,1% son hombres. Se ubican principalmente en Bogotá (23.8%), Antioquia (18.9%) y Cundinamarca (8.7%) y 7 de cada 10 no informan su ocupación. Aquellas personas que se registran se dedican principalmente a ser Profesores, instructores y bibliotecólogos (10,5%), a Producción (9,5%) y a Arte, diseño, entretenimiento, deportes y medios de comunicación (5,1%) (Unidad del SPE, 2018a).

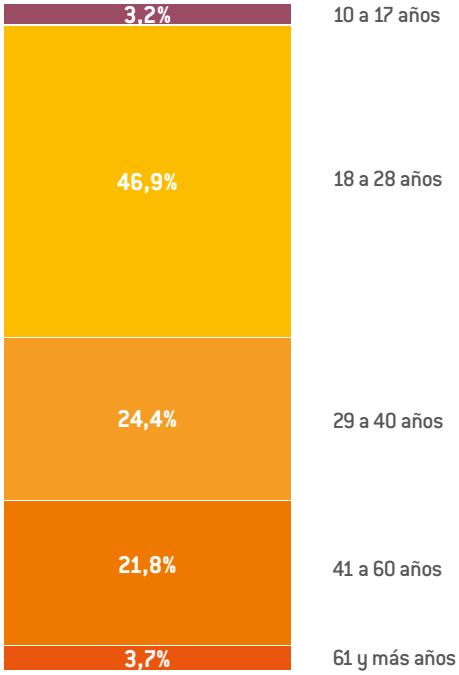
Por área de conocimiento, se encontró que 72,5% de los jóvenes no la especificó, 8,9% estaba en el área de Ciencias económicas y el 8,9% en Ingenierías y afines y 4,5% a Ciencias sociales y humanas. Por nivel educativo, el 35,9% eran bachilleres, el 15,3% técnicos (no especifica si es técnico laboral o profesional), 7,2% tecnólogos, 16,9% universitarios y tan solo 1,0% tenía posgrado, además 2 de cada 10 no informaron su nivel académico. Frente a la aspiración salarial, el 48,4% aspiraban entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes y el 30,1% manifestó tener la disponibilidad de convenir el salario (2018a).

Ahora bien, un hecho que llama la atención es que, mientras que los jóvenes representan la mitad de los inscritos, solo 2 de cada 10 vacantes registradas no piden experiencia laboral. En contraste el 41,7% de los jóvenes registrados en SISE no tenían experiencia laboral, en tanto que el 36,7% tenían solo un año (SISE, 2018). Esta situación evidencia uno de los principales obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al primer empleo, la experiencia laboral previa.

En Colombia, los jóvenes enfrentan altas tasas de desempleo y quienes logran ocuparse, lo hacen principalmente en empleos informales

En Colombia, para 2018 existían 22.457.154 personas ocupadas, de las cuales el 24,3% eran jóvenes entre 18 y 28 años. En contraste, el 46,9% de las personas desocupadas en 2018 tenían menos de 28 años. Esto puede significar que quienes estaban buscando empleo en Colombia eran jóvenes que no contaban con experiencia laboral.

Gráfico 13. Proporción de personas desocupadas según grupo de edad. Colombia 2018.



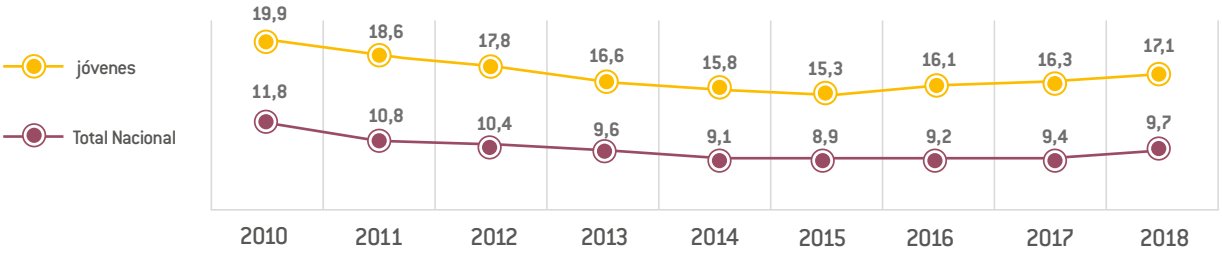
Fuente: DANE – GEIH, 2018.

El Gráfico 14 muestra adicionalmente el desempeño de la tasa de desempleo de jóvenes entre 2010 y 2018, allí se evidencia que a partir de 2010 se inició un descenso progresivo en este indicador, llegando en 2015 a 15,3%, año a partir del cual aumentó de nuevo hasta llegar al 17,1%.

9. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Por su parte, el desempleo nacional ha aumentado en el último periodo y los jóvenes se han visto especialmente afectados. Al analizar este aumento, se encontró que los jóvenes representaron el 61,8% del incremento en el número de desempleados del país, que se explica principalmente por la desaceleración de la economía nacional.

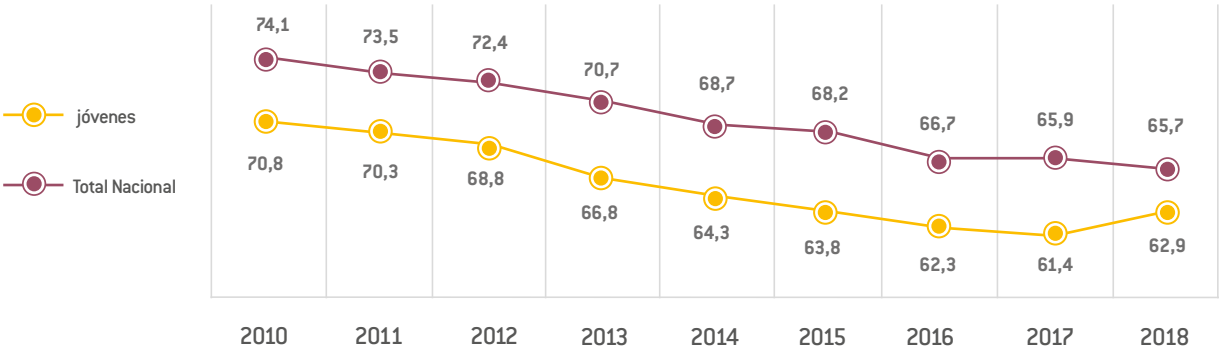
Gráfico 14. Tasa de desempleo jóvenes (18-28 años) versus tasa de desempleo total nacional. Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

Como se dijo, el 24,3% del total de ocupados fueron personas jóvenes (DANE, 2018), lo que equivale a 5,5 millones de personas. No obstante, el **62,9% de esos ocupados jóvenes se encontraba en la informalidad**[10], lo que evidencia que esta problemática sigue latente, a pesar de que se ha registrado una disminución significativa desde el año 2010 (ver Gráfico 15). La alta informalidad que enfrentan los jóvenes ocupados en el país se convierte en otro obstáculo para el desarrollo de trayectorias educativas y laborales exitosas.

Gráfico 15. Tasa de informalidad fuerte (cotización simultánea a salud, pensiones y ARL) de jóvenes entre 18 y 28 años y total. Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2010 – 2018.

En conclusión, las cifras reiteran la apremiante necesidad de trabajar por mitigar las altas tasas de deserción, como se presenta en el Capítulo 2, tanto para educación como para formación, y desarrollar de manera complementaria acciones dirigidas al reenganche de jóvenes a trayectorias de educación hacia el empleo. En complemento, se deben mitigar las barreras generadas desde el propio mercado laboral, que condicionan la llegada de jóvenes aun con buenos procesos formativos, cuando estos no cuentan con experiencia laboral. La primera tarea aquí es la de fortalecer las áreas de talento humano de las empresas para que estas cuenten con procesos de talento humano centrados en competencias. Las cifras reiteran también la necesidad de brindar alternativas reales que permitan en la práctica que los jóvenes, en especial aquellos de los quintiles más bajos de ingresos, puedan estudiar y trabajar (o al menos acceder a otras fuentes de ingresos) de manera simultánea. En esto también resulta fundamental la participación activa de los empleadores, brindando más oportunidades de práctica remunerada, y ofreciendo jornadas laborales estables que permitan a los jóvenes estudiar en otras franjas horarias.

10. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA. Nota: Los porcentajes no suman 100%, en razón a que se podían seleccionar una o varias razones.

C | Grupos étnicos

En Colombia, de acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida - ECV 2018, la cantidad de población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera - NARP es de 4.671.160 personas, lo que representa el 9,3% de la población nacional (DANE, 2018). La población que se autoreconoce como gitana o ROM es de 2.649 personas.

Experto Invitado

Según información publicada por el Semillero Pacífico de la Universidad de los Andes en el año 2018, solamente 4 de cada mil estudiantes del Litoral Pacífico colombiano puede acceder a una universidad acreditada. En el caso colombiano existe una relación directamente proporcional entre pertenecer a un grupo étnico y la probabilidad de acceder a educación de alta calidad, y, por ende, a un empleo formal.

Los bajos índices de empleabilidad y de acceso a educación de alta calidad en poblaciones étnicas en Colombia se puede estudiar desde el enfoque regional en donde la población es mayoritariamente étnica (Chocó, Cauca, amazonia) y por otra parte, se pueden estudiar los centros poblados donde la población étnica es minoritaria (Bogotá, Bucaramanga o Medellín).

En los centros poblados principalmente por comunidades étnicas es común encontrar altas tasas de desempleo y bajos niveles educativos. En el caso específico del Pacífico colombiano, el Banco de la República en 2016 publicó un estudio titulado "la persistencia de la pobreza en el Pacífico colombiano y sus factores asociados", allí resaltan como una de las causas por las que esta región tiene los índices de pobreza más altos es la poca dotación de capital humano que hay en la región entendiendo el capital humano como "el conjunto de conocimientos y habilidades acumuladas producto de inversiones realizadas en educación, salud y todo aquello que tiende a incrementar la productividad laboral.

Por otra parte, en los centros poblados donde los grupos étnicos son minoritarios en relación con los blancos y mestizos, la participación en empleo formal y educación de calidad es más alta para las personas blancas o mestizas que para los miembros de grupos étnicos. Existen diferentes factores sociales y económicos que condicionan y limitan la participación de grupos étnicos en estos campos, uno de estos es la discriminación racial tanto en entornos educativos como en entornos laborales, fenómeno que no ha sido estudiado a profundidad por los grandes centros académicos y de investigación.

En este sentido, el bajo nivel de acceso a la educación de calidad y de acceso a empleo formal por parte de las comunidades étnicas se ve reflejado en bajo nivel de movilidad social que tienen los indígenas e integrantes de las comunidades NARP en Colombia frente a las personas blancas o mestizas. Esto quiere decir que la probabilidad de que alguien que haga parte de un grupo étnico mejore su calidad de vida es menor que el de una persona que no integra ninguna comunidad étnica.

En conclusión, si bien se puede estudiar el acceso a la educación y empleo en lugares donde la población étnica es mayoritaria o donde estos grupos son minoría, se define que en ambas zonas acceder a educación de calidad y empleo formal tiene menor probabilidad para integrantes de grupos étnicos que para personas que no pertenecen a ningún grupo étnico. Para mitigar esta problemática se deben generar políticas públicas que no estén enfocadas únicamente en la creación de empleo y aumentar el acceso a la educación, sino también en generar herramientas para disminuir la discriminación racial en estos espacios, y así, asegurar la permanencia y calidad de vida de las personas indígenas e integrantes de comunidad NARP.

"Se deben generar políticas públicas que no estén enfocadas únicamente en la creación de empleo y aumentar el acceso a la educación, sino también en generar herramientas para disminuir la discriminación racial en estos espacios".

David Murillo Mosquera

Investigador en Justicia Étnico Racial en Dejusticia

Una de las principales características de estas poblaciones en el país y en general en América Latina es que, a pesar de los avances de la región en materia social, todavía se ven afectados en gran medida por la exclusión económica y social (Banco Mundial, 2015). En el caso particular colombiano, los grupos étnicos presentan amplias brechas sociales en relación con la población sin pertenencia étnica. **En términos de pobreza multidimensional, por ejemplo, en los grupos indígenas este indicador es 2,5 veces mayor que el total nacional, mientras que para los grupos afrodescendientes, raizales y palenqueros es 1,5 veces mayor.** Esta situación está asociada a mayores dificultades para acceder a educación media y posmedia de calidad, y posteriormente al mercado de trabajo formal. El no acceso de esta población a educación, formación, intermediación, sumado a discriminación en el ámbito laboral, condiciona de manera importante sus posibilidades de movilidad social y calidad de vida.

A continuación, se presentará un breve diagnóstico de la situación de desventaja relativa de los grupos étnicos en el mercado laboral y en el ámbito educativo, acudiendo a diversas fuentes, entre ellas, la encuesta del Barómetro de las Américas, la ECV, y documentos como las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Latinoamérica indígena en el siglo XXI del Banco Mundial (2015), La discriminación racial en el trabajo: Un estudio experimental en Bogotá de Rodriguez Garavito, Cárdenas C., Oviedo, & Villamizar (2013) y registros administrativos del Servicio Público de Empleo - SPE. A la fecha del cierre del presente informe, no se encontró información oficial del mercado laboral en Colombia para este grupo poblacional.

Los territorios con mayor presencia indígena y población NARP registran coberturas educativas inferiores en 15 puntos porcentuales a las registradas en los departamentos en los que predomina la población sin pertenencia étnica (DNP, 2019).

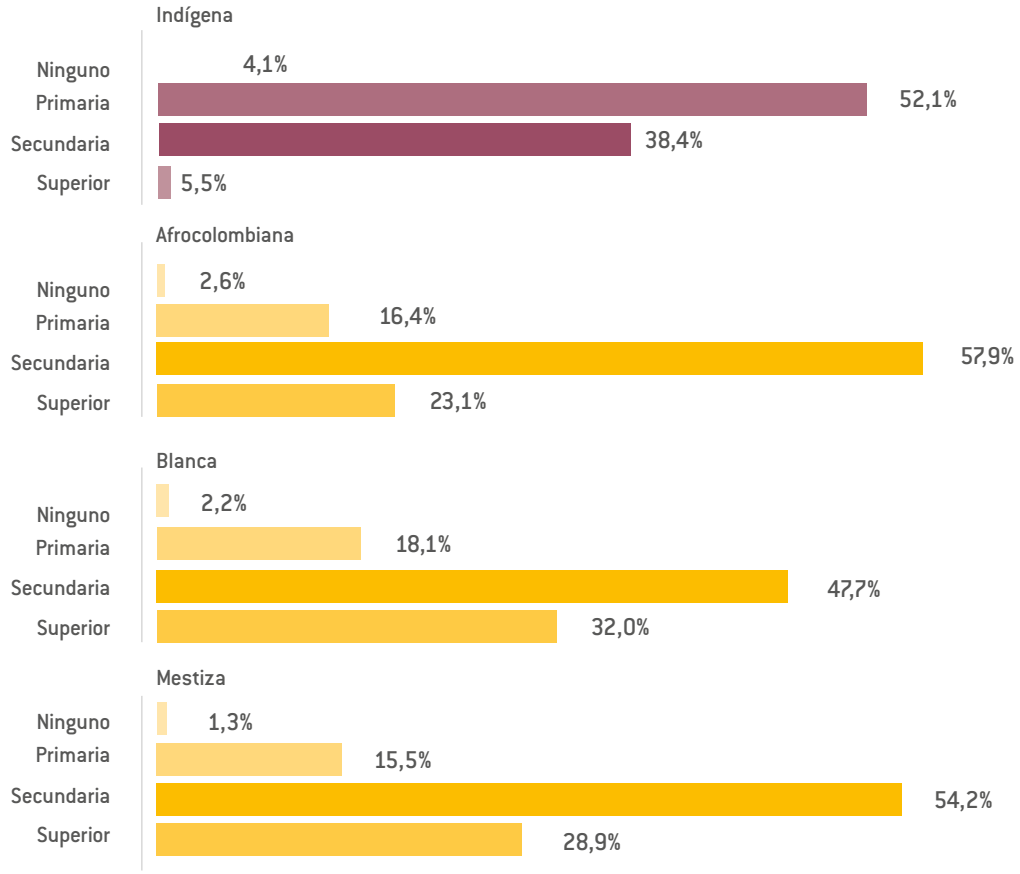
Esta situación es similar a lo que ocurre en América Latina, donde el porcentaje de niños no indígenas de 6 a 11 años que van al colegio es de 92%, mientras que, para los niños indígenas, este porcentaje desciende al 74% (Banco Mundial, 2015).

En cuanto al logro educativo, los resultados de las pruebas Saber 11[11] evidencian que los puntajes alcanzados son en promedio también menores en los territorios con mayor presencia indígena y de población NARP.

11. Específicamente, en la prueba Saber 11 existe una diferencia estadísticamente significativa de 2,1 puntos entre los estudiantes no étnicos y los étnicos en el área de lenguaje, la cual se incrementa a 4,1 puntos en el área de matemáticas (DNP, 2019)Incluye a la población que no informa su nivel educativo.

En lo referente a la educación y formación posmedia, las cifras muestran que la población afro y los indígenas registran menores niveles educativos que la población blanca y mestiza, siendo la situación de los indígenas la más crítica (LAPOP, 2016). En detalle (ver Gráfico 16), mientras que el 32,0% de las personas que se consideran blancas manifestaron que tenían un título de educación superior, este porcentaje para la población afro y para los indígenas se ubicó en 23,1% y 5,5%, respectivamente. De igual forma, llama la atención que 1 de cada 2 indígenas entrevistados manifestó que su máximo nivel educativo es básica primaria.

Gráfico 16. Distribución porcentual del nivel educativo de los colombianos según su identificación étnica. Colombia 2016.



Fuente: LAPOP - Barómetro de las Américas, 2016.

Los grupos étnicos tienen dificultades para acceder a servicios de intermediación laboral

En cuanto a intermediación, se observó que se registraron en los centros de empleo públicos del país cerca de 19.823 personas pertenecientes a grupos étnicos (NARP e indígenas)[12], que correspondieron al 1,8% del total de buscadores de empleo registrados ese año (SPE, 2018). Esto evidencia que existe un menor uso relativo de estos mecanismos para acceder a un puesto de trabajo por parte de los grupos étnicos. Asimismo, se encontró que la tasa de colocación para esta población fue inferior a la del promedio de todas las personas registrada en el SPE (19,6 versus 22,5).

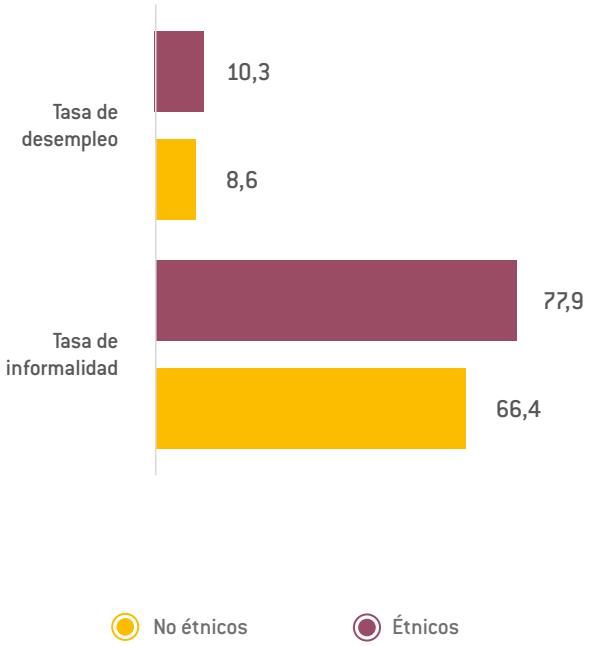
Las personas ocupadas que pertenecen a grupo étnicos en Colombia, tienen mayor probabilidad de acceder a empleos informales

Todo este panorama de exclusión social se traduce en menores oportunidades para que estos grupos étnicos accedan a puestos de trabajo formales. En el informe del Banco Mundial (2015) se señala que, en países con grandes poblaciones indígenas urbanas en América Latina, el porcentaje de indígenas que ocupan empleos altamente calificados es, en todos los casos, mucho menor al porcentaje de personas no indígenas.

12. Esta información no es pública, deriva de un derecho de petición requerido a la unidad de SPE.

En el caso de Colombia, la información de la ECV 2016 ratifica las anteriores afirmaciones. Mientras que la tasa de informalidad fuerte[13] de la población sin pertenencia étnica se ubicó en 66,4, en el caso de los grupos étnicos ascendió a 77,9. Asimismo, la tasa de desempleo de los grupos étnicos es 1,7 p.p superior a la de la población sin pertenencia étnica (10,3 versus 8,6) (Ver Gráfico 17).

Gráfico 17. Tasa de desempleo e informalidad según pertenencia étnica. Colombia 2017.



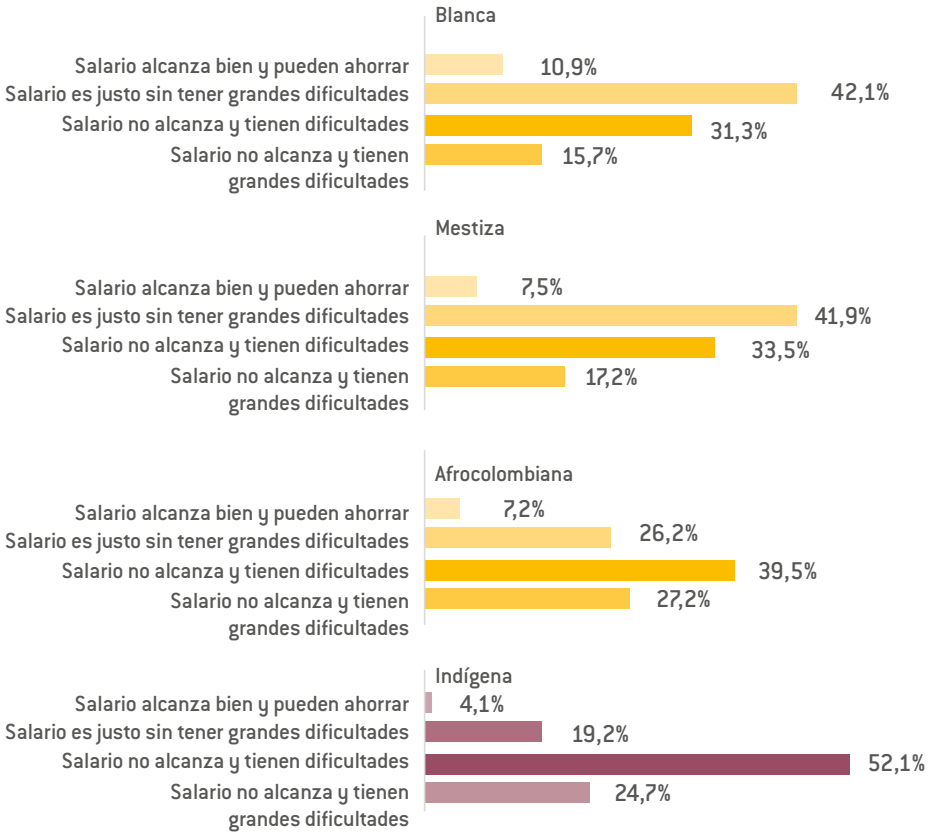
Fuente: DANE – ECV, 2016.

Asimismo, la encuesta del Barómetro de las Américas señala que la mayoría de los indígenas ocupados eran trabajadores por cuenta propia (77,4%), posición ocupacional asociada a una baja calidad del empleo (LAPOP, 2016). Esto puede indicar que los indígenas son la población que más sufre las consecuencias de la alta informalidad laboral que existe en el país (Observatorio de la democracia Universidad de los Andes, 2017).

Una consecuencia inmediata de esta situación son los bajos ingresos que percibe esta población por su trabajo. En detalle, el 76,8% de los indígenas encuestados manifestó que su salario no fue suficiente y tuvo (muchas) dificultades. En el caso de la población afro, este porcentaje se ubicó en el 66,3%. En contraste, la proporción de población blanca que se ubicó en las mismas categorías fue inferior al 50% (Gráfico 18).

13. Se entiende por formalidad fuerte afiliación simultánea a salud, pensión y ARL.

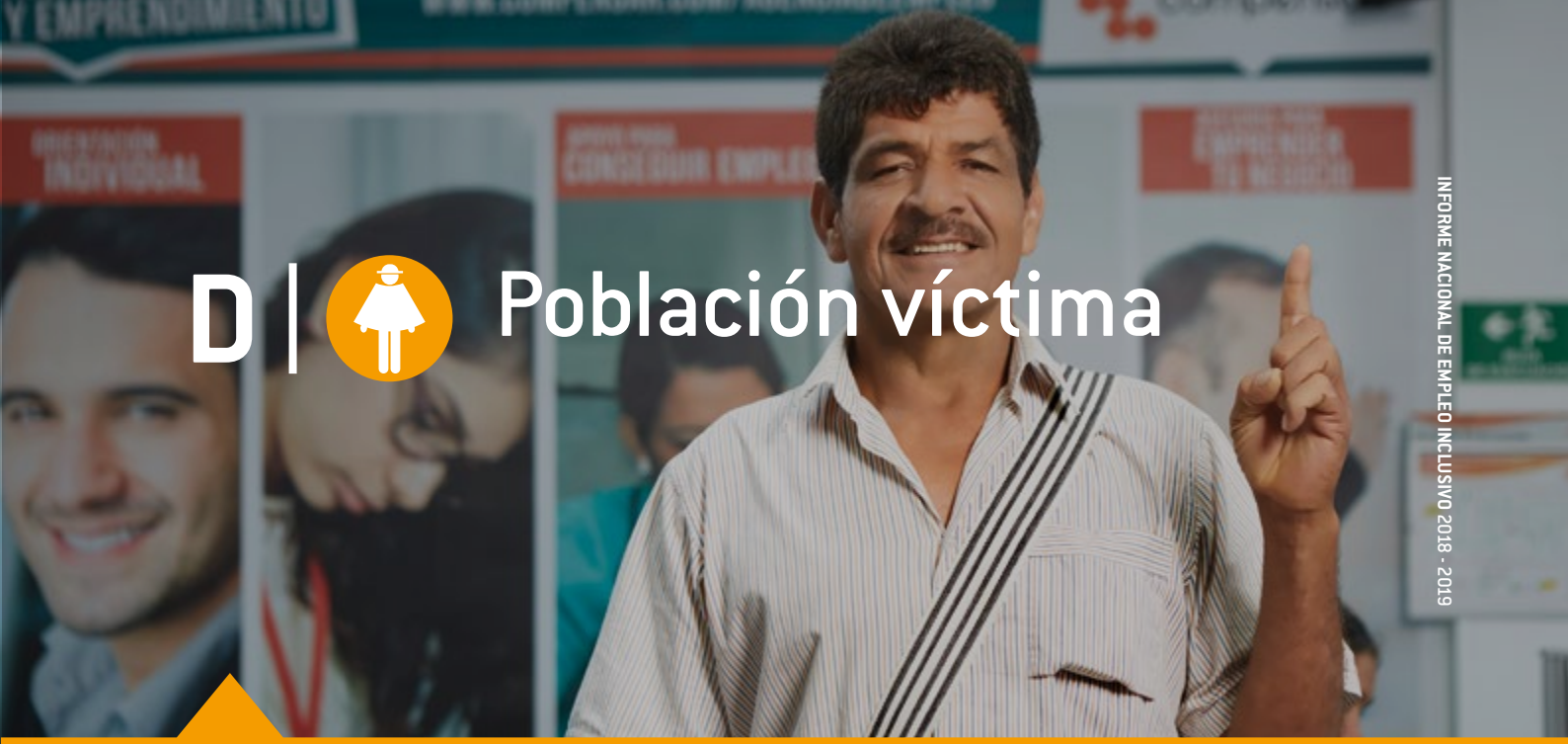
Gráfico 18. Capacidad económica del hogar de los colombianos según su identificación étnica. Colombia, 2016.



Fuente: LAPOP - Barómetro de las Américas, 2016.

El panorama presentado evidencia las barreras que enfrentan estas poblaciones en su camino de la educación hacia el empleo. Como las cifras lo reflejan, el acceso a la educación y formación es menor en los territorios con mayor presencia de grupos étnicos. De la misma manera, el acceso a los servicios de intermediación y a empleos formales es aun proporcionalmente más bajo. Esto sumado a menores niveles de calidad de los servicios de educación, formación e intermediación a los que acceden y por consecuencia, muy probablemente a empleos de menor calidad.

Así las cosas, un factor clave para romper la exclusión que hoy enfrentan los grupos étnicos es lograr resultados simultáneos tanto en la ampliación del acceso a buenos servicios educativos, formativos y de intermediación, de forma que logren acceder a más y mejores empleos que permita a los hogares tener progresivamente mayores recursos para invertir en estos mismos servicios. Esto también pone de manifiesto la necesidad de contar con mayor información a partir de registros administrativos y encuestas periódicas, a fin de tener una visión más completa y recurrente de la población.



D | Población víctima

Colombia ha vivido por más de 50 años un conflicto armado que ha azotado gran parte del territorio nacional. Este conflicto ha dejado a su paso millones de víctimas que, en su gran mayoría, han tenido que abandonar sus territorios para rehacer sus vidas en otros lugares, principalmente en los grandes centros urbanos del país[14]. Ante este panorama, las víctimas enfrentan diversas barreras para acceder a un empleo formal, entre las que se destacan la ausencia de certificados y documentación que acrediten sus conocimientos, bajos niveles educativos, desconocimiento del mercado laboral urbano, ausencia de capacitación en oficios ligados al sector urbano, prejuicios por parte de los empleadores, debilidades en competencias blandas, entre otras.

14. Dada la magnitud de la problemática de las víctimas del conflicto, en el año 2011 se promulgó la Ley 1448, en donde se dictaron medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, reconociendo plenamente sus derechos y otorgándoles prioridades en el acceso a los servicios que presta el Estado.

Experto Invitado

Maria Alejandra Ramírez

Víctima del conflicto armado, Abogada, beneficiaria del Fondo de Educación Superior para Acceso y Reparación de Víctimas y Co-fundadora de Lidera el Cambio y AMOPAZ

Las posibilidades de tener mejores oportunidades de empleo son proporcionales al nivel de educación que tengan las personas, desafortunadamente, las personas en situación de vulnerabilidad generalmente son aquellas que dentro de su entorno no tienen acceso a educación, lo cual hace que sus oportunidades de empleo sean mucho más precarias.

Para mejorar el acceso al empleo, primero las víctimas deben tener acceso a educación, para mí uno de los más grandes logros es la Ley de Víctimas (Ley 1448 de 2011), pues les permitió a las víctimas acceder a más oportunidades de estudiar y prepararse de forma integral. Y es que es de gran valor darle educación a una persona, ya que se le brindan las herramientas que le ayudarán a tener mejores oportunidades y mejor calidad de vida. Inclusive, si se le da acceso a la educación a una sola persona de un núcleo familiar, sólo con ese hecho se está generando que ese núcleo familiar tenga una mejor calidad de vida, eso quiere decir, que cuando se invierte en una sola persona, se impacta a toda una familia.

Actualmente, existe el Fondo de Educación Superior para Acceso y Reparación de Víctimas del Conflicto Armado, el cual ha beneficiado a miles de víctimas jóvenes. Sin embargo, aún no hay suficientes recursos para satisfacer toda la demanda en términos de educación. El presupuesto queda muy corto y se requiere un mayor esfuerzo por parte de las gobernaciones y los municipios, que deberían entrar a aportar a este fondo, sumado con los recursos de la Nación, por parte del Ministerio de Educación – MEN.

Por otro lado, las universidades públicas tienen un mandato desde la Ley de Víctimas de generar incentivos para que esta población pueda acceder a educación. No obstante, es necesario que las universidades privadas se concienticen y entiendan que es el momento de entrar al ruedo y que en ellas también está la responsabilidad y el deber de construcción de paz, y una de las formas de construir paz es mediante la generación de oportunidades de educación.

Pero además, no sólo se deben hacer esfuerzos en la generación de oportunidades de acceso, es importante mencionar la importancia del acompañamiento psicosocial, para brindar apoyo a los estudiantes que por hechos del conflicto estamos emocionalmente rotos, y tenemos heridas que si bien muchos logran sanar solos, en otros casos requieren de ayuda y acompañamiento profesional.

Finalmente, cuando las víctimas salen a buscar trabajo, se encuentran nuevamente con una barrera. En este sentido, es fundamental sensibilizar a los empleadores sobre la importancia que tiene emplear a una víctima. Emplear a una víctima es construir paz, es ayudar a que las personas más vulnerables del país que han sufrido la guerra por muchos años, puedan empezar a mejorar su calidad de vida y la de sus familias y entornos, y entender el gran impacto que esto genera en la reducción de la pobreza en sus comunidades.

Fragmento de entrevista

Según el Registro Único de Víctimas - RUV, en agosto de 2019 habían registradas 8.895.978 personas, de estas 7.169.247 eran víctimas sujetas de atención, mientras que el resto (1.726.731) fueron víctimas directas de desaparición forzada, homicidios, fallecidas y no activos para la atención[15]. Al desagregarlas, el 38,2% eran jóvenes entre los 12 y los 28 años. Más de la mitad se encontraban en Antioquia (19,7%), Bogotá (8,3%), Valle del Cauca (6,0%), Bolívar (5,7%), Magdalena (5,4%), Nariño (5,0%) y Cesar (4,5%).

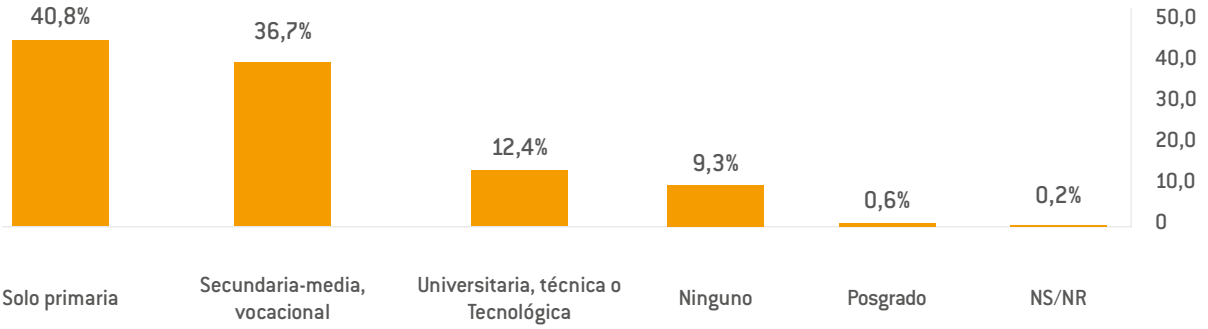
A continuación, se presenta un análisis de la situación de las víctimas del conflicto armado en Colombia en términos de acceso al mercado laboral y al sistema educativo. Dado que la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH, fuente oficial de las estadísticas del mercado laboral en Colombia, no cuenta con información para víctimas, se acudió a otras fuentes de información, tales como: la Encuesta Indicativa sobre Población Víctima (Defensoría del Pueblo & OIM, 2017), la Encuesta Nacional de Víctimas - ENV (Contraloría General de la República, 2015) y los registros administrativos de la población víctima registrada en el Servicio Público de Empleo - SPE.

El nivel educativo de la población víctima es bajo respecto al promedio del país

En 2017, la Defensoría del Pueblo y la Organización Internacional de Migraciones - OIM desarrollaron la Encuesta Indicativa sobre Empleo a Población Víctima[16], en el marco del documento "*Análisis de las acciones de política pública de generación de ingresos, una perspectiva desde las víctimas del conflicto armado en Colombia 2017*". Los resultados de la encuesta evidencian la situación de desventaja relativa de las víctimas en el ámbito educativo.

El Gráfico 19 muestra que para 2017, el 40,8% de las víctimas encuestadas solo contaban con educación primaria y el 9,3% no tenían ninguna formación, en otras palabras, 1 de cada 2 víctimas encuestadas tuvo primaria como máximo nivel educativo alcanzado. Por su parte, el 36,7% contaba con secundaria o media, mientras que el 12,4% tenía formación universitaria, técnica (no especifica si formación técnica laboral o profesional) o tecnológica (Defensoría del Pueblo & OIM, 2017).

Gráfico 19. Distribución porcentual según nivel educativo máximo alcanzado por la población víctima. Colombia 2017.



Fuente: Defensoría del Pueblo y OIM - Encuesta Indicativa de Empleo o Población Víctima, 2017.

En línea con lo anterior, la ENV realizada en 2013, mostró que el promedio de escolaridad de la población víctima es significativamente menor al promedio nacional (4 años versus 7,4 años). Adicionalmente, mientras que el 5,7% de la población colombiana mayor de 15 años era analfabeta, para la población víctima este porcentaje fue de 9,7% (Contraloría General de la República, 2015).

En este mismo sentido, un estudio de la Unidad de Atención y Reparación Integral para las Víctimas, en adelante Unidad para las Víctimas, sobre la situación de los niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto, ratificó esta situación:

"De acuerdo a investigaciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en general, los niños, niñas y adolescentes desplazados tienen un nivel más bajo de escolaridad frente a los demás niños víctimas del conflicto armado en el país, perciben tener menos salud y tienen índices de masa corporal más bajos, esto último puede estar relacionado con las dificultades nutricionales a las que se pueden ver enfrentados" (Unidad de Víctimas, 2017).

15. Víctimas que por distintas circunstancias no pueden acceder efectivamente a las medidas de atención y reparación. En este grupo se incluyen las víctimas fallecidas a causa del hecho victimizante o que han sido reportadas como fallecidas en otras fuentes de información. También se incluyen las personas sin documento de identificación o con números de documento no válidos. Además se clasifican como no activas para la atención, las personas víctimas de desplazamiento forzado que no han solicitado ayuda humanitaria (UARIV, sf).
16. La encuesta se desarrolló en las 33 sedes departamentales de la Defensoría del Pueblo. En total se realizaron 2.989 encuestas. Es una encuesta indicativa, dirigida a una muestra no probabilística, por lo no es representativa estadísticamente del universo de la población víctima. Estimaciones hechas a partir de un número aproximado de 1.400.000 migrantes provenientes de Venezuela en Colombia.

En cuanto a la educación y formación posmedia, la Encuesta Indicativa sobre Empleo a Población Víctima indagó sobre las expectativas educativas de esta población, evidenciando que el 9,5% de los encuestados manifestó que se encontraba estudiando, el 19,8% dijo que no quería estudiar y el 70,7% que quería continuar sus estudios, pero no pudo. Al preguntar las razones, el 53,5% manifestó que no contaba con los recursos suficientes para pagarlos, mientras que el 16,0% dijo que no contaba con el tiempo suficiente para seguir estudiando.

Gráfico 20. Distribución porcentual de la expectativa educativa de la población víctima. Colombia 2017.

Fuente: Defensoría del Pueblo y OIM - Encuesta Indicativa de Empleo a Población Víctima, 2017.

A propósito de la dificultad para acceder a educación posmedia, el informe de la Defensoría & OIM (2017) señala que es importante reconocer que la oferta de formación impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA garantiza un mayor acceso a la educación en Colombia, además, representa una oportunidad para que la población víctima tenga posibilidades de acceso a la educación superior. Sin embargo, existen barreras relacionadas con la pertinencia de los programas impartidos en algunos territorios o con la no existencia de oferta educativa (Defensoría del Pueblo & OIM, 2017).

En lo referente a intermediación, al revisar las estadísticas del SPE, se observó que el 41% de personas registradas en los prestadores del SPE tenía como máximo nivel educativo secundaria, mientras que para el caso de población víctima, este porcentaje ascendía al 74%. El total de las víctimas registradas en el SPE para el 2018 fue de 111.941 a las vacantes registradas por los empleadores.

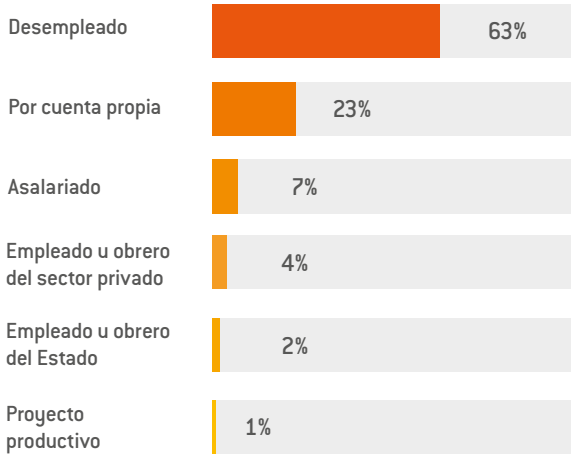
El SPE para 2015 realizó una caracterización de las personas víctimas que accedieron a los servicios de intermediación formal en el país y que hacían parte de la Ruta de atención especializada para víctimas del conflicto armado. Con base en la información suministrada, se construyeron 9.695 perfiles sociolaborales. Los principales resultados fueron los siguientes (Unidad del SPE, 2015).

- Un poco más del 80% de la población víctima, que hace uso del SPE a través de los puntos de atención en los que se implementó la ruta de víctimas, residían en los departamentos de Antioquia, Atlántico, Arauca, Cesar, Sucre y la ciudad de Bogotá.
- El 69,5% de las personas registradas en los prestadores del SPE en los que se implementó la ruta de víctimas, eran mujeres.
- El 38,0% de la población víctima que acudió a los prestadores del SPE tenían entre 29 y 40 años, seguido por el 36,6% de la población con edades entre los 18 y 28 años. Al desagregar por sexo, se encontró que el 40,4% de las mujeres tenía entre 29 y 40 años, mientras que los hombres se concentraron en las edades entre 18 a 28 años.
- "En cuanto a algunas competencias básicas, el 96,2% de la población víctima caracterizada manifestó tener conocimientos básicos en lectura y escritura, y el 95,6% puede realizar operaciones matemáticas de suma y resta. Para los niveles de formación académica, del total de personas registradas, el 49,0% son bachilleres y el 25,5% han realizado carreras técnicas y tecnológicas, es decir que la mayoría de la población presenta niveles medios de educación" (Unidad del SPE, 2015).

Alto desempleo y alta informalidad es la constante de la población víctima en el mercado laboral

La Encuesta desarrolladapor la Defensoría del Pueblo y OIM (2017) da cuenta de la compleja situación de la población víctima en el mercado de trabajo. En detalle, únicamente el 37% de las personas víctimas se encontraban ocupadas, mientras que el 63% estaban en situación de desempleo. Adicionalmente, es importante advertir que, dentro de las víctimas, las mujeres son las que enfrentan mayores obstáculos, de hecho, el 70% de las mujeres encuestadas manifestó estar desempleada.

Gráfico 21. Distribución porcentual de la situación laboral de la población víctima. Colombia 2017.



Fuente: Defensoría del Pueblo y OIM - Encuesta Indicativa de Empleo a Población Víctima, 2017.

De igual forma, el 66,2% de los jóvenes, el 55,3% de los indígenas y el 73,8% de la población afro entrevistada manifestó estar en situación de desempleo. Al indagar por las razones de la población víctima para no conseguir trabajo, el 53,3% manifestó que no había oportunidades de empleo en su región, mientras que el 29,2% señaló que no contaba con la formación requerida.

Tabla 1. Distribución porcentual de las razones que la población víctima percibe para no conseguir trabajo. Colombia 2017[17].

Razón	%
No cuenta con la formación adecuada	29,2
No cuenta con la experiencia necesaria	10,8
No tiene quien cuide a hijos o familiares	8,4
No tiene toda la documentación	3,3
No tiene toda la documentaciónno hay oportunidades para la población víctima/ no hay oportunidades en la región	53,5
Muy joven o muy viejo	15,0
No sabe cómo buscarlo	4,6
Sufre una discapacidad	5,8

Fuente: Defensoría del Pueblo y OIM - Encuesta Indicativa de Empleo a Población Víctima, 2017.

Ahora bien, las víctimas que lograron ocuparse lo hicieron en la gran mayoría de los casos, en puestos de trabajo informales. Según la ENV 2013, el 93% de las víctimas que se encontraban ocupadas estaban en la informalidad (Contraloría General de la República, 2015). En línea con esta situación, se observó que los trabajadores por cuenta propia o independientes representaron el 50% de las personas ocupadas encuestadas. De estos, 98 de cada 100 se encontraba sin afiliación al sistema de salud y pensiones, mientras que en el caso de los empleados (34,7% de las personas ocupadas), este porcentaje se ubicó en 71,1%.

Otro resultado que da cuenta de la precaria situación de las víctimas en el mercado de trabajo es que solo el 23,3% de la población ocupada percibía un ingreso igual o superior a un salario mínimo en 2013 y cerca del 40% percibía menos de medio salario mínimo al mes (Contraloría General de la República, 2015).

Todo lo anterior deja claro que las víctimas enfrentan barreras muy importantes para acceder a servicios de educación, formación, intermediación, y finalmente a un empleo formal.

Los desafíos son múltiples. En primer lugar, se debe hacer un esfuerzo doble por buscar que las víctimas adultas accedan a nivelaciones escolares y con esto, tengan opciones adecuadas de formación posmedia. En paralelo, los menores víctima deben acceder al sistema educativo y recibir un apoyo especial, tanto académico como en orientación socio ocupacional, para que su probable condición de extraedad no termine en una nueva deserción a causa de abandono escolar. El no acceso o una nueva deserción se constituyen en la práctica en una doble situación victimizante.

Por otro lado, se deben buscar mecanismos que aceleren el acceso de la población a servicios adecuados de intermediación laboral. Las recientes disposiciones de la Corte Constitucional acerca del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC ponen en la práctica en grave riesgo el acceso oportuno de la población a las vacantes que oferta el mercado laboral formal. En complemento, las empresas tienen una tarea enorme de cualificación de sus procesos de talento humano, a fin de que la selección, contratación y permanencia de trabajadores en la empresa esté mediada solamente por temas laborales como sus cualificaciones y desempeño. Si esto ocurriese, personas víctimas podrían demostrar sus competencias en los procesos de selección, más allá de no contar con estudios certificados, experiencia laboral demostrable, recomendaciones, entre otros.

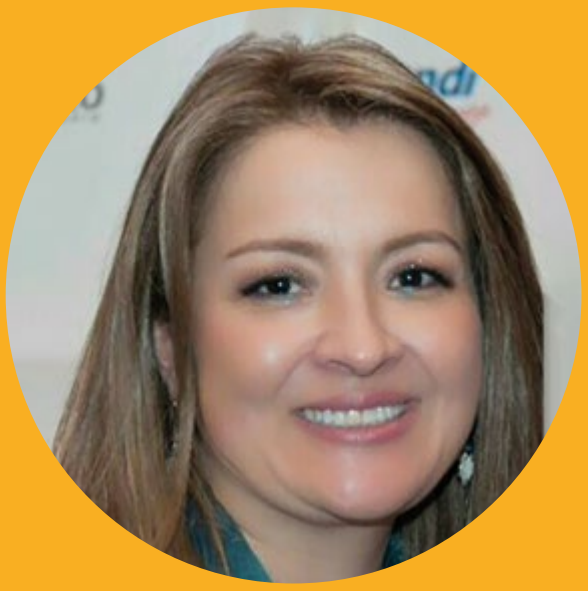
Por último, esta población requiere de manera urgente que se incorpore en las categorizaciones de los principales instrumentos de recolección de datos y registros administrativos, así como las encuestas territoriales de hogares, calidad de vida y multipropósito, deberían generar información mucho más útil y representativa acerca de la población en cuanto a educación, formación, intermediación, empleo formal. De otro modo, es muy difícil identificar la situación de la población, la evolución de mediano plazo, y el efecto de las distintas iniciativas que han buscado beneficiarlos.

17. Nota: Los porcentajes no suman 100%, en razón a que se podían seleccionar una o varias razones Procesamiento del módulo de migración de la GEIH-DANE.

D | Población con discapacidad

La población con discapacidad históricamente ha sido excluida del ámbito laboral, ya que enfrenta barreras de distinto tipo que significan en la práctica entornos laborales discriminatorios. Sin lugar a dudas, la gran barrera que enfrenta este grupo poblacional es el desconocimiento que el sector empresarial y la sociedad en general tiene sobre sus reales características, necesidades y potencialidades. Esto hace que incluso desde el acceso a los diferentes servicios, que como ciudadanos tienen derecho, estén excluidos por prejuicios, enfoques asistencialistas y falta de ajustes razonables.

Experto Invitado



“La inclusión laboral no se reduce a contratar una persona con discapacidad”.

Alejandra León Rodríguez

Directora Programa
Pacto de Productividad

La ratificación por parte de Colombia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas en el año 2009, fue un paso fundamental para el avance de la garantía y la protección de los derechos de esta población en el país, y se constituye en la mejor hoja de ruta para las personas con discapacidad, las organizaciones de la sociedad civil, las entidades públicas y la sociedad en general.

Iniciando por la definición de “Persona con discapacidad”, la Convención rompe el imaginario que la Persona con discapacidad es una persona enferma, y esto de por sí se constituye en el principal reto en materia de promoción y concientización de los Derechos de este grupo poblacional.

Igualmente, la Convención en lo relacionado con trabajo y empleo compromete al Estado Colombiano en reconocer “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”; incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

Con lo anterior pone en aprietos a todas aquellas entidades públicas y privadas que prestaban servicios a las personas con discapacidad desde apuestas asistencialistas y anquilosadas al solo ofrecer cursos o cargos específicos por categorías de discapacidad sin tener en cuenta sus intereses y competencias. Y aunque se puede afirmar que el país avanza hacia la implementación formal y práctica de la Convención, el ritmo es lento comparado con las enormes necesidades que tienen las personas con discapacidad.

En este gran reto las personas con discapacidad deben prepararse para el mundo del trabajo y conocer las dinámicas laborales que se presentan en su región; y por su parte, los diferentes actores del ecosistema de la inclusión deben trabajar de manera articulada y complementaria para lograr procesos de vinculación sostenibles y exitosos: las organizaciones de personas con discapacidad incidiendo en las política públicas, las entidades de formación generando competencias técnicas que respondan a las necesidades del sector empresarial, las instituciones especializadas acompañando procesos de formación e inclusión; los centros de empleo asesorando al sector empresarial y atendiendo de manera pertinente a las personas con discapacidad, entre otros.

La inclusión laboral no se reduce a contratar una persona con discapacidad, y en este sentido el principal compromiso que deben asumir las empresas se relaciona con la construcción de una cultura organizacional donde se reconozca la diversidad como un valor que agrega competitividad; para esto será indispensable el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios de las diferentes áreas de la empresa con el fin de lograr un relacionamiento genuino con las personas con discapacidad, la garantía de los ajustes razonables requeridos y la generación de dinámicas laborales libres de estigma y discriminación.

De esta manera, cada empresa y cada proceso de inclusión laboral deberá servir de inspiración para otras empresas que aún no se deciden a dar esos primeros pasos.

Específicamente para esta población, según la Organización Mundial de la Salud - OMS, las barreras son aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, la falta o inadecuada tecnología, las actitudes negativas respecto a la discapacidad y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas en todas las áreas de la vida. Un ejemplo de barrera actitudinal se presenta cuando los empleadores subestiman la capacidad de las personas con discapacidad porque la asocian con enfermedad o limitación. Por su parte, las barreras de acceso están relacionadas con el entorno físico y arquitectónico del lugar de trabajo y las condiciones de transporte. Las barreras relacionadas con productos y tecnología son las que imposibilitan acceder a la información y a las comunicaciones, por ejemplo, la falta de un software lector de pantalla para una persona ciega o un servicio de Interpretación para una persona sorda usuaria de la lengua de señas (Pacto de Productividad, 2019).

Estas barreras se presentan de manera similar en el tránsito de las personas con discapacidad desde la educación hasta el empleo y condicionan su acceso y permanencia en las etapas de educación, formación e intermediación. A continuación, se presentan algunas cifras que dan cuenta de estas barreras y de la vulnerabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito educativo y laboral.

Hasta finales de 2018 el país no contaba con una cifra actualizada sobre el número de personas con discapacidad. El último dato oficial era el del censo 2005, según el cual, en Colombia había 2,6 millones de personas con discapacidad, cifra que correspondía al 6,4% del total de habitantes del país. Sin embargo, al cierre de esta edición del INEI, el DANE presentó un análisis preliminar de esta población a partir del Censo Nacional de Población 2018, evidenciando que **a esta fecha habían un poco más de 3 millones de personas que manifestaron "dificultad para realizar las actividades diarias"[18]. De ellas, solo el 26,7% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso.**

Por otra parte, el Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS cuenta con el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – Registro RLCPD, que, a febrero de 2018, contaba con 1.404.108 personas con discapacidad registradas. Si bien el Registro RLCPD no representa el universo de personas con discapacidad en el país, ya que corresponde a un registro volunta-

18. El Censo Nacional de Población y Vivienda (DANE, 2018) incluyó en su cuestionario la pregunta 44: "Dada su condición física y mental, y sin ningún tipo de ayuda, ¿ En su vida diaria tiene dificultades para realizar actividades como: oír, hablar, ver, mover su cuerpo, caminar, agarrar objetos con sus manos, entender, aprender o recordar, comer o vestirse por sí mismo e interactuar con los demás?". Con esta pregunta y hasta la 47 se buscaba caracterizar la población con discapacidad por tipo de discapacidad y origen de la misma. No es posible detallar el país de origen de los migrantes.

rio, se constituye en una herramienta clave para profundizar en el análisis de algunos atributos de esta población, particularmente en aquellos relacionados con educación y empleo.

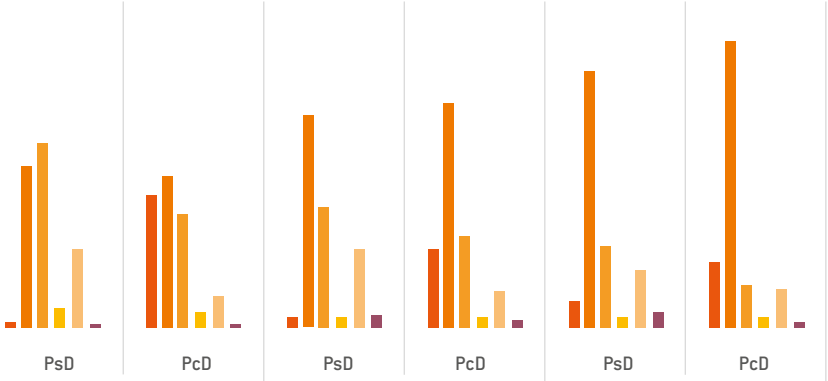
Adicionalmente, otras fuentes de información como la Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV del DANE y los registros administrativos del Servicio Público de Empleo – SPE, contienen información sobre los buscadores de empleo que acceden a la oferta de intermediación formal del país y permiten obtener datos relevantes sobre las personas con discapacidad.

Es importante señalar que existe poca información actualizada sobre las personas con discapacidad en el sistema educativo y en el mercado de trabajo. A diferencia de lo que ocurre con poblaciones como los jóvenes y mujeres, en el caso de personas con discapacidad no es posible tomar como fuente la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE - GEIH dado que no es representativa estadísticamente a nivel de este grupo poblacional. Tampoco fue posible consultar la base de datos del Censo Nacional de Población 2018, puesto que a la fecha de cierre del informe las desagregaciones de los microdatos no estaban aún disponibles para el público.

La tasa de analfabetismo de las personas con discapacidad es 4.6 veces más alta que la de personas sin discapacidad (Fundación Saldarriaga Concha, 2018)

En términos generales, la población con discapacidad registra niveles educativos inferiores a los del promedio del país. Según las estimaciones realizadas por el Departamento Nacional de Planeación – DNP sobre los resultados de la ECV del año 2012, la proporción de personas con discapacidad que tenían educación media y superior completa, fue significativamente inferior a la de las personas sin discapacidad, para todos los grupos de edad, como queda evidenciado en el Gráfico 22. En el caso particular de las personas con discapacidad entre 18 y 30 años, se evidenció que, únicamente el 7,2% contaban con educación superior, mientras que este porcentaje ascendió al 17,4% para quienes no reportaron tener alguna discapacidad.

Gráfico 22. Distribución porcentual de personas con y sin discapacidad por grupos de edad, según nivel educativo. Colombia 2012.



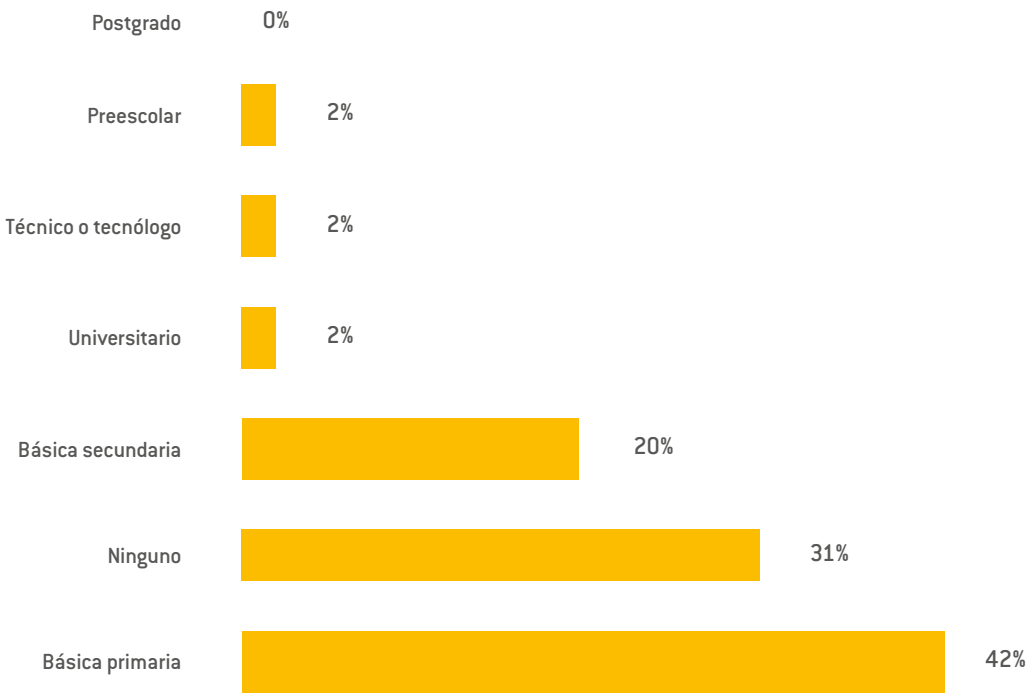
	18 - 30 años		31 - 45 años		46 - 59 años	
	PsD	PcD	PsD	PcD	PsD	PcD
Ninguno	1,4	29,5	2,9	17,7	6,3	14,4
Básica	35,3	33,7	46,8	49,3	56,2	62,7
Media	40,7	25,2	26,8	20,1	17,9	9,7
Superior incompleta	4,3	3,5	2,9	2,5	2,7	2,8
Superior completa	17,4	7,2	17,3	8,5	13,2	8,8
Posgrado	0,9	1	3,2	1,8	3,7	1,5

Nota: PsD se refiere a personas sin discapacidad.

Fuente: Cálculos del DNP con base en DANE – ECV, 2012.

De igual forma, se observa que el 75% de las personas mayores de 24 años incluidas en el Registro PLCPD tenían como máximo nivel educativo primaria, mientras que el 20% contaba con educación secundaria y el 4% tenía un título de educación superior (Gráfico 23).

Gráfico 23. Porcentaje de personas con discapacidad mayores de 24 años según el último nivel educativo aprobado. Colombia 2018.



Fuente: MSPS – Registro RLCPD, 2018.

Ahora bien, según Cárdenas y Campo (2017) la poca inserción de las personas con discapacidad en los niveles de educación superior (técnico profesional, tecnológico, universitario y posgrado) se explica, por un lado, por el difícil acceso que tienen a ella, y por el otro, por la alta deserción que se presenta en edades tempranas, derivada principalmente, de la falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad.

Asimismo, el Boletín 10 del Observatorio Nacional de Discapacidad (2018), mostró que el 37% de personas con discapacidad en edad escolar reportan no asistir a los establecimientos educativos. En línea con esto, en el Registro RLCPD, únicamente el 56% de las personas con discapacidad (entre 5 y 24 años) asistía a alguna institución educativa al momento del registro, mientras que el 41% se encontraba desescolarizado. Del total de personas desescolarizadas, el 61% manifestó que la razón por la cual no estudiaba era su discapacidad, lo que evidencia barreras de acceso que impiden que esta población pueda estudiar en igualdad de condiciones que la población general.

Ahora bien, superar las barreras de acceso no es suficiente, toda vez que los estudiantes con discapacidad que logran acceder al sistema educativo están rezagados con respecto a sus compañeros en términos de logro educativo (Aron & Loprest, 2012). Es evidente entonces que además de las barreras mencionadas anteriormente y que son particulares a su condición, las personas con discapacidad también enfrentan brechas de capital humano que profundizan la situación de desventaja relativa de esta población.

De acuerdo con el Índice Multidimensional de Inclusión Social y Productiva – IMISP que hizo un análisis de privaciones, cerca del 13% de las personas con discapacidad son analfabetas, mientras que solo el 2,8% de la población total lo es[19] (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Otra de las privaciones que afecta de manera particular a la población con discapacidad es el bajo logro educativo. Mientras que el 45,6% de la población sin discapacidad presentó bajo logro educativo, para las personas con discapacidad este porcentaje alcanzó el 62,8%.

En cuanto a Intermediación, al revisar las estadísticas del SPE estaban registradas 3.529 personas con discapacidad, de las cuales el 63,7% eran hombres, y el 41,6% tenían menos de 28 años en 2018. Las personas con discapacidad registradas se encuentran principalmente en Bogotá (29,6%), Antioquia (19,7%) y Atlántico (7,7%). Además, se encontró que, del total de personas con discapacidad inscritas en el SPE, el 13,0% tenía primaria como máximo nivel educativo, el43,4% había alcanzado educación secundaria, el 18,7% tenía formación técnica o tecnológica y solo el 7,5% tenía educación universitaria. El 16,4% de las personas con discapacidad inscritas no informó su nivel educativo (Unidad del SPE, 2018).

19. Estimaciones hechas por inclusión SAS para la Fundación Saldarriaga Concha con base en la ECV 2018.

Frente a su experiencia laboral, el 37,1% no tenía experiencia, el 25,0% tenía menos de un año de experiencia y el restante 37,9% tenía entre uno y seis años de experiencia. Según ocupación, el 12,0% eran Profesores, instructores y bibliotecólogos y el 9% se dedica a Producción, que incluye actividades relacionadas con la supervisión de trabajadores de la producción, procesos de ensamblaje y fabricación, procesamiento de alimentos entre otras. Llama la atención que el 85,0% no registró su área de conocimiento (Unidad del SPE, 2018).

Durante el 2018 se lograron colocar 756 personas con discapacidad, lo que representa el 21% de los registrados en 2018 El 41,6% de las personas colocadas tenía educación secundaria, el 27,0% eran técnicas sin especificar si laboral o profesional y el 12,3% tenía educación superior. Con respecto a la experiencia, el 32,2% contaba con más de 5 años de experiencia, el 19,0% entre 1 y 2 años de experiencia y el 14,2% menos de un año (Unidad del SPE, 2019).

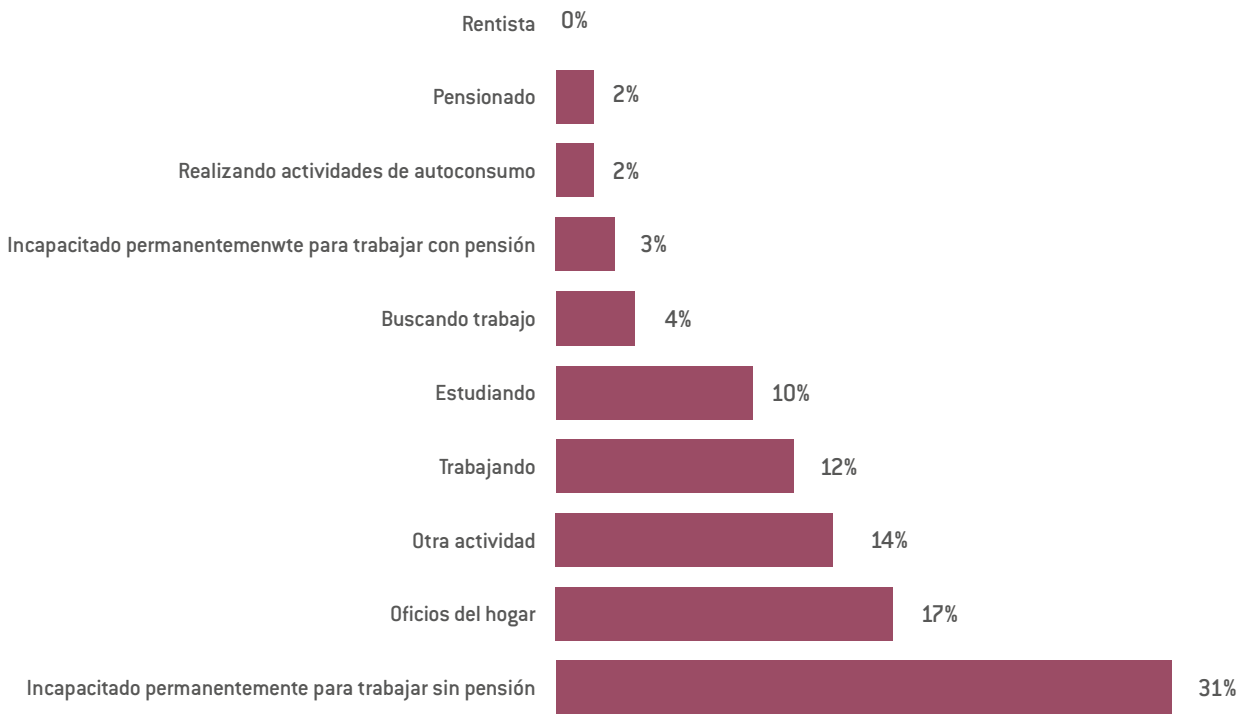
Sobre el total de las vacantes registradas, entre enero y septiembre de 2019 se encontró que el 49,2% incluían dentro de sus opciones la posibilidad de contratar una persona con discapacidad. El 43,6% de estas vacantes estaban dirigidas a personas con escolaridad secundaria, el 23,3% a personas con formación técnica (no específica si técnico laboral o profesional) y el 14,3% a profesionales universitarios. El salario más común ofrecido en estas vacantes fue el mínimo con 38,2%, seguido de entre 1 y 1,5 millones con el 21,0%. Asimismo, 4 de cada 10 vacantes registradas, solicitaron entre 7 y 12 meses de experiencia (Unidad del SPE, 2019).

La Población con discapacidad tiene bajas tasas de participación y amplias brechas de empleabilidad.

De acuerdo con la información del Registro RLCPD, únicamente el 16% de las personas con discapacidad se encontraba trabajando o buscando trabajo en los 6 meses anteriores al registro. Por su parte, el 18% se dedicaba a oficios del hogar y el 11% se encontraba estudiando.

Ahora bien, al analizar la información de aquellos que se encontraban trabajando, se observó que el 80% no tenía ningún tipo de contrato. Esto quiere decir, que las personas con discapacidad que en los meses previos al registro se encontraban trabajando, lo hacían mayoritariamente en condiciones de informalidad.

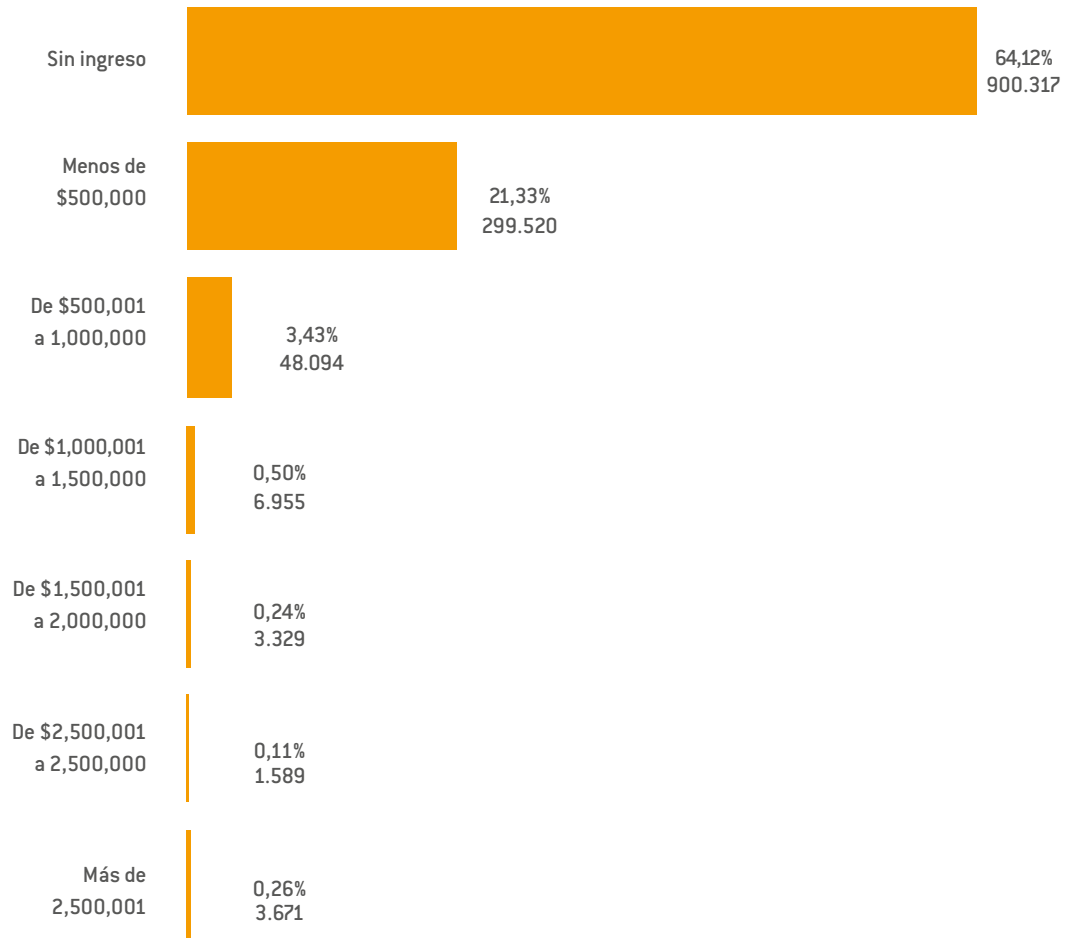
Gráfico 24. Porcentaje de personas con discapacidad según ocupación. Colombia 2018.



Fuente: MSPS - Registro RLCPD, 2018.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 señala que el 70% de las personas que manifestaron tener una o más limitaciones de carácter permanente estarían ubicadas en las clases pobre y vulnerable (DNP, 2019). Al contrastar esta información con el Registro RLCPD, se observa una situación muy similar, más del 80% de las personas con discapacidad que reportaron tener algún ingreso ganaban menos de $500.000 (ver Gráfico 25).

Gráfico 25. Número y distribución porcentual de personas con discapacidad según nivel de ingresos. Colombia 2018.



Fuente: MSPS - Registro RLCPD, 2018.

La descripción de privaciones en la dimensión de inclusión productiva del IMISP encontró que la no cotización a pensión en población con discapacidad (65,5%) es 11,8 p.p más alta que la no cotización de personas sin discapacidad (53,7%) (Fundación Saldarriaga Concha, 2018).

Esta sección mostró que las personas con discapacidad enfrentan barreras en materia de acceso a educación y más importante, de permanencia, por la falta de ajustes razonables en los ámbitos escolares y de formación, así como la falta de capacitación de los docentes e instructores para brindarles educación y formación de calidad. Además, se encontró que los indicadores laborales son dramáticos respecto de las otras poblaciones, pues las personas con discapacidad presentan altas tasas de desocupación y de informalidad, además de bajos ingresos y poco uso de los canales institucionales para acceder a empleos formales, lo cual afecta la posibilidad de movilidad social.

La inclusión laboral de personas con discapacidad debe suponer elementos que permitan enfrentar las dificultades para romper con barreras de entrada al mundo laboral; asimismo debe prever elementos relacionados con que a pesar de lograr entrar a una empresa, las vinculaciones no sean casos de corta duración y tercero, debe tener en cuenta aquellos aspectos relacionados con las razones que permiten que las vinculaciones laborales se traduzcan en mejoras significativas y sostenibles en las condiciones de vida de las personas que logran trabajar.

E | Personas LGBTIQ+

En Colombia han sido importantes los avances en el reconocimiento de los derechos sociales, educativos, culturales y económicos de la población LGBTIQ+. Sin embargo, el país se ha quedado corto a la hora de implementar efectivamente las políticas asociadas a la garantía de esos derechos, lo que se traduce en la persistencia de discriminación, violencia y no acceso a la justicia (Colombia Diversa, Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans - GAAT y Diversas Incorrectas, 2018). Aunado a esto, la poca información existente sobre las barreras que enfrentan estas poblaciones dificulta dimensionar la situación actual y, por ende, tomar decisiones efectivas para superarlas.

Experto Invitado

Se hace necesario la continuidad de programas que permitan seguir en la via del cambio, la inclusión y la reconciliación ya que para muchxs llegar al año 2020 supone ser testigxs de una sociedad que parece estar transformándose día a día, un mundo en el cual todo parece ser posible, libertad sin límites dirían algunxs, sin embargo, aquí en Colombia tanta maravilla no es tan cierta es más, son varios los países del mundo en los que la posibilidad de existir para las personas se reduce notablemente, en especial cuando se está fuera de la norma, cuando se es diferente, cuando la forma en que decides amar, vivir no encaja en lo que la sociedad espera.

Para las personas que viven más allá de los límites impuestos por la norma sexual y de género, la vida, muchas veces suele convertirse en una lucha constante. rechazo familiar, exclusión, violencia. Ser diferente supone un costo altísimo, y no solo en términos de la orientación sexual o de la identidad de género, cuando se es pobre, negrx, indígena o se vive con algún tipo de discapacidad, la situación se convierte en una carrera constante por sobrevivir en un mundo sumergido en la competencia, la meritocracia y el consumo.

Vivimos en un país pobre y en guerra, donde la gran mayoría de sus habitantes vive con un salario mínimo, y no es un secreto, que para la población LGBTI acceder a un empleo digno que garantice un ingreso económico estable es aún hoy muy difícil. La cadena de exclusión y violencia que día a día enfrentan, en muchos casos les dificulta el acceso a la educación media y superior lo cual se convierte en la primera barrera para el acceso a una oportunidad laboral. En el contexto político y social que actualmente enfrentamos en Colombia, es fundamental contribuir con mejorar la calidad de vida de las personas LGBTI y ello sin duda se traduce en apoyar iniciativas que trabajen por la inclusión laboral del colectivo. Olvidarse de aquellas personas que por su orientación sexual o su identidad de género son condenadas al exilio sería un desacierto absoluto. La inclusión laboral de las personas LGBTI es necesaria y el desarrollo de proyectos y políticas que la garanticen es un camino directo para la igualdad.

“Olvidarse de aquellas personas que por su orientación sexual o su identidad de género son condenadas al exilio sería un desacierto absoluto”.

Laura Frida Weinstein

Directora Ejecutiva

Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans GAAT.

La presente sección busca visibilizar la existencia de barreras y prejuicios alrededor de comunidad LGBTIQ+, lo que dificulta su acceso a la educación, formación y empleo y a su vez impide que puedan desarrollar trayectorias educativas y laborales exitosas.

Según cifras aportadas por la agencia americana Community Marketing and Insights - CMI a la Cámara de Comerciantes LGBT, "en Colombia hay 6,8% de personas pertenecientes a la comunidad LGBT, lo que da un universo de 3,3 millones de ciudadanos". A pesar de esto, hasta el momento, la mayoría de las fuentes oficiales consultadas a lo largo de este informe no cuentan con información desagregada para esta población. Sin embargo, diversas organizaciones han realizado estudios que evidencian múltiples casos de discriminación o violencia contra esta población (Cámara de Comerciantes LGBT, 2019).

A este respecto, en la etapa escolar, las prácticas discriminatorias pueden desembocar en exclusiones o traslados de colegio, deserción escolar, autoexclusión dentro de las instituciones educativas y bajo logro académico (Werner Cantor, 2009). En ese sentido, mediante la Ley 1620 de 2013 se crea en Colombia el "Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y la Prevención y la Mitigación de la Violencia Escolar", lo que representó un avance normativo en busca del acceso no discriminatorio a la educación por parte de la comunidad LGBTIQ+. No obstante, según investigaciones de Colombia Diversa (2018), aún existen importantes retos en la implementación de esta política, por lo que persisten barreras asociadas a violencia, discriminación y falta de mecanismos para la prevención y denuncia (Colombia Diversa, Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans - UGAA y Diversas Incorrectas, 2018).

Según la Encuesta de clima escolar LGBT (2016), en Colombia los estudiantes fueron el doble de propensos a faltar al colegio cuando experimentaron mayores niveles de victimización relacionada con su orientación sexual o su expresión de género. El ambiente hostil que enfrentan los estudiantes LGBT en los colegios pudo generar un impacto negativo en sus resultados educativos (Colombia Diversa, 2016).

En lo relacionado a la población trans, existe un reto mayor en cuanto al reconocimiento de la identidad de género de los estudiantes en las instituciones educativas. En algunos casos documentados, se evidencia la exigencia del uso de uniforme o baños del sexo con el que no se identifican los estudiantes o inclusive la prohibición de ingreso o permanencia en las instituciones (Colombia Diversa, Fundación GAAT y Diversas Incorrectas, 2018).

En términos de acceso al mercado de trabajo, se ha señalado que la población LGBTIQ+ enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos. A propósito de esta situación, el informe *¡Es ahora! Investigación de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de personas afrodescendientes e indígenas LGBT*, elaborado por Caribe Afirmativo, Colombia Diversa y OIM en 2018, recoge experiencias vividas por esta población en cinco ciudades del caribe. A continuación, se presentan dos de ellas:

> *"En el centro de la ciudad había un letrero que decía se necesita mesero o mesera. Al ver eso llevé mi hoja de vida. Me recibió el dueño y me dijo: déjala pero a mí no me gusta tener "maricas" trabajando en mi negocio. Me llené de ira y le pedí mi hoja de vida" (Encuesta anónima, Primer taller Colombia Diversa, 2018).*

> *"Las personas no nos contratan por el simple hecho de pensar que por ser gays daremos mala imagen a su empresa, como si ser gay fuera sinónimo de ser delincuente" (Encuesta anónima, Primer taller Colombia Diversa, 2018).*

Es importante trabajar en el fortalecimiento de los procesos de talento humano de las empresas, desde la selección y contratación, hasta las políticas y acciones de bienestar y desarrollo organizacional, con el objetivo en mitigar los prejuicios existentes frente esta población. Un estudio de Robinson, Charles Pfeffer and Buccigross (2003) evidencia que "los ambientes laborales incluyentes aumentan 39% de satisfacción del cliente, 22% de la productividad y 27% de la rentabilidad. Además, los consumidores prefieren a las empresas que adoptan abiertamente políticas antidiscriminatorias y las empresas con políticas de Diversidad e Inclusión en su interior tienen beneficios claros en indicadores de innovación" (Cámara de Comerciantes LGBT, 2019).

"Las barreras de acceso y permanencia en el sistema educativo impiden que las personas LBT, y en especial las personas trans, alcancen niveles educativos altos y tengan más oportunidades laborales. Debido a estas dinámicas de exclusión, muchas personas LBT ven reducidas sus oportunidades de vida y esto las empuja hacia la economía informal, [el trabajo sexual] o la actividad criminal" (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2018).

De la misma manera que ocurre en educación, sobre la población Trans la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH encontró que el 90% de las mujeres trans en Latinoamérica y el Caribe ejercen trabajo sexual como medio de supervivencia (CIDH, 2015).

En conclusión, la ausencia de información estadística o de registros administrativos que permitan dar cuenta de su posición relativa respecto al promedio de la población, dificulta la posibilidad de llevar a cabo análisis más comprehensivos. A propósito de lo anterior, en el documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se afirma que esta ausencia de información impide realizar una caracterización a profundidad de este grupo poblacional, lo que limita el desarrollo de políticas públicas para mejorar el acceso a bienes y servicios del Estado (DNP, 2019). Es clave entonces, llamar la atención de las entidades y en particular del DANE para visibilizar a este grupo poblacional en las estadísticas nacionales.

F | Población migrante

Según cifras de Migración Colombia con corte a septiembre de 2019, al país habían llegado 1.488.373 personas provenientes de Venezuela, el 50,4% (750.918) fueron migrantes regulares, en tanto el restante 49,6% (737.455) fueron irregulares. De los regulares, el 79,6% (575.767) contaba con Permiso Especial de Permanencia - PEP, mecanismo para la regulación migratoria que concede a los migrantes la posibilidad de ingresar y permanecer de manera regular en Colombia por un periodo mínimo de 90 días y hasta 2 años, en los que pueden trabajar en cualquier actividad lícita.

Experto Invitado

Los profundos lazos que unen a las naciones colombiana y venezolana son la base que sostiene la decisión, solidaria y decidida, de Colombia de recibir a los millones de hermanos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a causa de las decisiones políticas del gobierno venezolano. Aun así, la integración de la población migrante desde Venezuela no solo es un compromiso ético, es una oportunidad histórica para nuestro país.

Además del trabajo de regularización de la inmigración, y de atención humanitaria en temas de salud, educación, primera infancia, etc., el reto institucional está en garantizar una integración económica y social de esta población que permita un mayor crecimiento de nuestro país, tal como ha sucedido en los casos similares que se han presentado en diferentes rincones del mundo.

Desde el gobierno de Iván Duque se han priorizado diferentes acciones para acelerar la integración de la población migrante desde Venezuela y las comunidades de acogida, y se cuenta con el apoyo de la comunidad internacional que se ha comprometido con uno de los retos más importantes de Colombia de cara a su futuro.

En primer lugar, fortalecer los mecanismos para seguir regularizando la presencia en Colombia de los migrantes provenientes desde Venezuela, con una apropiada caracterización socioeconómica, es el punto de inicio para garantizar una respuesta del Estado efectiva frente a esta población.

Así mismo, promover una inserción rápida al mercado laboral es fundamental para que esta población encuentre caminos que permitan solucionar su difícil situación y empiece a aportar toda su experiencia a favor de la economía de Colombia. Simplificar los procesos de convalidación de títulos, ampliar la oferta de programas de certificación y formación, y articular la ruta de atención con los sistemas del Sistema Público de Empleo, son la vía para fortalecer la empleabilidad de esta población.

Esto solo es posible con una participación activa del sector privado y las comunidades para lo cual el Gobierno sigue construyendo los escenarios que enriquezcan los esfuerzos realizados y ayuden a su coordinación para obtener un mayor impacto.

"El reto institucional está en garantizar una integración económica y social ".

Felipe Muñoz Gómez

Asesor Presidencial para la respuesta integral a la migración proveniente de Venezuela

Todo esto se logra gracias al compromiso de las autoridades locales el cual ha sido clave en la respuesta institucional que se la ha dado a esta coyuntura, y por eso, requieren todo el apoyo para continuar en la tarea de integrar a la población migrante desde Venezuela y estar a la altura del reto que la historia ha puesto sobre nuestros hombros.

Las personas migrantes venezolanas son jóvenes en edad productiva que registran niveles educativos similares a los de los colombianos

Al analizar la pirámide poblacional de las personas migrantes venezolanas, se encontró que 1 de cada 2 estaban entre los 20 y los 44 años, es decir, son personas en etapa productiva. Esto plantea retos no solo en materia laboral, dado que estas personas llegan a buscar trabajo y aumentan la presión en el mercado de trabajo, sino de tipo social ya que ellas requieren además aspectos como vivienda, alimentación, salud y educación para sus hijos. Lo anterior representa un reto importante para las autoridades locales, en cuanto a realizar intervenciones coordinadas entre los diferentes sectores de la administración pública.

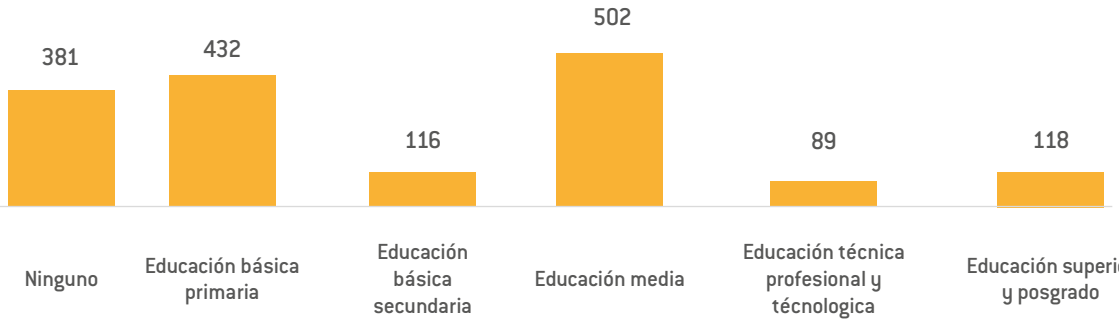
No obstante, en el caso particular de las barreras que enfrenta la población migrante en Colombia para acceder al mercado de trabajo, un reciente estudio de Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD & Ecoanalítica (2019) menciona que la falta de documentación para trabajar formalmente (visas que habiliten para trabajar, PEP), la ausencia de certificados laborales y de experiencia laboral, los inconvenientes para realizar las afiliaciones al sistema de seguridad social, los prejuicios sociales (discriminación) y el desconocimiento y falta de divulgación de información sobre los requisitos que se deben cumplir a la hora de contratar una persona migrante venezolana, son las principales barreras que enfrentan de cara a la consecución de un empleo formal.

A este respecto, este apartado analiza la situación de esta población en el ámbito educativo y laboral. Para ello, se usaron fuentes existentes entre las que se encuentran la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, específicamente su módulo de migración, los registros administrativos de Migración Colombia y del Servicio Público de Empleo - SPE, así como documentos e investigaciones específicas que se han adelantado para estas poblaciones como los del Banco Mundial (2018) y FUPAD (2019).

8 de cada 10 personas migrantes provenientes de Venezuela tienen como máximo nivel de formación, educación media

De acuerdo con la información publicada por el DANE sobre la caracterización de la población venezolana, se puede concluir que el país se enfrenta un gran reto en términos de facilitar el acceso, nivelación y culminación de la educación básica y media de la población, pues como se evidencia en el Gráfico 26, el 56,7% de las personas que hace 5 años habitaban en Venezuela[20] tienen un nivel educativo inferior a la media.

Gráfico 26. Distribución de nivel de formación de la población migrante de acuerdo con DANE. Colombia 2019.



Fuente: DANE – GEIH, 2018-2019. Módulo de migración.

De acuerdo con la información presentada existen desafíos importantes en términos de nivelación académica. En ese sentido, es indispensable abordar las consecuencias de las barreras para el ingreso y la permanencia en el sistema educativo como condición habilitante para adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para que la población desarrolle trayectorias educativas completas y pueda integrarse social y económicamente.

Esto requiere, entre otras cosas, tener más información acerca de variables como deserción, extraedad, repitencia y bajo logro académico en la población. Lo anterior permiti-

20. El Modelo de migración de la GEIH del DANE uso dos criterios para caracterizar la población migrante, quienes hace 5 años vivían en Venezuela (migrantes de larga duración) y quienes vivían hace 12 meses (migrantes recientes). Esto permite tener un panorama completo del stock de migrantes, así como evidenciar las diferencias entre las olas migratorias. Si se pretende caracterizar el fenómeno completo lo más preciso es usar el grupo que hace 5 años vivía en Venezuela.

rá la implementación de intervenciones que desde etapas tempranas mejore las condiciones para el posterior tránsito a niveles de formación posmedia, a la intermediación y el empleo.

Es necesario destacar que el país ha avanzado con relativa velocidad en la eliminación de requisitos para el acceso a la educación básica y media de la población. Por una parte, se eliminó el PEP como requisito para la matricula en educación preescolar, básica y media, así como para otros procesos y trámites relacionados con la etapa, incluyendo la presentación de las pruebas SABER 11, que hasta hace unos meses había sido una de las dificultades más importantes para los estudiantes venezolanos sin PEP que cursaban grado 11.

Aún lo anterior, se han presentado dificultades en algunos territorios para aumentar la capacidad requerida para asumir el flujo adicional de estudiantes en lo correspondiente a matricula, alimentación, transporte y ambientes de aprendizaje.

Respecto a los niveles de formación posmedia, se estima que el 5,4% de los migrantes provenientes de Venezuela tenían formación técnica profesional o tecnológica en tanto que el 7,2% contaba con educación superior (DANE, 2019). Teniendo estos porcentajes como referencia se puede hacer una aproximación a que en Colombia existirían cerca de 75.600 migrantes con niveles de formación técnica (sin especificar si laboral o profesional) o tecnológica y cerca de 100.800 con educación superior[21]. Adicionalmente, se aplicaron estas mismas estimaciones para prever la demanda potencial de educación posmedia de aquellos que tenían como mayor nivel educativo alcanzado la educación media, en ese sentido, el gobierno podría esperar una demanda de formación posmedia superior a las 400.000 plazas. Dado los obstáculos (documentales, costo de oportunidad, ingresos) que enfrenta la población migrante para continuar su educación posmedia, es de esperar que la mayoría de esas 400.000 personas tengan dificultades para vincularse a trayectorias laborales y educativas exitosas en el futuro.

Por otra parte, la proporción de la población que cuenta ya con niveles de formación posmedia tiene una barrera particular relacionada con el proceso de convalidación de títulos, no solo por los requisitos documentales sino en algunos casos por los costos asociados a este proceso.

Entre las personas migrantes venezolanas existe un desconocimiento de la oferta formal de intermediación laboral

En cuanto a intermediación laboral, para 2018 el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE solo tenía

21. Estimaciones hechas a partir de un número aproximado de 1.400.000 migrantes provenientes de Venezuela en Colombia.

registradas 48.557 personas migrantes, una cifra muy baja si se analiza de acuerdo al número de migrantes con estatus migratorio formal, que en 2018 por cuenta de los que poseían PEP era de 415.298, lo que significa que solo el equivalente al 11,6% de los migrantes con estatus regular estaba registrado en el SPE.

Al revisar las estadísticas del SPE a junio de 2019, se encontró que habían 93.800 migrantes registrados[22], casi el doble del total de registrados a diciembre de 2018. No obstante, esta cifra todavía es muy baja dado el número de migrantes que se encuentran actualmente en el país, situación que evidencia una muy alta proporción de los migrantes que aún no conoce la oferta de intermediación laboral formal. Esto puede deberse a obstáculos derivados del desconocimiento por parte de las personas migrantes de los servicios de la unidad del SPE, por un lado, y por otro a la falta de un estatus migratorio regular que les permita acceder a sus servicios.

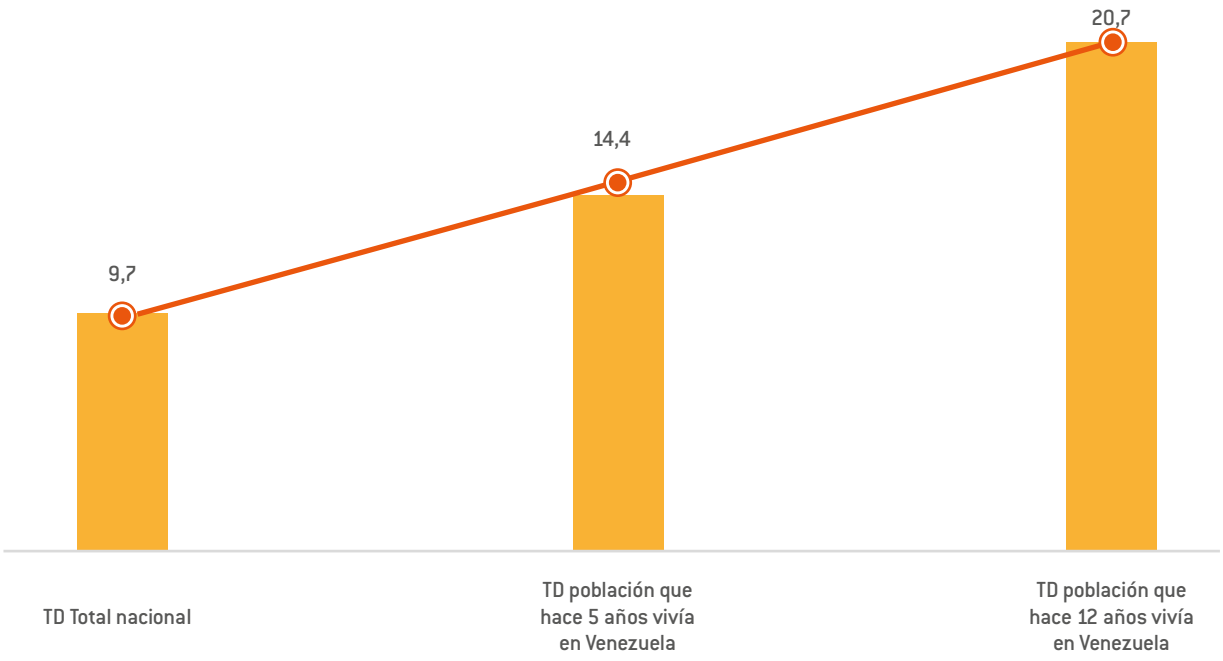
Durante 2019 el SPE puso en marcha una iniciativa piloto que buscaba identificar las barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante, así como conocer sus competencias, habilidades y aptitudes y los desafíos que enfrenta el sector empresarial para su vinculación.

Esta iniciativa permitió identificar que, frente a la población que se encuentra registrada en el SPE, persisten barreras relacionadas con la falta de información en materia laboral, la dificultad al momento de homologar los estudios, y la falta de certificaciones que demuestren formación y experiencia. A este respecto, el 44,6% de las personas registradas en el SISE a diciembre de 2018 fueron remitidas a orientación y tan solo 2,6% a procesos de selección. Por ello, es importante seguir avanzando con el propósito de lograr mayor cobertura dentro de la población migrante y avanzar en los ajustes necesarios para atender las particularidades de estas personas.

Los migrantes enfrentan tasas de desempleo superiores al 14,4% y están ocupados principalmente en empleos informales

De acuerdo con las cifras del módulo de migración del DANE, para el grueso de la población migrante proveniente de Venezuela[23] se estima una Tasa de Desempleo - TD del 14,4%, que en todos los casos es superior a la que presenta la población en general (9,7%). Por su parte, los migrantes recientes[24] presentan una tasa de desempleo del 20,7%.

Gráfico 27. Comparación tasa de desempleo de población migrante reciente, migrante de larga duración y nacional general



Fuente: GEIH-DANE, 2019

22. No es posible detallar el país de origen de los migrantes.
23. Migrantes de larga duración son las personas que vivían en Venezuela hace 5 años.
24. Migrantes recientes son las personas que vivían en Venezuela hace 12 meses.

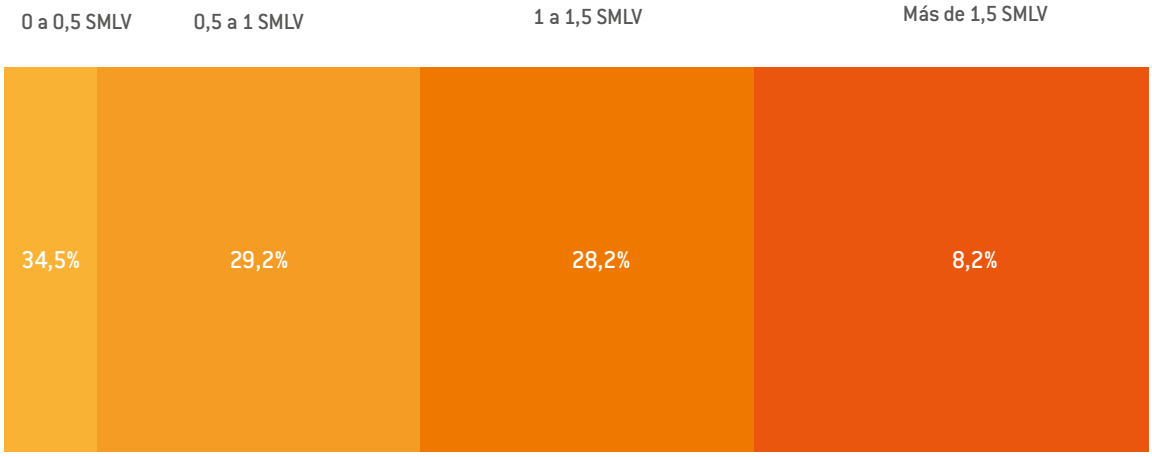
Asimismo, la tasa global de participación de los migrantes fue significativamente superior a la del resto de la población (73% versus 64%), lo que evidencia la fuerte presión que estos ejercen en el mercado de trabajo y la necesidad de generar ingresos para sus familias.

Ahora bien, al revisar la vinculación laboral de los migrantes se encontró que los sectores de Comercio, hoteles y restaurantes; Construcción; Servicios sociales y personales; y Agropecuario, fueron los que mayor proporción de migrantes emplearon. Al analizar ocupaciones que desempeñaron los migrantes en el mercado laboral, se observó que la mayoría fueron vendedores ambulantes, vendedores, camareros, meseros, albañiles y empleados domésticos, ocupaciones asociadas con trabajo informal.

A propósito de lo anterior, según el DANE únicamente el 14% de la población migrante reciente[25] se encontraba afiliada al sistema de seguridad social en salud, lo que sugiere que esta población está ocupada mayoritariamente en trabajos informales.

Otro resultado que da cuenta de la precaria situación de los migrantes en el mercado de trabajo es que, el 63% de las personas ocupadas percibía un ingreso mensual igual o inferior a un salario mínimo y únicamente el 8% percibió más de 1,5 salarios mínimos (DANE, 2019).

Gráfico 28. Población ocupada que hace 12 meses vivía en Venezuela por rango de ingresos. Colombia. Octubre 2018 – septiembre 2019



Fuente: DANE – GEIH, 2018-2019. Módulo de migración.

Todo lo anterior deja claro que los migrantes enfrentan relativamente más obstáculos para acceder a un puesto de trabajo formal respecto al resto de la población del país, lo que los sitúa en una posición de alta vulnerabilidad. Además, la situación social y económica de la mayoría de los venezolanos que han arribado al país es muy crítica, lo que implica grandes desafíos para la economía nacional y en particular para el mercado laboral.

Es indudable que la migración masiva de venezolanos hacia el país representa un reto en términos sociales, de seguridad y por supuesto económicos para Colombia como país receptor. Según un reciente estudio del Banco Mundial (2018), la migración venezolana ha tenido impactos negativos en el corto plazo asociados principalmente a la contratación ilegal de migrantes (que ofrecen mano de obra a un menor costo) y a las presiones fiscales como consecuencia del gasto en servicios sociales. No obstante, la experiencia internacional demuestra que en el mediano y largo plazo los procesos migratorios generan beneficios para el país receptor, como consecuencia del aumento en la inversión y en el consumo de los hogares (FUPAD & Econalitica, 2019).

Por lo anterior, el fenómeno migratorio no es solo un desafío humanitario de corto plazo, sino ante todo un desafío

25. Según el módulo de migración del DANE, 764 mil personas vivían hace 12 meses en Venezuela y actualmente están en Colombia.

de mediano y largo plazo para su inclusión socioeconómica, y una oportunidad para el país. Al respecto es necesario destacar tres elementos. El primero, que la agenda de emergencia bajo una óptica de atención humanitaria debe dar paso, ojalá con más velocidad, a una agenda de inclusión educativa y productiva que en muchos aspectos debe aprovechar los aprendizajes y apalancarse en los esfuerzos de un ecosistema de empleo inclusivo que ya implementa acciones con otras poblaciones vulnerables. Esto en la práctica supone llamar a la mesa a otros actores (en algunos casos, a dependencias distintas dentro de las mismas entidades), entender las temáticas, los tipos de acción, los aprendizajes, los mecanismos de planeación y medición, entre varios otros dentro de esta agenda.

El segundo, este contexto propone un desafío particular para quienes cuentan con experiencia en empleo de población vulnerable. Por las características de la población migrante, es posible diferenciar dos segmentos importantes. Uno similar en sus características a los segmentos poblacionales colombianos que han estado más desconectados del mercado laboral formal, con más bajos niveles de educación y formación; menor acceso a servicios de orientación e intermediación y por lo mismo, menores niveles de información y conexión con vacantes-empleadores. A este segmento, es factible poner a disposición los servicios usuales de nivelación educativa, formación, intermediación y acompañamiento en el empleo que ya se ofrecen en las principales ciudades.

Sin embargo, existe un segundo segmento dentro de la población migrante venezolana, que corresponde a personas con mejores niveles de formación, y experiencia en el mercado laboral formal venezolano. Para este segmento resulta insuficiente las rutas tradicionales de empleo ofrecidas en Colombia para población vulnerable y es necesario el diseño de servicios y rutas de atención a la medida. Una de las principales acciones deberá ser la implementación de procesos distintos de selección en las empresas, que incorporen pruebas técnicas que les permitan identificar la experiencia y conocimiento con los que ya cuentan las personas de este segmento.

El tercero tiene que ver con el cambio en la dinámica reciente migratoria. El número de migrantes venezolanos se ha incrementado sustancialmente en el último periodo. Si bien el país ha recibido migrantes de Venezuela hace varios años, este fenómeno se ha incrementado en los últimos tres años. Para junio de 2017, la cantidad de migrantes venezolanos que ingresó al país fue 2,15 mayor que en 2016 y en 2018 fue 1,94 veces mayor que en 2017. La mayoría de los migrantes son adultos jóvenes entre 20 y 39 años, tienen en promedio 26 años, 5 años menos que el promedio colombiano (Reina, Mesa y Ramírez, 2018 citados por Fedesarrollo (2018), lo que genera una gran oportunidad para el país en términos de bono demográfico.

G | Personas en proceso de reintegración y reincorporación

A diferencia de la mayoría de los países de América Latina y el mundo, Colombia ha vivido por más de cinco décadas un conflicto armado que ha dejado millones de víctimas y decenas de miles de personas desmovilizadas (excombatientes). En concreto, entre 2001 y 2019, "74.855 personas salieron de grupos armados al margen de la ley en Colombia", de las cuales el 85% fueron hombres y el 14% mujeres según cifras de la Agencia para la Reincorporación y Normalización - ARN, Boletín cifras, 2019.

Experto Invitado

Colombia ha tenido una compleja historia alrededor del conflicto armado, la cual está ligada a una falta de capacidad de nuestra dirigencia para dar oportunidades a los ciudadanos menos favorecidos. El conflicto, por lo menos desde que somos independientes, ha sido un elemento determinante de nuestra evolución como nación.

En dicho marco, hemos tenido varios procesos de paz que han resultado en varios modelos de integración de estas poblaciones a la vida política, social y económica del país, con unos aprendizajes muy importantes. En los últimos 30 años, vimos la desmovilización del M-19 a comienzos de los años 90´s; a mediados de los años 2000 tuvimos la desmovilización y reintegración de más de 35.000 excombatientes de los paramilitares o las autodefensas; paralelamente hubo desmovilizaciones individuales voluntarias de casi 20.000 personas tanto de las FARC como del ELN; y desde el año 2016 con el proceso de paz de La Habana, se desmovilizaron un número adicional de aproximadamente 13.000 excombatientes de las FARC.

Desafortunadamente, salvo algunas excepciones, las instituciones colombianas no han sistematizado los retos, fracasos y lecciones aprendidas de estos importantes procesos. Por consiguiente, es necesario hacer un énfasis en los aspectos que han evidenciado que sí es posible hacer un trabajo muy serio integrando a la población excombatiente a la vida laboral y a la vida productiva. Estos énfasis son: en primer lugar, que cualquier esfuerzo que se realice con los excombatientes se debe hacer desde la empatía, entendida como la capacidad de ponerse en los zapatos del otro. En entender su historia, su pasado, sus sueños y aspiraciones, resulta fundamental. Adicionalmente, se debe contemplar un acompañamiento multidimensional de mediano y largo plazo (no existen atajos, no hay camino fácil, es un proceso). Donde, por medio de profesionales especializados en atender población en condición de vulnerabilidad, se trabajan componentes como el acompañamiento psicosocial, familiar; hábitat; educación (diferencial para jóvenes y adultos), salud, ciudadanía - reconciliación y aspectos productivos.

Frente al tema productivo en particular, hay varias premisas importantes a considerar. Lo primero que se debe destacar es que los énfasis no sean sólo en términos de emprendimiento, sino que también consideren la generación de empleo. No todos los seres humanos estamos hechos para ser emprendedores, muchos queremos o estamos capacitados para ser empleados y, por lo tanto, no podemos obviar esta realidad. En consideración a lo anterior, en estos procesos las habilidades blandas son casi más importantes que las competencias duras y el componente de formación institucional se debe adaptar para que estas poblaciones derivadas de contextos de violencia puedan ejercer un oficio o una actividad económica que les permita en el largo plazo tener sostenibilidad; y así romper de forma estructurada los ciclos de violencia en nuestro país.

JOSHUA S. MITROTTI VENTURA

Senior Director - FTI Consulting

Ex Director General de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)

Esta perspectiva de mediano y largo plazo es la adecuada para asegurar que estos hombres y mujeres, colombianos y colombianas, puedan integrarse a los circuitos productivos, sociales, políticos y culturales. Sólo desde esta visión de responsabilidad compartida entre el Estado y la sociedad (donde el sector privado resulta fundamental), vamos a poder articular un verdadero y profundo proceso de reconciliación nacional, que nos permita asegurar, por fin, las garantías de no repetición de hechos violentos en Colombia. Partiendo de este contexto, cualquier iniciativa que se realice de la mano del sector privado, de la academia, del Gobierno Nacional, entre otros, para incluir a las poblaciones de excombatientes y a las poblaciones en riesgo, como pueden ser los jóvenes derivados de contextos de violencia como el pandillismo, o la resocialización que debe ocurrir en los centros carcelarios o penitenciarios, es un paso fundamental para que en Colombia haya mayor equidad y oportunidades. Este tipo de acciones son las que nos permitirán transitar hacia un desarrollo integral e incluyente, la movilidad social es el factor central para reducir los factores generadores de violencia en Colombia.

Incluir a los excombatientes en las cadenas de valor, no debe ser una estrategia exclusiva de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o de altruismo. Contratar a un excombatiente, a un expandillero o a un exconvicto nos asegura que Colombia pueda tener un futuro distinto y eso implica darnos segundas oportunidades para todos. El empresariado colombiano tiene una responsabilidad inmensa de cara al futuro de Colombia.

En términos generales, esta población presenta amplias barreras para acceder al mercado de trabajo formal, la mayoría asociadas a bajos niveles educativos, ausencia de experiencia laboral formal, debilidades en habilidades básicas de lectoescritura, desconocimiento del mercado laboral urbano, debilidades en competencias claves y transversales, y resistencia por parte de los empleadores para vincularlos laboralmente.

Para analizar la situación de esta población en el ámbito educativo y laboral se utilizaron los registros administrativos de la ARN y del Servicio Público de Empleo - SPE, el censo socioeconómico a desmovilizados de la FARC-EP elaborado por la Universidad Nacional (2017), el Documento CONPES 3931, así como documentos y/o investigaciones específicas que se han adelantado para estas poblaciones como (Norwegien Center for Conflict Resolution, 2016), (Rozo Angel, 2017) y (Fundación ANDI, 2019).

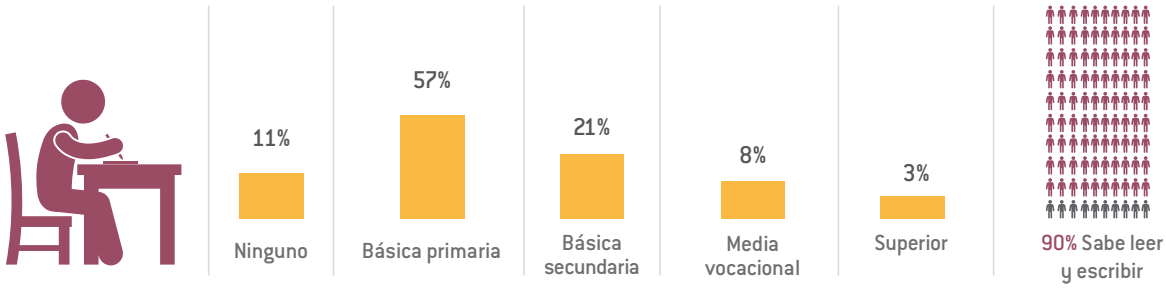
El 40% de las personas que se encuentran en procesos de reincorporación - PPR fueron reclutados con menos de 18 años, lo que implica que la mayoría de ellos no terminó su ciclo de educación básica.

Una de las principales brechas entre este grupo poblacional y la población en general, es la relacionada con niveles de preparación. A propósito, el informe *"El verdadero fin del conflicto armado: Jóvenes vulnerables, educación rural y construcción de la paz en Colombia"* del Norwegien Center for Conflict Resolution señala lo siguiente:

> *Los niños, niñas y adolescentes que son reclutados o utilizados por grupos armados pierden oportunidades de desarrollo personal y social que generan importantes barreras a la hora de la reintegración. Han perdido años de educación básica, primaria y secundaria, y tienen dificultades para volver a la escuela y, mucho más, para acceder a la educación superior. (Norwegien Center for Conflict Resolution, 2016, p. 13.)*

Según los resultados del censo socioeconómico realizado por la Universidad Nacional a un poco más de 10 mil desmovilizados de la FARC-EP en el año 2017, el 10% de ellos no sabía leer ni escribir, en tanto que el 57% tenían educación básica primaria como máximo nivel educativo, el 21% tenía secundaria y solo el 3% educación superior (Figura 1).

Figura 2. Distribución porcentual de la población desmovilizada según nivel educativo y alfabetismo. Colombia 2017.



Fuente: UNAL-Censo socioeconómico a desmovilizados de las FARC-EP (2017).

Un hecho que vale la pena mencionar, es que la mayoría de los ex integrantes de las FARC-EP no cuenta con sus certificados educativos, lo que se convierte en una gran barrera para formalizar su avance en el sistema educativo y/o para postularse a un puesto de trabajo. Ante este panorama, el documento CONPES 3931 propone actualizar la información educativa a partir de pruebas diagnósticas que precisen las competencias en lectoescritura, y establezcan criterios claros para ubicar a los exintegrantes de las FARC-EP en un nivel educativo (DNP, 2018).

Por otro lado, según el censo de la Universidad Nacional, el 85 % de las mujeres encuestadas respondió que la actividad que más les interesaba era estudiar y la segunda, participar en un proyecto productivo (69%). Para los hombres, la respuesta más representativa fue hacer parte de un proyecto productivo (85%), y la segunda, estudiar (69%). De igual forma, el 67% de los hombres y el 76% de las mujeres manifestaron su interés por terminar el bachillerato y el 49% de los exintegrantes de las FARC-EP manifestó su interés por acceder a educación superior. Lo anterior evidencia la disposición de los excombatientes para mejorar sus niveles de educación y formación, lo cual potenciaría sus probabilidades de tránsito al mercado laboral y a sus propios emprendimientos.

De acuerdo con la información reportada por la ARN, de las 25.052 personas que culminaron el proceso de reintegración, el 50% lo hizo con nivel de bachillerato, mientras que el 17% culminó con básica secundaria y el 28% con básica primaria (ARN, 2018).

Dado que la gran mayoría de las vacantes exige como mínimo que los candidatos hayan finalizado la secundaria, los bajos niveles de educación y formación de la población aunado a las dificultades por certificar los niveles alcanzados, dificultan el solo acceso a procesos de selección.

Al revisar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo – SISE, se encontró que para 2018 3.817 personas en proceso de

reintegración se encontraban registradas en el SPE. De estas el 13,7% fueron colocadas en un puesto de trabajo, el 32,0% fueron remitidas a orientación, el 33,1% a formación para el trabajo y el 15,7% a talleres de competencias claves y trasversales (unidad SPE 2018). Al comparar con la proporción de colocados general (22,5%) se encuentra que la probabilidad de ser colocado siendo población en proceso de reintegración se reduce casi a la mitad en los canales formales.

Existe cierta resistencia por parte de los empleadores del país a vincular personas en proceso de reincorporación

No resulta extraño entonces que únicamente 1 de cada 5 personas en proceso de reincorporación se encontraba ocupado en un puesto de trabajo formal (ARN 2017). Esta situación está estrechamente relacionada con el hecho que en el país existe cierta resistencia por parte del sector productivo a vincular personas en proceso de reincorporación. Al igual que con otras poblaciones, los bajos niveles de empleabilidad son también resultado de debilidades en los procesos de talento humano en las empresas.

Gráfico 29. Distribución porcentual de las circunstancias bajo las cuales los empresarios estarían dispuestos a contratar personas reinsertadas en sus empresas. Colombia 2017.

Fuente: Gran Encuesta PYME - ANIF, 2017 - II.

Según la presidente de Acopi, el "64% de los pequeños empresarios prefieren pagar más impuestos que contratar PPR [Población en procesos de reintegración]" . De igual forma, en la Gran Encuesta PYME de ANIF 2017-II se evidencia que, entre el 29% y el 37% de las empresas encuestadas manifestaron que en ninguna circunstancia contratarían reincorporados, y entre el 19 y 28% manifestaron que lo harían siempre y cuando el candidato tuviera la formación requerida y el gobierno otorgara incentivos tributarios. Esta situación pone en evidencia que más allá de las barreras individuales de las personas en procesos de reincorporación, existen barreras organizacionales y del entorno que hacen todavía más difícil que esta población logre vincularse al mercado de trabajo formal en Colombia.

Altas tasas de desempleo y de informalidad para las personas en proceso de reincorporación

Al analizar la situación laboral de los desmovilizados que habían culminado el proceso de reintegración en 2019 (25.052), de la porción de ocupados el 69,0% se encontraba en el sector informal y el restante 31,0% estaba en la formalidad. Por el lado de la población en proceso se identificó que de la población economicamente activa en este grupo, el 26% se encontraba desocupada (ARN, 2018).

Por su parte la ARN estimaba para 2016 una Tasa de desempleo del 18,2% para la población en proceso de reintegración (ARN, 2017).

En términos de ingresos laborales, se evidencia que el 95,2% de las personas en proceso de reintegración devengaron menos de 2 salarios mínimos, lo que ratifica su situación de vulnerabilidad (ARN, 2017). Este resultado no podría ser distinto si tenemos en cuenta que de cada 10 personas que se encontraban en la ruta de reincorporación, 7 estaban ocupados en el mercado laboral informal o estaban desocupados.

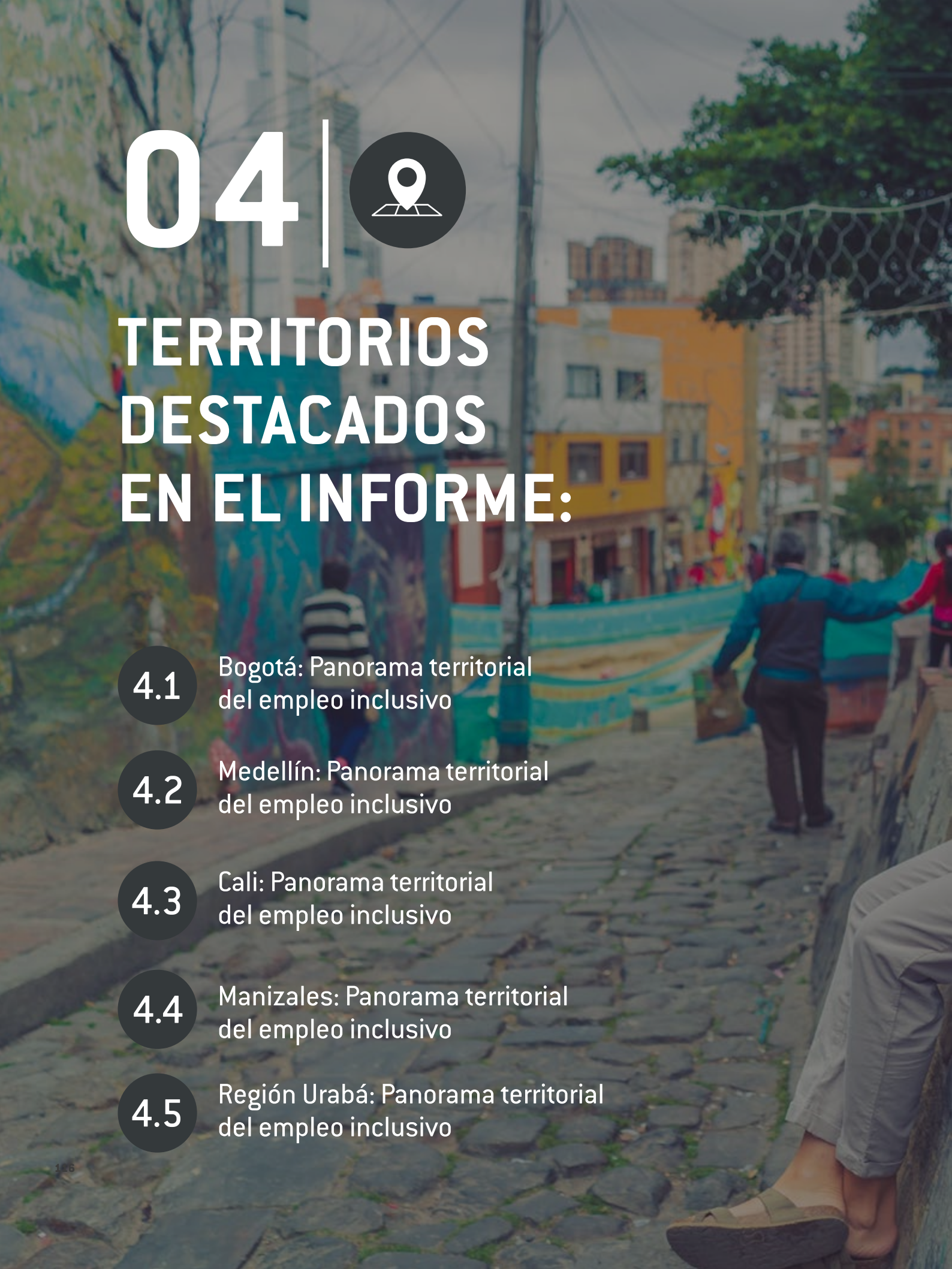
Lo anterior reitera los importantes desafíos que persisten en la educación y formación de la población, en el acercamiento de estos al mercado laboral, y en el fortalecimiento del empresariado para que los procesos de talento humano permitan la selección, contratación y permanencia de personas con el potencial para desempeñarse de forma productiva para sus ocupaciones sin importar sus antecedentes. Las empresas tienen acá también una tarea enorme de cualificación de sus procesos de talento humano, a fin de que la selección, contratación y permanencia de trabajadores en la empresa esté mediada solamente por temas laborales como sus cualificaciones y desempeño. Si esto ocurriese, personas excombatientes de grupos al margen de la ley podrían demostrar sus competencias en los procesos de selección, más allá de no contar con estudios certificados, experiencia laboral demostrable, recomendaciones, entre otros.

Si bien más de veinticinco mil personas han culminado con éxito el proceso de reintegración (ARN 2019), las cifras presentadas en el capítulo invitan a promover o fortalecer una agenda de mediano y largo plazo que contemple con mayor fuerza, desde una óptica de empleo inclusivo, los mecanismos necesarios para que la prestación de servicios de educación, formación e intermediación, incorpore las medidas de atención diferencial requeridas y sobre las que se ha aprendido en todos estos años de atención desde los programas especializados.

En particular, se deben redoblar los esfuerzos para que los menores accedan al sistema educativo y reciban un apoyo especial, tanto académico como en orientación socio ocupacional, para que su probable condición de extraedad no termine en una nueva deserción a causa de abandono escolar. Así mismo, que la población joven que por su edad no regrese a la escuela, acceda a nivelaciones escolares más efectivas y con esto, tengan opciones aprovechables de formación posmedia.

Por otro lado, las recientes disposiciones de la Corte Constitucional acerca del FOSFEC ponen en la práctica en grave riesgo el acceso oportuno de la población -junto con otras no Cesantes- a las vacantes que oferta el mercado laboral formal. Se deben buscar mecanismos urgentes que aceleren el acceso de la población ubicada en ciudades grandes e intermedias, a servicios adecuados de intermediación laboral.

Por último, es urgente incorporar a esta población en las categorizaciones de los principales instrumentos de recolección de datos y registros administrativos, así como en las encuestas territoriales de hogares, calidad de vida y multipropósito. Es un reto dado el carácter confidencial que muchas veces acompaña su condición. Sin embargo, estos instrumentos deberían generar información mucho más útil y representativa acerca de la población en cuanto a educación, formación, intermediación, empleo formal. De otro modo, es muy difícil identificar la situación de la población, la evolución de mediano plazo, y el efecto de las distintas iniciativas que han buscado beneficiarlos.



04

TERRITORIOS DESTACADOS EN EL INFORME:

4.1 Bogotá: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.2 Medellín: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.3 Cali: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.4 Manizales: Panorama territorial del empleo inclusivo

4.5 Región Urabá: Panorama territorial del empleo inclusivo

Este capítulo presenta las principales cifras de cinco territorios priorizados: Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y la subregión de Urabá comprendida por 11 municipios (Turbo, Apartadó, Chigorodó, Necoclí, Arboletes, Carepa, San Pedro de Urabá, San Juan de Urabá, Mutatá, Vigía del Fuerte y Murindó). De esta forma, se brinda información de los aspectos más importantes de educación, formación, intermediación y empleo, permitiendo dimensionar las dinámicas territoriales de cada uno de los indicadores analizados.

Igualmente, se realiza una comparación entre las principales cifras de empleo inclusivo de los territorios frente a las cifras a nivel nacional, y frente a las demás ciudades analizadas. Lo anterior permite vislumbrar cómo las dinámicas de empleo inclusivo varían según el contexto regional, así como evidenciar la similitud de las barreras que enfrentan diferentes poblaciones en diferentes territorios. Esto demuestra la creciente necesidad de diseñar acciones dirigidas a potenciar las realidades institucionales que condicionan las trayectorias de las poblaciones vulnerables desde la educación hasta el empleo.

Bogotá, Medellín y Cali fueron elegidas por ser tres de las ciudades principales del país y por contar con información desagregada para la ciudad, lo que permite conocer con mayor detalle la situación del territorio. Por su parte, Manizales fue seleccionada para comprender las oportunidades y desafíos en una ciudad mediana con una dinámica muy importante de iniciativas en educación y formación. Por último, la región de Urabá se seleccionó para evidenciar el gran reto que significa la ausencia de información disponible para la gran mayoría de territorios de Colombia.

4.1 BOGOTÁ: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

Este capítulo aborda para Bogotá los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo, que como se dijo en el capítulo 2, desde una óptica de empleo inclusivo condicionan la probabilidad de que las poblaciones vulnerables incursionen en el mercado laboral. También destaca una iniciativa de empleo inclusivo con presencia en el territorio. "Empleo para la Reconciliación", es un ejemplo de las acciones que se pueden implementar en la ciudad para contrarrestar algunos de los desafíos que evidencian las cifras que se presentan en este apartado.

Bogotá aglomeró para 2018, el 16,0% del total de personas matriculadas en el país, presentó una cobertura neta total de 79,5, es decir, 5,9 puntos porcentuales (en adelante p.p) menor a la nacional y en términos generales, tuvo mejores resultados en las pruebas Saber, lo que significó que la calidad de la educación en el Distrito Capital fue superior a la del promedio nacional.

En cuanto a la formación y educación posmedia, se encontró que la proporción de personas que estaban matriculadas en Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (en adelante Formación ETDH) en la ciudad, fue 5,6 p.p menor que la del nivel nacional. Al desagregar por áreas de conocimiento, la mayor parte de los estudiantes estaban inscritos a programas relacionados con "Economía, administración, contaduría y afines" (37,0 %). Por parte de los programas de Formación EDTH, el 17,1 % de los matriculados estudiaba temas relacionados con "Ventas y servicios".

En el tramo de intermediación se observó que, en el año 2018, del total de registrados en el Servicio Público del Empleo - SPE el 55,7% correspondieron a mujeres y el 5,5% a víctimas del conflicto, con una participación mayoritaria de jóvenes en el total de registrados (53,5 %). Frente a las empresas inscritas en Bogotá, se resalta que para 2018 existía una mayor proporción relativa de empresas medianas y grandes, que a su vez, publicaron casi la mitad (48.4%) de las vacantes del país.

Sobre empleo observamos que 18 de cada 100 ocupados del país para 2018 estaba en Bogotá y que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres fue significativamente inferior a la registrada en el total nacional. En cuanto a la informalidad a nivel nacional para 2018, aproximadamente 66 de cada 100 personas ocupadas estaba en informalidad, mientras que, en Bogotá, la proporción fue de 48 de cada 100.

En Bogotá hay un poco más de 7.4 millones de personas según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 hecho por el DANE, de las cuales el 52,2% son mujeres. Es la ciudad más importante del país no solo por ser su capital, sino porque aglomera el mayor número de personas ocupadas así como el mayor número de empresas. Adicionalmente, aporta cerca de la cuarta parte del Producto Interno Bruto - PIB nacional nacional, por ello, las acciones tomadas en esta ciudad necesariamente impactan a nivel territorial, por lo que el reto es mayor. A continuación, se detalla el panorama de la ciudad en cada uno de los tramos.

A | Educación media

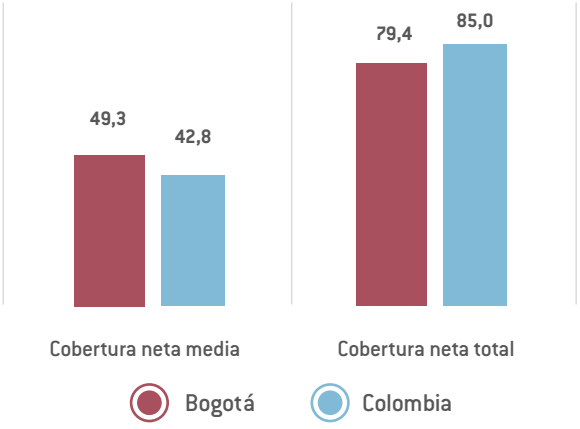
La educación media es un requisito mínimo para la movilidad social y para lograr consolidar un proyecto de vida exitoso. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE ha señalado la importancia de este nivel para fortalecer y profundizar las competencias y habilidades necesarias para continuar en la educación posmedia o ingresar al mercado laboral (OCDE, 2016).

Esta consideración es significativamente importante en Bogotá, dado que esta ciudad aglomera el 16,0% del total de matriculados en educación media del país. De acuerdo con la información reportada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN, en **Bogotá para 2017 había 170.718 estudiantes matriculados en educación media, de los cuales 52,7% eran mujeres. El 1,5% correspondía a grupos étnicos y población con discapacidad.**

Dichos estudiantes estaban distribuidos en 1.420 instituciones de educación media, de las cuales el 33,0% eran oficiales, situación que contrasta con lo que ocurre a nivel nacional donde la mayoría de las instituciones son oficiales (74,6%).

Bogotá registró una cobertura bruta de educación media del 82,7 en 2017, mientras que la tasa de cobertura neta de educación media para la ciudad se ubicó en tan solo 49,3, cifra superior al registro nacional (42,8) pero que resulta preocupante para la capital del país. Además, al comparar con la tasa de cobertura neta total, **Bogotá está 5.6 p.p por debajo del país.** De acuerdo con la Secretaría de Educación Distrital - SED, las localidades de Sumapaz y Ciudad Bolívar son las que presentan mayores retos en cobertura en educación media Secretaría de Educación Distrital (SED, 2018)

Gráfico 1. Tasa de cobertura neta en media y total. Bogotá y Colombia 2018.

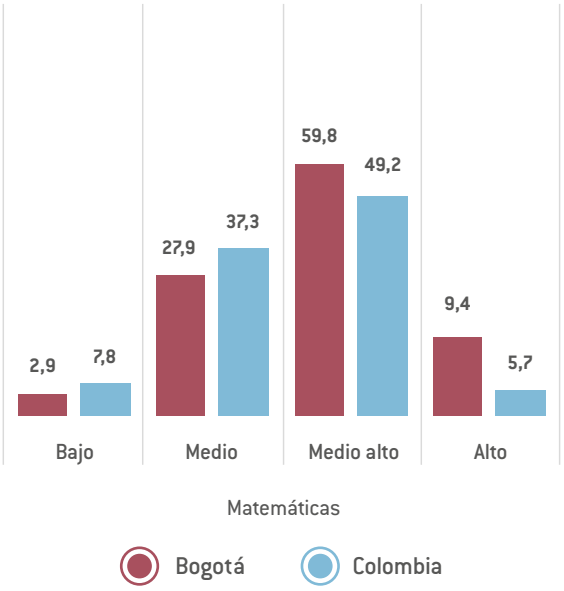


Fuente: DANE, 2017.

Por otra parte, al analizar la tasa de deserción de media en Bogotá, se observa que esta fue de 1,5 en 2017, cifra inferior al promedio nacional (2,3), pero que representa a cerca de 1.600 personas que desertan del sistema educativo cada año. Por otra parte, según las cifras del MEN, en promedio, cerca de 91.000 estudiantes se gradúan de bachilleres por año en Bogotá[1]. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 en 2018, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó que la mayoría de los estudiantes de Bogotá alcanzaron el nivel medio alto en matemáticas (59,8 %) y lectura crítica (55,0 %), superando los resultados presentados a nivel nacional (ver gráficos 2 y 3).

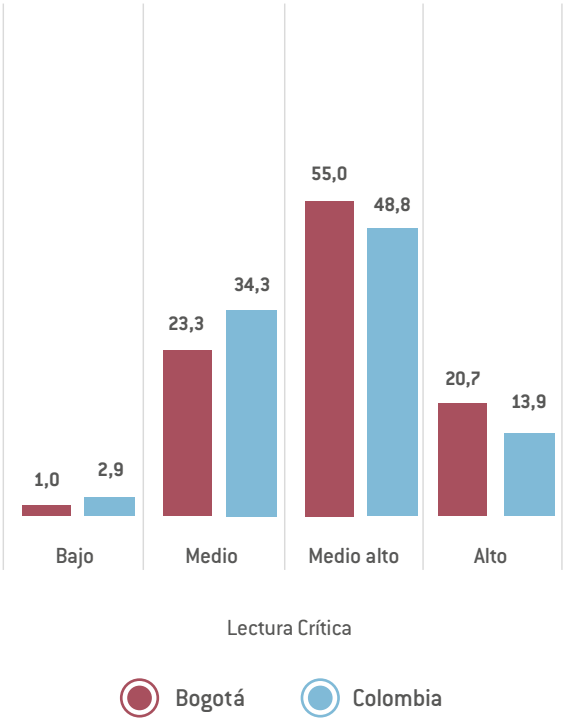
1. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentaron en 2017 las pruebas SABER 11.

Gráfico 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

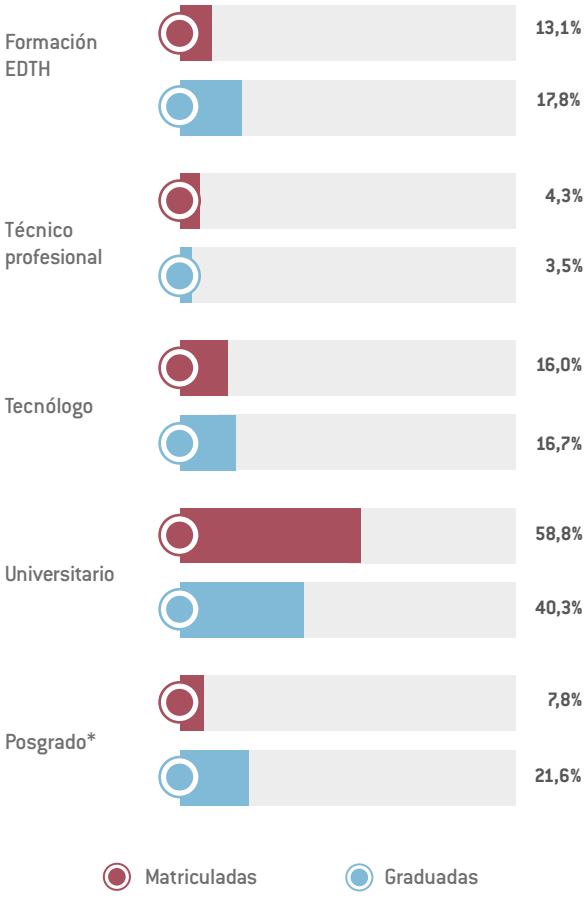
Lo anterior sugiere que, en términos generales, la calidad de la educación en el Distrito Capital es superior a un promedio nacional. El porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en los niveles de desempeño bajo y medio bajo fue 30,8 % y 24,3% en matemáticas y lectura crítica respectivamente.

B | T Bogotá: Educación posmedia

En Bogotá para 2018 había 894.215 estudiantes matriculados en formación y educación posmedia[2], de los cuales, **el 66.6 % (595.115) estaban realizando estudios de educación universitaria ya sea en pregrado o posgrado, cifra significativamente superior a la nacional (58,3%).** En oposición, mientras que el porcentaje de matriculados en formación para el trabajo en Bogotá fue del 13,1 %, en Colombia alcanzó el 18,7%.

2. "Cifras correspondientes a los cálculos del MEN - SNIES para matriculados anual"

Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Bogotá 2017.



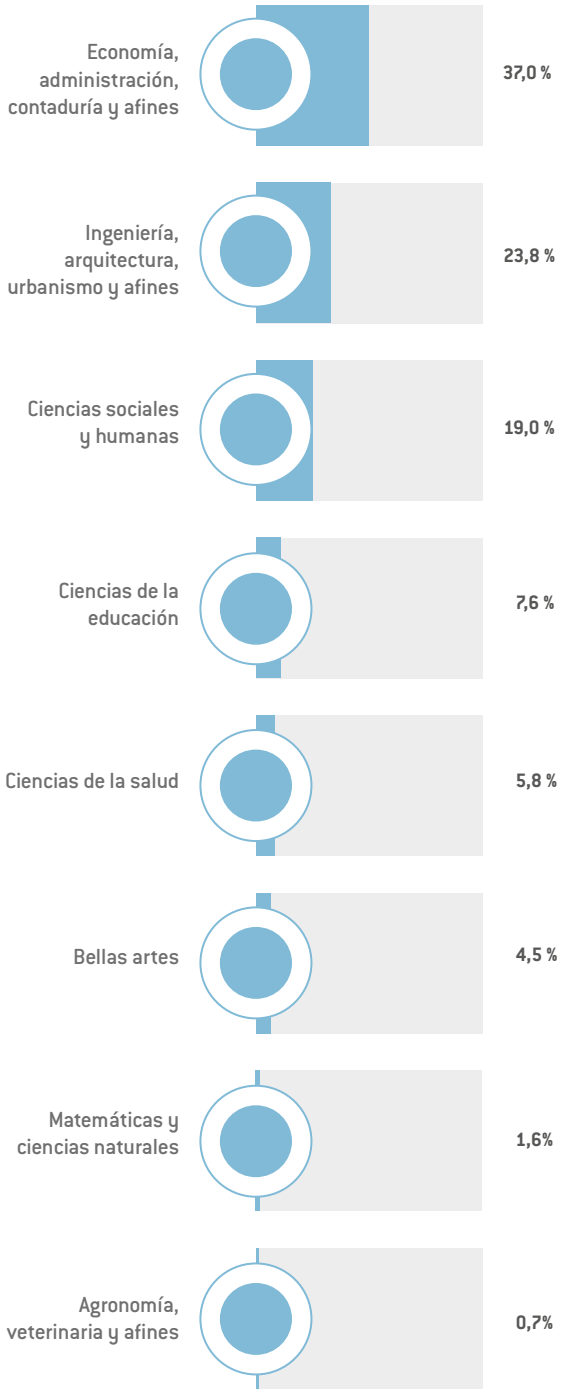
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.
*Posgrado hace referencia a las categorías: Maestría, Doctorado, Especialización médico quirúrgica, Especialización Tecnológica y Especialización Universitaria.

En términos de personas graduadas, se observó que en el año 2018, un poco más de 200.000 personas terminaron su proceso de formación posmedia. Como se muestra en el Gráfico 4, la mayoría culminaron programas universitarios de pregrado (40,3%), seguido de personas que culminaron programas de posgrado (21,6 %), tecnólogos (16,7 %), Formación ETDH (17,8 %) y en menor proporción, personas que finalizaron su formación técnica profesional (3,5 %).

Respecto a la deserción en programas de educación superior se identifica que, en el caso de la deserción por periodo, la cifra en el nivel universitario es muy cercana a la nacional, 9,4 y 9,0 respectivamente. En el caso de la deserción por cohorte en el nivel universitario la cifra nacional es 0.2 p.p. mayor a la de Bogotá que es de 44,9 que de igual manera es preocupantemente alta. En el caso de la educación técnica y tecnológica, la deserción por cohorte asciende al 53,65, cifra muy cercana a la nacional (MEN, 2017).

Al analizar las áreas de conocimiento en donde se matricularon más personas en Bogotá para 2018, se encontró que el 37,0 % estaba en Economía, administración, contaduría y afines, el 23,8 % en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y el 19,0 % en Ciencias sociales y humanas (MEN, 2018).

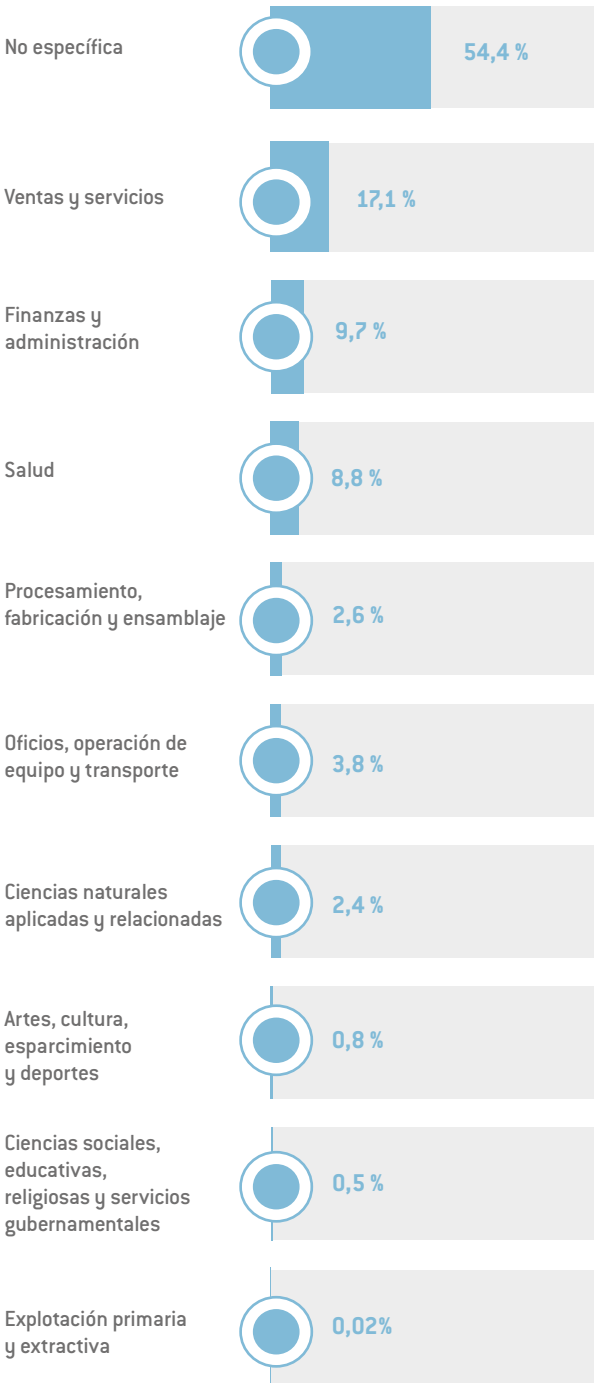
Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Bogotá 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, en cuanto a los programas de Formación EDTH, el 17,1 % de los matriculados estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios y el 9,7 % con Finanzas y administración. Llama la atención que más de la mitad (54,4%) de los matriculados se encuentran estudiando programas que no especifican el área de conocimiento a la que pertenecen.

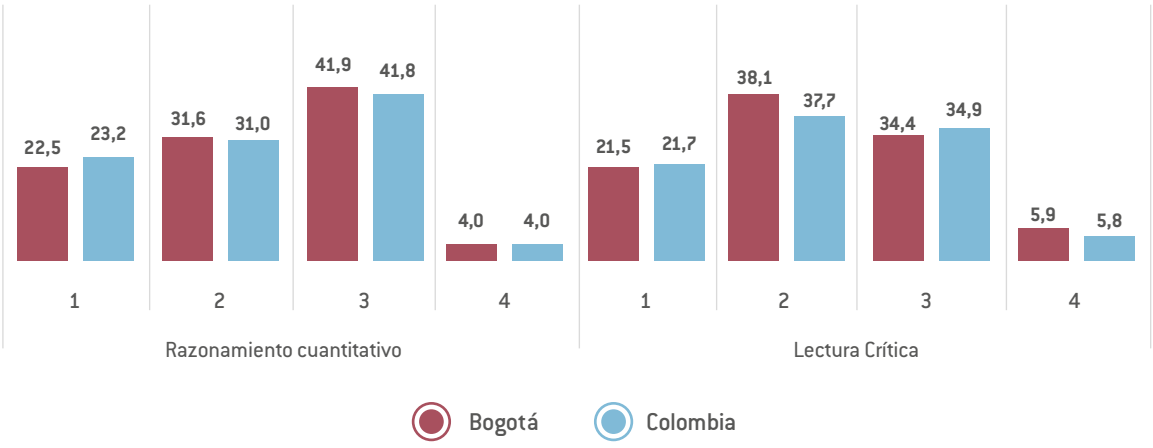
Gráfico 6. Distribución porcentual de matriculados en Formación ETDH por área de conocimiento. Bogotá 2017.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.

Al analizar el desempeño en las pruebas SaberPro 2017, se observó que la mayoría de los estudiantes de educación superior de Bogotá alcanzó el nivel[3] 1 y 2 en razonamiento cuantitativo (54,1%) y lectura crítica (59,6 %). Al contrastar la información de Bogotá con los resultados a nivel nacional, no se observan mayores diferencias (Gráfico 7).

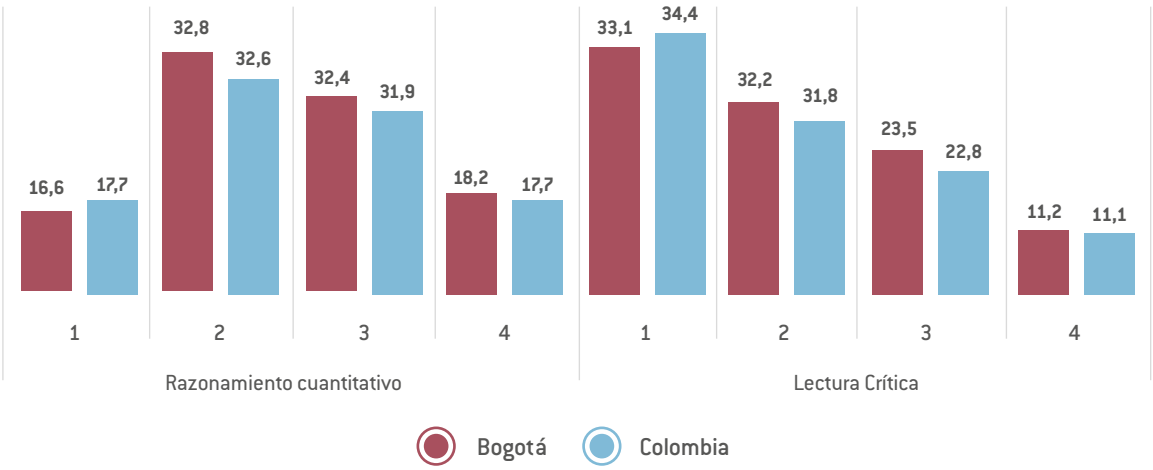
Gráfico 7. Distribución porcentual de resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Por otra parte, en lo referente a las pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos), la mitad de los estudiantes de Bogotá se ubicó en el nivel de desempeño bajo y muy bajo en razonamiento cuantitativo (49,4%) y en lectura crítica este porcentaje ascendió (65,3 %). En el caso particular de los resultados en el componente de razonamiento cuantitativo de las pruebas, el porcentaje de estudiantes en nivel 3 de Bogotá fue superior al nacional. Lo anterior pone en evidencia un gran desafío para las Instituciones de formación TyT (Técnica profesionales y tecnologías) en el Distrito.

Gráfico 8. Distribución porcentual de lo resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

3. Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.

Por otra parte, Bogotá cuenta para 2019 con 556 instituciones educativas, 436 entidades de formación para el trabajo y 120 Instituciones de Educación Superior - IES que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios, esto quiere decir que Bogotá concentra el 13,4 % de las instituciones del país (Tabla 1). Asimismo, es importante señalar que el 20 8 % de las IES y el 16 5 % de las Instituciones de Formación ETDH de Bogotá se encuentran acreditadas.

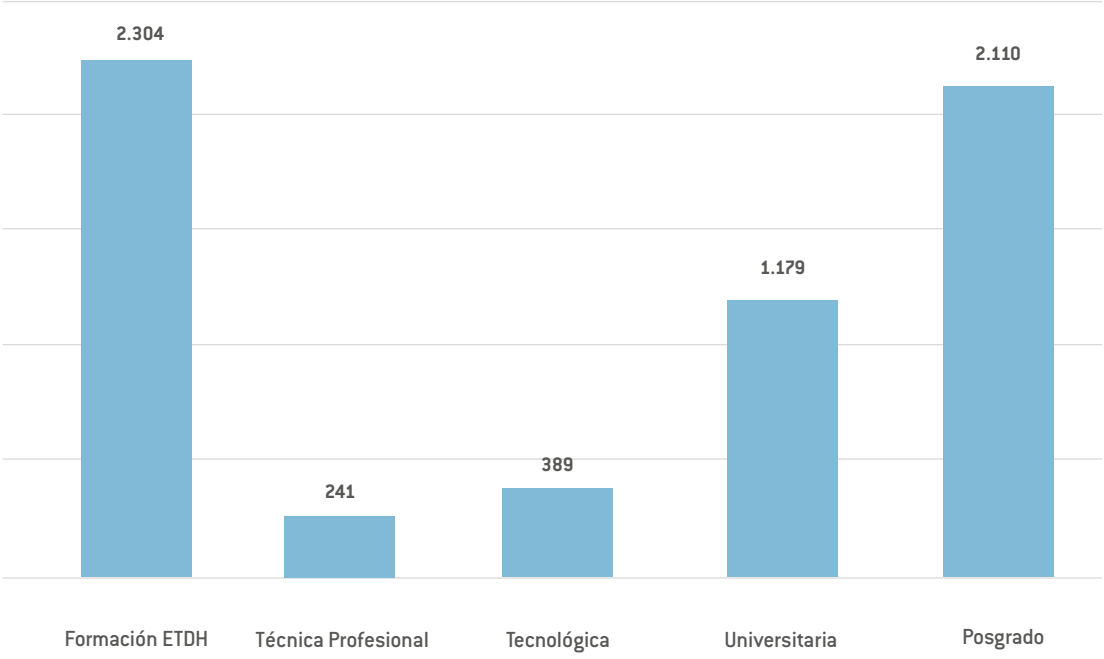
Tabla 1. Número de instituciones de educación y formación posmedia. Bogotá y Colombia 2019.

Instituciones	Número de instituciones en Bogotá	Número de instituciones en Colombia
IES	120	298
• Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	89	221
• Técnicas profesionales y tecnológicas	31	77
Formación ETDH	436	3.845
Total	**556**	**4.143**

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017-CNA, 2019 .

Por otra parte, el Distrito Capital contaba para 2018 con 3.919 programas de educación superior activos, de los cuales 2.110 correspondían a programas de posgrado y 1.809 a programas de pregrado. Igualmente se registraban 630 programas de formación técnica y tecnológica y 2.304 programas de Formación ETDH.

Gráfico 9. Programas de educación y formación posmedia. Bogotá 2018.

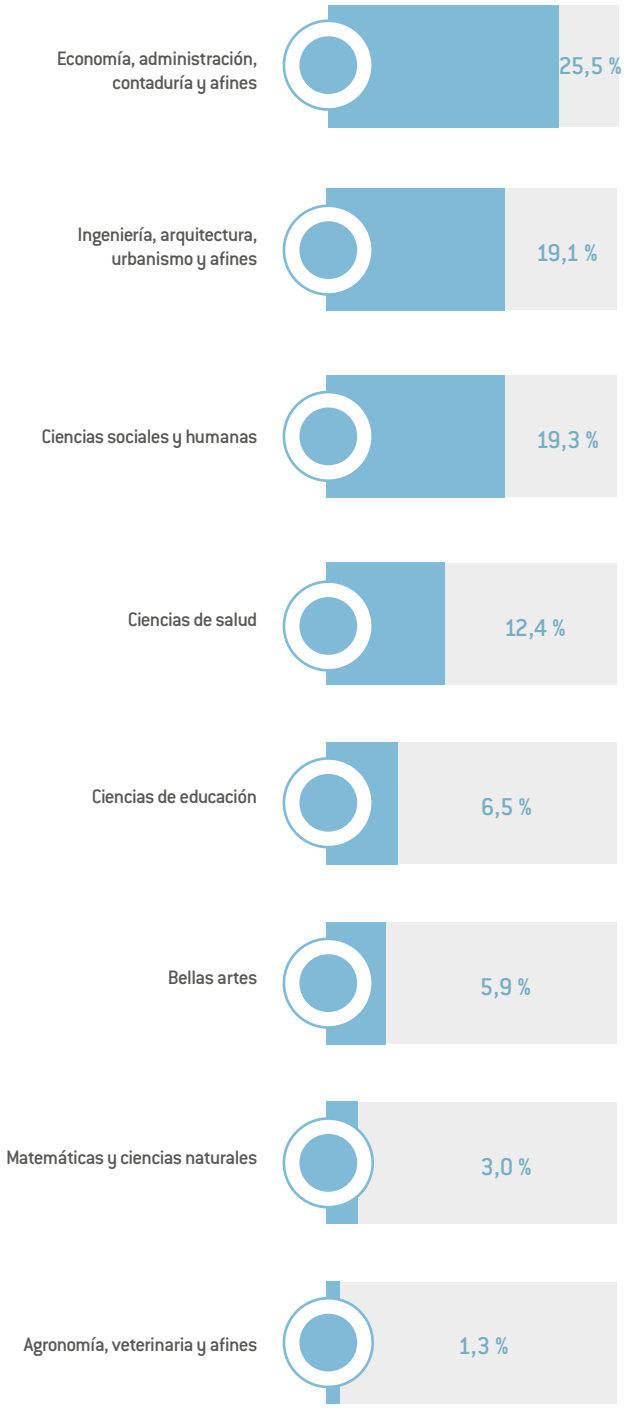


Fuente: SNIES-SIET, 2018.

En concreto, los programas de Formación ETDH representaron el 37% de la oferta de programas de educación y formación posmedia en la ciudad para 2018 (Gráfico 9). Al comparar esta proporción con el nivel nacional (58,3%), la diferencia es de más de 21,3 p.p. Ahora bien, del total de programas de educación superior que se impartía en Bogotá

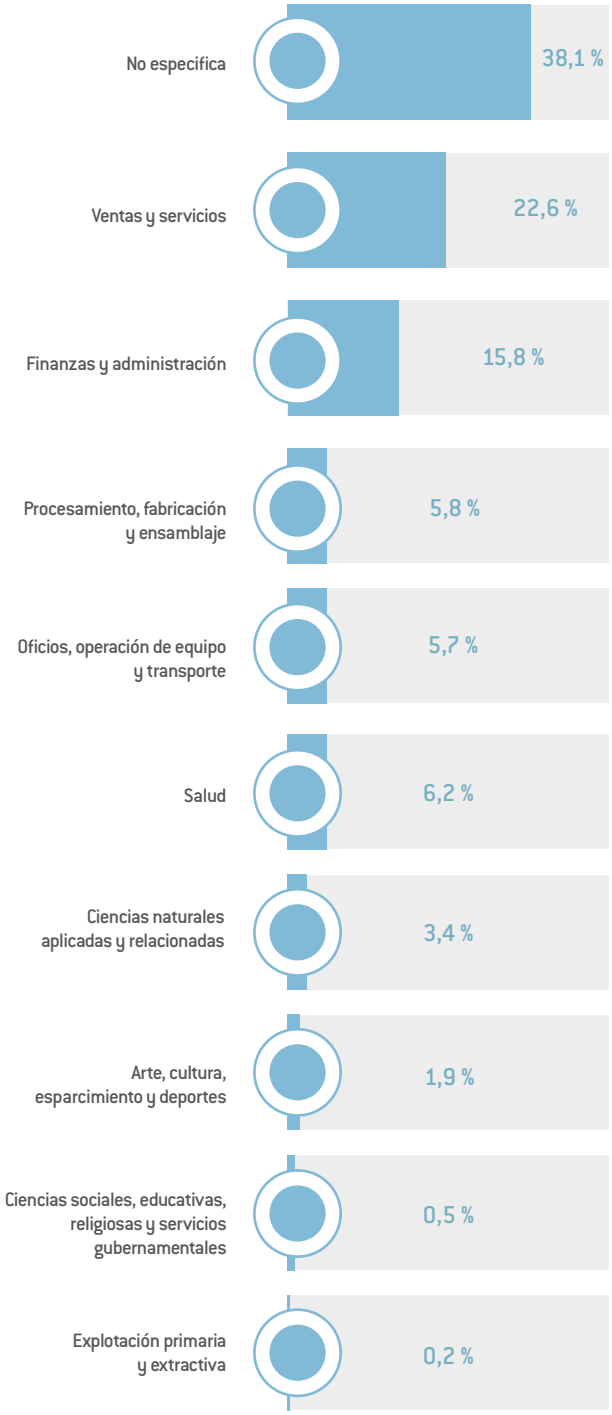
para 2018, 2 de cada 3 se concentraron en las áreas de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y Ciencias sociales y humanas (Gráfico 10). Por su parte, el 22,6 % de los programas de Formación ETDH se relacionaron con Ventas y servicios y el 15,8 % con Finanzas y administración, mientras que el 38,1 % de los programas registrados no especificó el área de conocimiento.

Gráfico 10. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Bogotá 2017.



Fuente: SNIES, 2017.

Gráfico 11. Distribución porcentual de los programas de formación ETDH por área de conocimiento. Bogotá 2017.



Fuente: SIET, 2017.

C | Bogotá: Intermediación

Acercar la oferta laboral con la demanda laboral requiere de grandes esfuerzos, tanto de los ofertantes (personas que buscan empleo) desde su preparación en competencias y habilidades, como de los demandantes (empresas que buscan empleados), para garantizar la inclusión y equidad en sus procesos de selección. Como se vio en la sección C del capítulo nacional, el país está realizando grandes esfuerzos no solo por atender los requerimientos generales, sino también los específicos de cada territorio.

Para 2019 Bogotá contaba con 109 prestadores autorizados por la Unidad del SPE[4], de los cuales el 55,0 % correspondieron a prestadores públicos[5], que contaron con 117 puntos de atención[6] (centros de empleo y puntos de información); en tanto que el 45,0 % de los prestadores, fueron privados[7]. En detalle, la distribución de estos, se pueden observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Bogotá según tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores	%
SENA	1	0,9%
Entes territoriales	2	1,8%
Cajas de Compensación Familiar	4	3,7%
Agencias privadas	49	45,0%
Bolsas de empleo	53	48,6%
Total general	**109**	**100%**

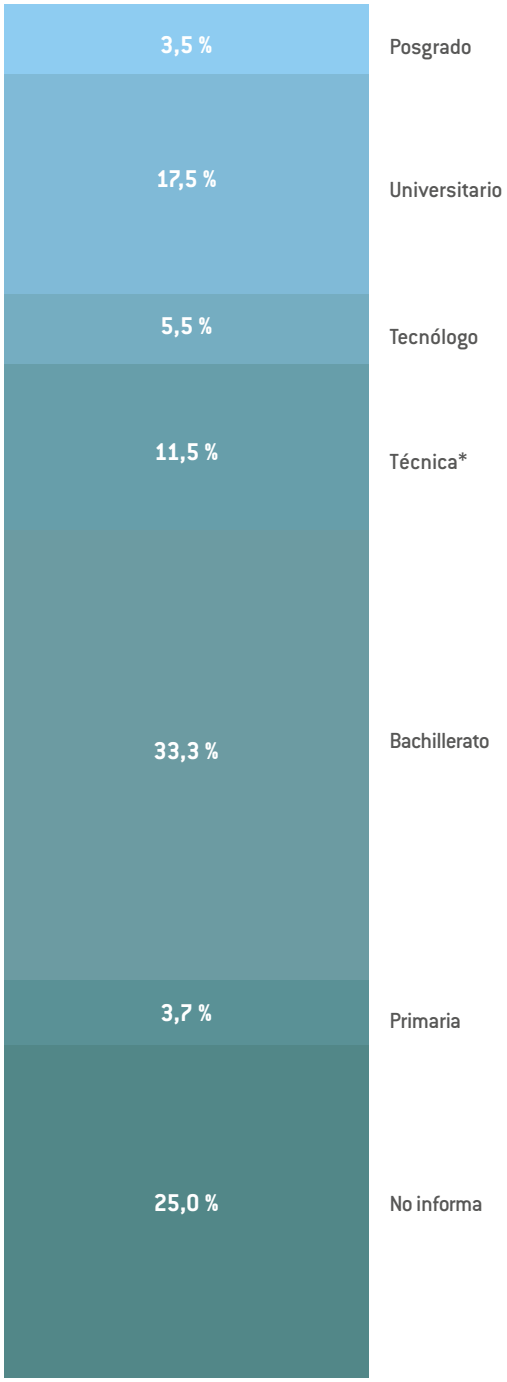
Fuente: Unidad del SPE, 2019.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

Los oferentes de empleo dentro del SPE son aquellas personas que están interesadas en encontrar un empleo y, por ende, inscriben su hoja de vida. Al revisar la información de las personas inscritas en el SPE[8] en Bogotá, se observó que en el año 2018 se registraron **246.278 hojas de vida, de las cuales el 55,7% correspondieron a mujeres y 5,5% a víctimas del conflicto, mientras que los afrodescendientes, las personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración representaron solo el 1,4% del total.**

La mayoría de las personas inscritas eran jóvenes (53,5%) y personas entre los 29 y 44 años (34,1%). Por nivel educativo, el 33,3% de la población registraba estudios de secundaria y/o bachillerato, seguido por el 17,5% con estudios universitarios y 17,0% con estudios técnicos (no se especifica si técnicos profesionales o técnicos laborales) o tecnológicos.

Gráfico 12. Porcentaje de persona inscritas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE según nivel educativo. Bogotá 2018.

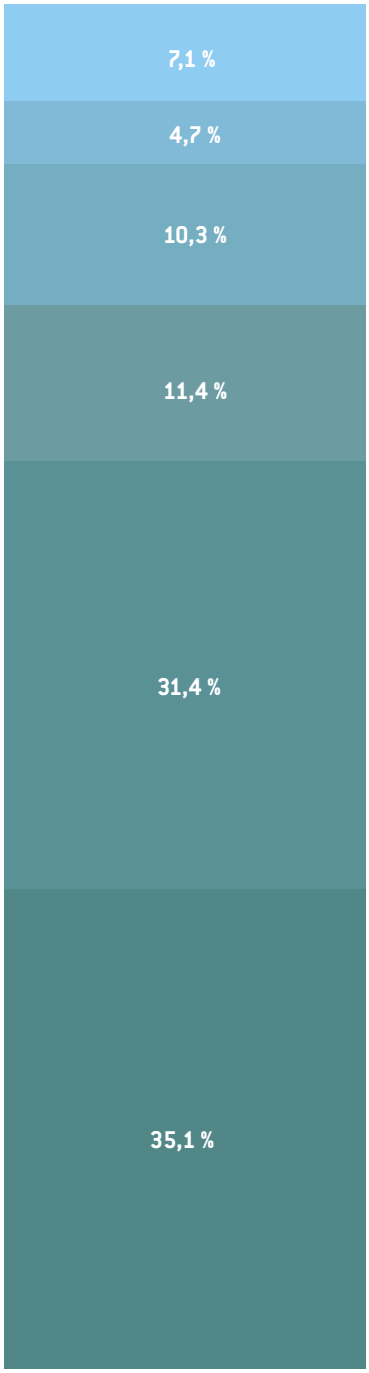


Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

4. Información con corte a marzo de 2019.
5. Los prestadores públicos de Bogotá son Colsubsidio, Compensar, Cafam, Comfacundi, el SENA y la Alcaldía de Bogotá.
6. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
7. Incluye bolsas de empleo de Instituciones de formación.
8. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el Sistema de Información del Servicio de Empleo - SISE , es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 35 de cada 100 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. De los cesantes (desempleados con experiencia), el 31,4% tenían al menos un año de experiencia y tan solo el 7,1% contaban con 6 o más años experiencia laboral.

Gráfico 13. Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Bogotá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el Sistema de Información del Servicio de Empleo[9] de Bogotá, un total de 7.677 empresas, de las cuales el 36,8% correspondieron a microempresas y el 34,6% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes representaron el 13,8% y 7,9%, respectivamente (ver Tabla 3).

Un hecho que llama la atención es que en **Bogotá existía una mayor proporción relativa de empresas medianas y grandes registradas en el SPE, respecto del país.** Mientras que en el país ese tipo de empresas representó el 13,1% del total de registros, en Bogotá ascendió al 21,7%. Lo anterior evidencia diferencias en la estructura productiva de Bogotá respecto al resto del país.

Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Bogotá 2016-2018.

	Año		
Tamaño	**2016**	**2017**	**2018**
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	2.509	2.110	2.828
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	2.040	2.173	2.657
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	764	802	1.060
Grande - Mayor a 200 trabajadores	453	528	608
Unipersonal	539	308	*524*
Total	**6.305**	**5.921**	**7.677**

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018 **en Bogotá, se publicaron 916.335 vacantes[10], una cifra cercana a la mitad de las vacantes registradas en el SPE a nivel nacional.** Llama la atención que **el 91,7% de las vacantes en Bogotá fueron registradas en prestadores del SPE privados.** Esta proporción es superior a la que se registra en el total nacional (80.8%).

9. Utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA
10. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico (Gráfico 14), se observó que 55,9 % de las vacantes se concentraron en cuatro sectores: Información y comunicaciones (20,8 %); Actividades profesionales, científicas y técnicas (12,9 %); Servicios administrativos y de apoyo (12,1%); y Comercio (10,1 %). En este contexto, es clave advertir que **1 de cada 5 vacantes registradas en Bogotá correspondió al sector de información y comunicaciones,** lo que evidencia la relevancia que ha venido tomando este sector en la economía de la ciudad.

Esta situación es coherente con diferentes estudios desarrollados por organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2019), la OECD (2019) y el Banco Mundial (2019), que destacan el crecimiento sostenido de la demanda por ocupaciones relacionadas con la información y comunicaciones como consecuencia del cambio tecnológico que se está experimentando a nivel global.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes registradas en el SPE por sector económico. Bogotá 2018.

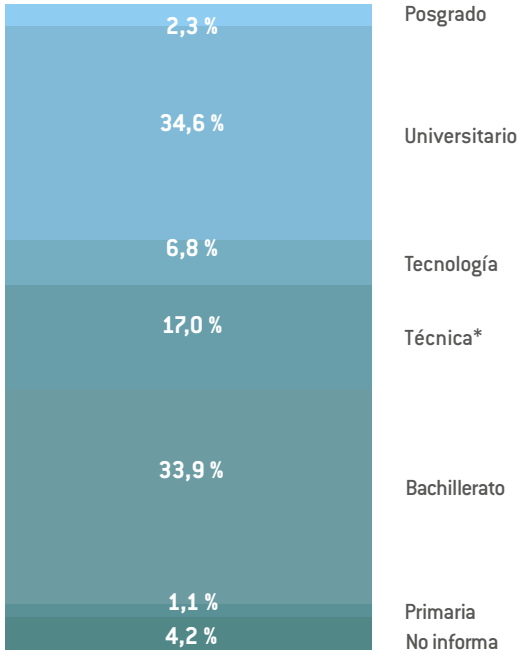
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Además, es importante señalar que **el registro de vacantes del SPE creció 9,4% en Bogotá, al pasar de 837.426 vacantes en 2017 a 916.335 en 2018.** Los sectores con mayor crecimiento de vacantes fueron Información y comunicaciones, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, y Construcción.

Por su parte, en términos de las ocupaciones[11] más demandas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en Personal de apoyo administrativo (23,9%) y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios (22,2%). Seguido de ocupaciones como Profesionales y científicos (18,4%) y Técnicos y profesionales del nivel medio (11,6%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se observó que, el 35,1% de las vacantes registradas en Bogotá para 2018 estaban dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo[12]. Por otra parte, se encontró que el 34,6% de las vacantes registradas requerían personas con título universitario y el 23,8% técnicos (no se especifica si técnico profesional o técnico laboral) y tecnólogos, mientras que el 2,3% de las vacantes requirieron personas con título de posgrado (ver Gráfico 15).

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes registradas según nivel educativo solicitado. Bogotá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

11. Ocupaciones según la clasificación Clasificación Internacional de Ocupaciones - CIUO - 08 A.C.
12. Incluye primaria y bachillerato

ACDI VOCA – PROGRAMA EMPLEO PARA LA RECONCILIACIÓN

El Programa fortalece las relaciones con empresas aliadas, gremios y otras entidades que compartan la visión de promover la inclusión laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad.

ACDI/ VOCA es una ONG norteamericana que fomenta el crecimiento económico sostenible, promueve iniciativas que generan oportunidades y elevan la calidad de vida de comunidades. En Colombia tiene 15 años de experiencia implementando programas financiados por USAID y el Gobierno de Colombia.

El Programa Empleo para la Reconciliación, apoya el cierre de brechas de acceso a formación para el trabajo, facilita la inclusión de jóvenes en el mercado laboral formal y desarrolla alianzas estratégicas con el sector privado para promover el empleo inclusivo, por lo anterior, busca potenciar el capital humano y social por medio de procesos de formación y vinculación laboral con estándares de calidad que aseguren su crecimiento personal y profesional.

La ejecución del programa en Bogotá, promueve la generación de oportunidades económicas y sociales a través de la formación técnica laboral a 415 participantes de diferentes segmentos poblacionales vulnerables (afrodescendientes, indígenas, comunidad LGBTI, víctimas del conflicto y migrantes venezolanos), con énfasis en jóvenes entre los 18 y 28 años, en las siguientes líneas de formación: Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Cocina, Agentes de Contact Center, Logística y Mercadeo en Punto de Venta y Redes y Telecomunicaciones.

Esta iniciativa incide sobre las principales barreras de empleabilidad de las poblaciones vulnerables, tales como: poco o nulo acceso a información de vacantes formales, debilidades en la estructuración del perfil, dificultades para presentar una entrevista de trabajo, déficit de habilidades blandas; y brechas en términos de formación. El acompañamiento psicosocial también ayuda a superar barreras estructurales de exclusión y estigmatización que han enfrentado estas poblaciones durante muchos años.

La ruta inicia con la socialización, reclutamiento y proceso de selección de los mejores candidatos, quienes muestran interés y tienen por expectativa y proyecto de vida, la formación y empleabilidad. Los candidatos son inscritos en los programas de formación de su escogencia y respaldados por la orientación ocupacional desarrollada en el proceso. La etapa lectiva cuenta con 660 horas de formación teórico-práctica, donde los participantes desarrollan sus habilidades y fortalezas para el desempeño de sus prácticas laborales.

Posteriormente, los participantes del programa en el proceso de su etapa lectiva cuentan con un departamento de gestión comercial, el cual les permite acceder a una empresa aliada que va a ser su patrocinadora durante su formación y posterior vinculación laboral. Asimismo el programa brinda acompañamiento y seguimiento post-vinculación garantizando la retención laboral y generación de oportunidades laborales formales para los jóvenes egresados. La estrategia además incluyó el diseño de una Ruta de Atención de Soporte, con aliados correspondientes a organizaciones e instituciones de la Alcaldía de Bogotá, dentro de los que se encuentran soporte en salud metal, soporte jurídico, atención en sustancias psicoactivas, atención a la mujer, entre otros.

A través del programa se ha logrado identificar las líneas de formación de acuerdo con los nichos de mercado encontrados y las alianzas potenciales identificadas con el sector privado, promoviendo la identificación de líneas de formación que responden al cierre de brechas de capital humano en Bogotá.

Fuente: Información tomada de: http://www.acdivoca.org.co/modeloempleoinclusivo/ACDIVOCA (2019). Informe técnico. Programa Empleo para la Reconciliación Fase II. Fundación Corona, ACDIVOCA, Fundación ANDI. (2018).

En relación con la experiencia solicitada por las empresas, se observó que 3 de cada 5 vacantes en Bogotá para 2018, exigieron experiencia laboral. Al comparar con la experiencia reportada por los buscadores de empleo registrados, este último dato cobra relevancia, dado que el 35,1% de las personas buscadoras de empleo no tenían experiencia laboral previa. Este hallazgo muestra, que al igual que en el nivel nacional, en Bogotá existen barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes. Por esta razón, es importante avanzar en programas que fomenten el primer empleo.

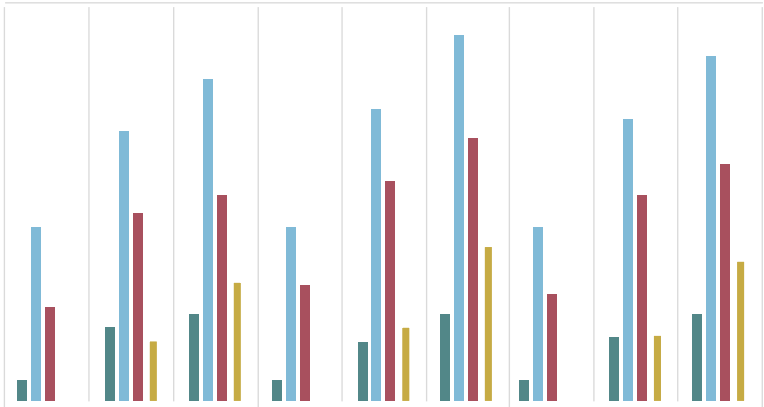
Cruce entre oferta y demanda laboral en 2018

Al analizar la información de gestión de los centros de empleo públicos que utilizan SISE[13] en Bogotá, se observó que entre 2016 y 2018, la cantidad de personas inscritas y las colocadas a través del SPE ha venido creciendo. Solo para 2018 se vincularon laboralmente 48.283 personas, que equivalen al 19,6% del total de inscritos en la ciudad, cifra menor al porcentaje de colocación nacional, que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 55,5% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Situación que contrasta con lo ocurrido a nivel nacional, donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas, evidenciando que, dentro del empleo formal, las mujeres en Bogotá tienen mayores oportunidades.

Por otra parte, el Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por los prestadores del SPE han aumentado paulatinamente, colocando cada vez mayor proporción de personas en empleos formales, además, atendiendo las carencias de quienes se inscriben en materia de competencias duras y blandas.

Gráfico 16. Distribución porcentual del número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales según sexo. Bogotá 2016-2018.



	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Colocados	5,0 %	14,5 %	19,7 %	4,4 %	13,6 %	19,5 %	4,6 %	14,0 %	19,6 %
Remitidos a orientación	39,2 %	60,7 %	72,8 %	40,1 %	66,0 %	83,0 %	39,7 %	63,8 %	78,5 %
Remitidos a formación para el trabajo	22,0 %	42,0 %	47,2 %	25,1 %	50,7 %	59,0 %	23,8 %	47,0 %	53,8 %
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0 %	14,4 %	27,5 %	0,0 %	16,9 %	35,5 %	0,0%	15,8%	31,9 %

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

13. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registrados en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.

D | Bogotá: Empleo

Bogotá es la ciudad más importante del país, no solo porque es la capital de Colombia sino porque 18 de cada 100 ocupados del país para 2018 estaba en Bogotá y según La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio - Confecámaras, el 24,2% de las empresas registradas están ubicadas en esta ciudad. En ese sentido, la presente sección analiza la oferta y demanda laboral de Bogotá, con el fin de conocer las características del mercado de trabajo, siempre desde la perspectiva de la inclusión laboral.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

Para 2018, del total de personas en edad de trabajar en Bogotá (6,7 millones), el 30,9% no estaba trabajando ni buscando trabajo, es decir, eran económicamente inactivas. De quienes participaron del mercado de trabajo, 4.153.891 estaban trabajando y 486.905 estaban buscado trabajo.

Participación Laboral

La Tasa Global de Participación - TGP, es decir, la proporción de personas que tuvieron o buscaron trabajo del total de personas en edad de trabajar en Bogotá para 2018 fue, 69,1, cifra superior en 5,1 p.p a la nacional (64,0). En general, la capital del país registra la TGP más alta de todas las ciudades colombianas, lo que evidencia que el mercado laboral de la ciudad enfrenta presiones muy fuertes por parte de la oferta laboral.

Gráfico 17. TGP (proporción de personas que están empleadas o buscando trabajo, sobre el total de personas con edad para trabajar) según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.

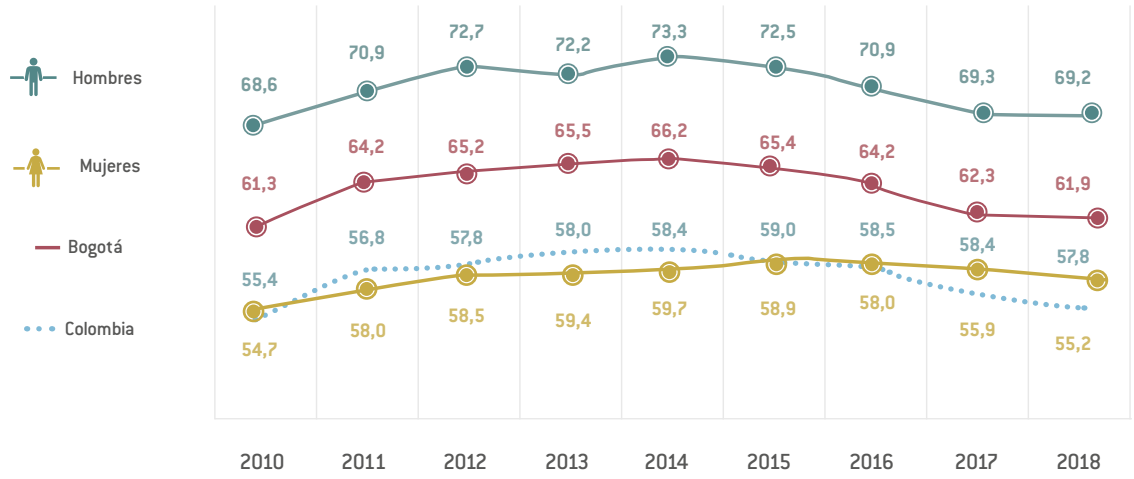
Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Por otra parte, se observa que en el año 2018 la participación laboral de las mujeres fue menor a la de los hombres. No obstante, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Bogotá, fue significativamente inferior a la registrada en el total nacional. En detalle, la TGP masculina (76,5) fue superior en 14,1 p.p a la tasa de las mujeres (62,4).

Ocupación

La Tasa de Ocupación - TO de Bogotá en 2018 fue 61,9, cifra superior en 4,1 p.p a la observada en la nación (57,8) y aunque disminuyó con respecto a 2017 (62,3), es la segunda TO más alta del país entre a las 23 ciudades medidas por la GEIH.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



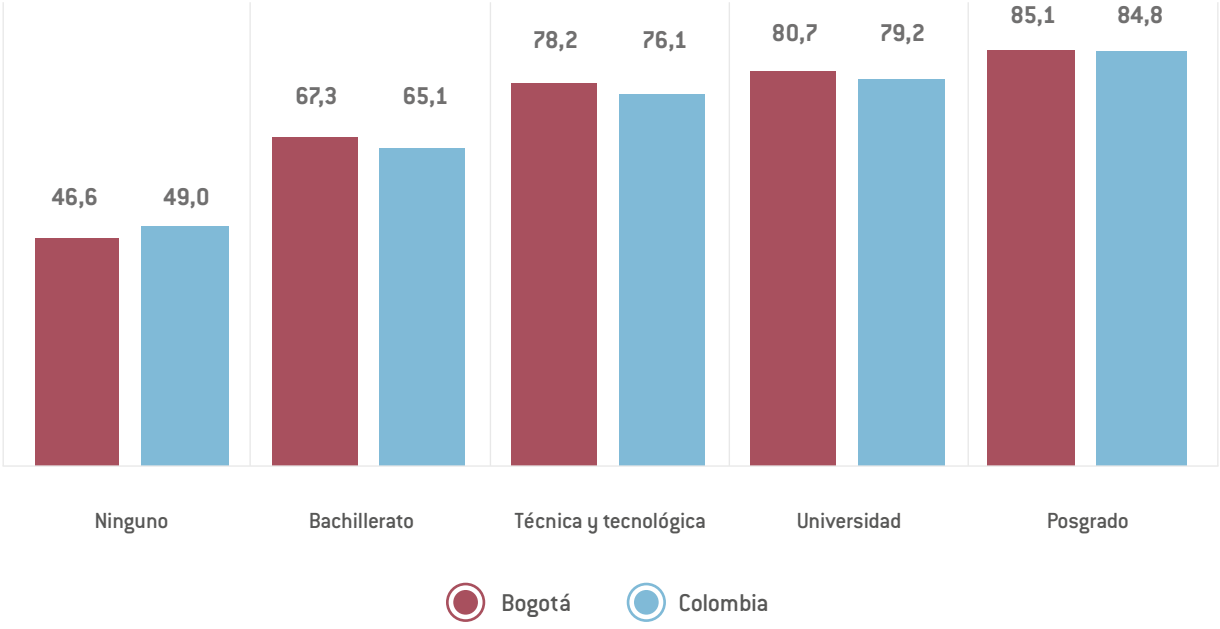
Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

La TO en Bogotá fue significativamente mayor para los hombres que para las mujeres. Específicamente, la TO de los hombres se ubicó en 69,2, en tanto que la de las mujeres se ubicó en 55,2. Esto muestra una brecha en la TO de 14,0 p.p. Esta brecha, sin embargo, fue inferior a la nacional que, para el mismo año, se ubicó en 21,6 p.p.

El Gráfico 18 también muestra que entre 2010 y 2018, las TO de Bogotá fueron mayores que las de Colombia, esto quiere decir que, mientras en Colombia para este periodo, en promedio 5 de cada 10 personas en edad de trabajar lograron ocuparse, en Bogotá, 6 de cada 10 lograron hacerlo.

Al analizar la TO según nivel educativo, el Gráfico 19 muestra que para 2017 al igual que en el nivel nacional, el mercado de trabajo de Bogotá privilegió a las personas que tenían algún tipo de educación. Esto se puede corroborar al ver que las tasas de ocupación fueron subiendo en la medida en que subió el nivel educativo.

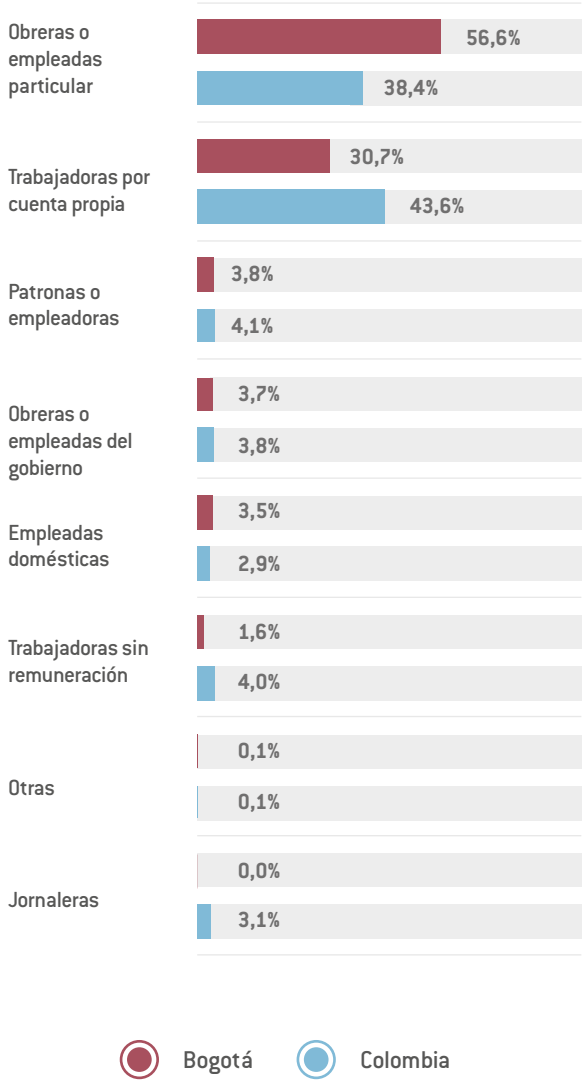
Gráfico 19. Tasa de ocupación según nivel educativo. Bogotá y Colombia.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

Por otro lado, al analizar a las personas ocupadas según posición ocupacional, se observó que aproximadamente el 56,6% son empleadas de empresas particulares y el 30,7% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia (Gráfico 20). En contraste, a nivel nacional el 38,4% de las personas están empleadas de empresas particulares y el 43,6% son empleadas por cuenta propia.

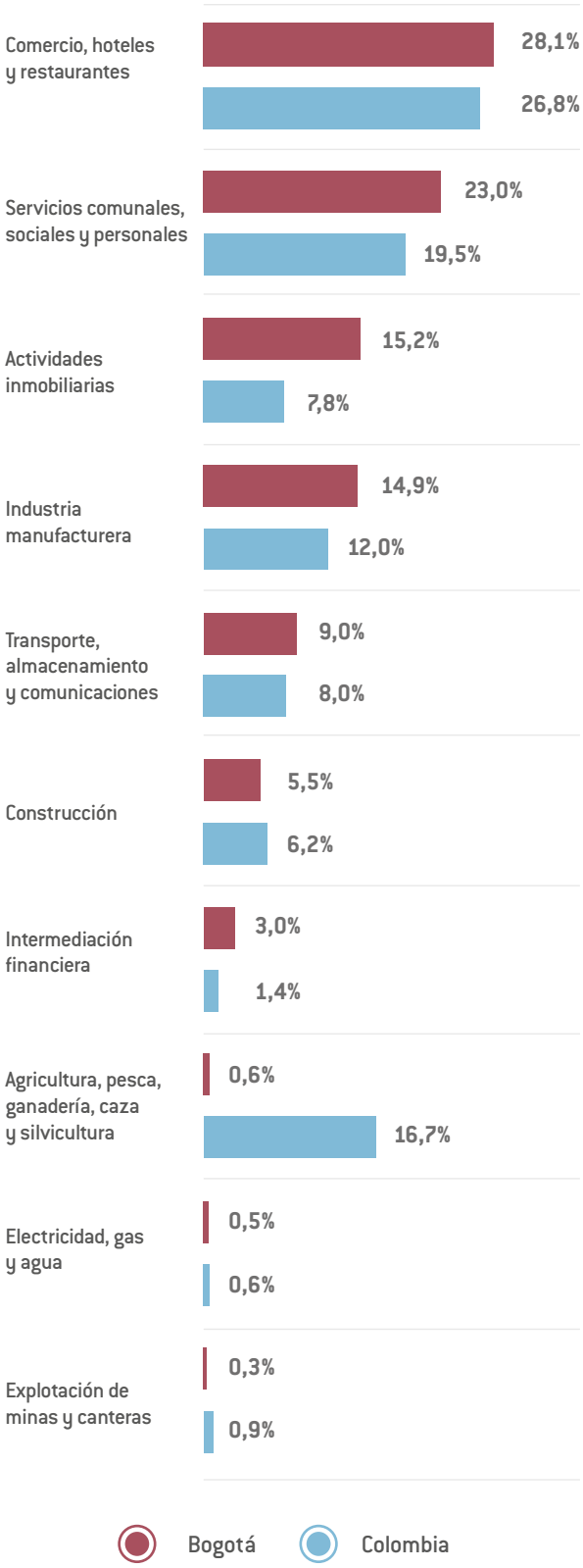
Gráfico 20. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Por último, el Gráfico 21 muestra las personas ocupadas según sector económico. Se encontró que al igual que a nivel nacional (26,8%), la mayor parte de personas ocupadas en Bogotá trabajó en el sector Comercio, hoteles y restaurantes (28,1%). Asimismo, Servicios comunales, sociales y personales, tanto a nivel nacional (19,5%) como en Bogotá (23,0 %), fue el segundo sector que más personas ocupadas concentró en 2018.

Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Bogotá y Colombia 2018.

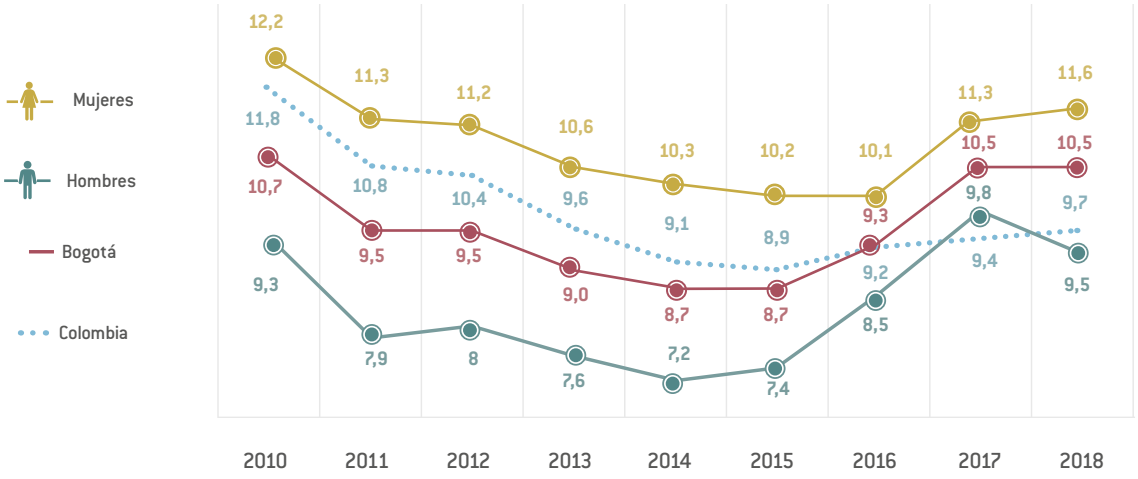


Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Desempleo

En 2018 Bogotá alcanzó una Tasa de Desempleo - TD de 10,5, superior en 0,8 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y superior en 1,2 p.p a la registrada en la ciudad en 2016 (9,3). De las 486.905 personas que para ese año estaban buscando trabajo, el 51,0% eran mujeres, proporción inferior a las reportada en Colombia (56,2%) para ese mismo año.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



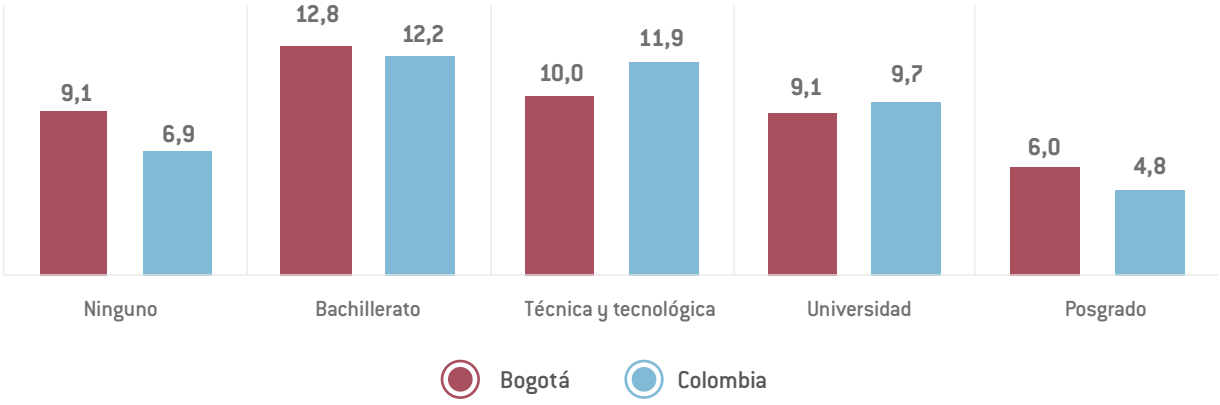
Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Al analizar la evolución de la TD desde 2010, se observó que hasta el 2015 la tasa había sido inferior al promedio nacional. A partir de este año, el incremento de la TD de Bogotá ha sido superior a la TD nacional, lo que sugiere que el tejido productivo de la ciudad desde ese año no ha podido absorber el incremento de la oferta laboral.

Al desagregar la TD por sexo, se encontró que la TD en las mujeres (11,6), es mayor que en hombres (9,5) durante todo el periodo analizado. Sin embargo, aunque esta situación fue similar a nivel nacional, la brecha en Bogotá (2,1 p.p) fue inferior a la de Colombia (5,3 p.p).

Al indagar cómo afecta el desempleo a la población según su nivel educativo, se encuentra que durante 2017 en Bogotá las personas que tuvieron algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o postdoctorado) presentaron la menor TD (6,0), seguidas por aquellas con educación universitaria (9,1%) y técnica y tecnológica (9,97%). En contraste, las personas con bachillerato (12,8%) fueron las más afectadas por el desempleo.

Gráfico 23. Tasa de desempleo según nivel educativo. Bogotá y Colombia 2017.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

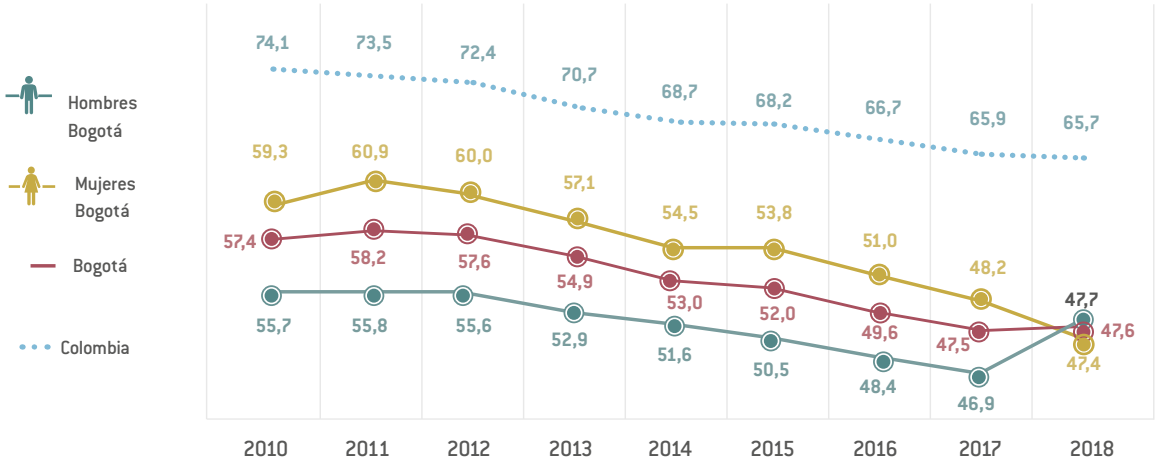
El Gráfico 23 también evidencia que, en Bogotá, la TD de las personas con formación técnica, tecnológica y universitaria fue menor que la del país. En contraste, las personas con posgrado en Bogotá tuvieron tasas de desempleo más altas que a nivel nacional.

Informalidad

En términos generales, a nivel nacional para 2018, aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas eran informales, mientras que, en Bogotá, la proporción fue de 5 de cada 10.

Por sexo para 2018, se evidenció que por primera vez desde 2010, la Tasa de Informalidad - TI masculina (47,7) fue superior a la femenina (47,4), lo que puede indicar que los empleos de las mujeres son cada vez mejores.

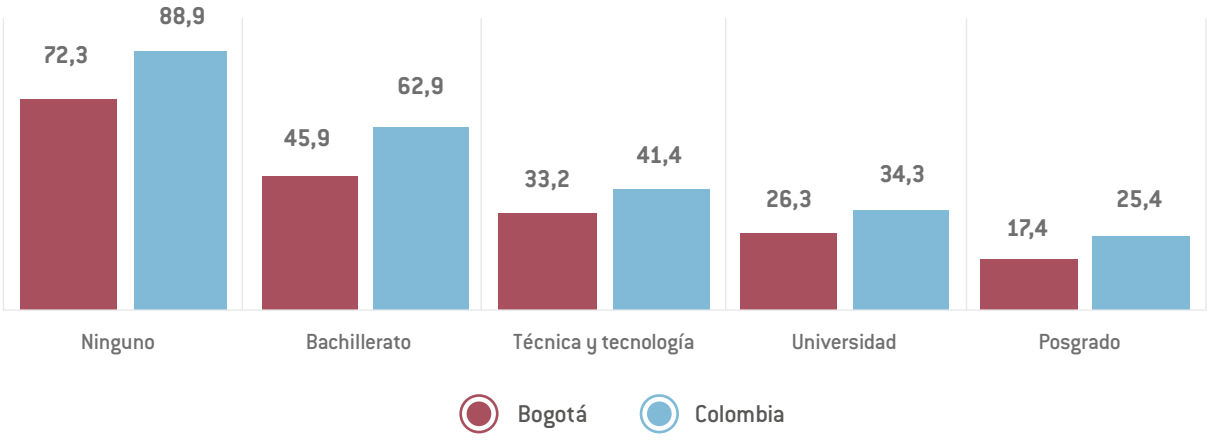
Gráfico 24. Tasa de Informalidad Fuerte según sexo. Bogotá y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Asimismo, se encontró que entre 2010 y 2018 el fenómeno de la informalidad ha disminuido tanto en la ciudad como en el país. En Bogotá la tasa de informalidad fuerte[14] pasó de 57,5 a 47,6; y en el total nacional de 74,1 a 65,7. Además, como se ve en el Gráfico 25, a medida que aumentó el nivel de escolaridad de las personas, se observó una disminución de la tasa de informalidad. La TI de las personas sin título educativo fue de 72,3, en tanto que, para las personas con estudios de posgrado, fue de 17,4. Con relación al promedio nacional, para todos los niveles educativos, Bogotá registró tasas de informalidad inferiores.

Gráfico 25. Tasa de informalidad según nivel educativo. Bogotá y Colombia 2017.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.

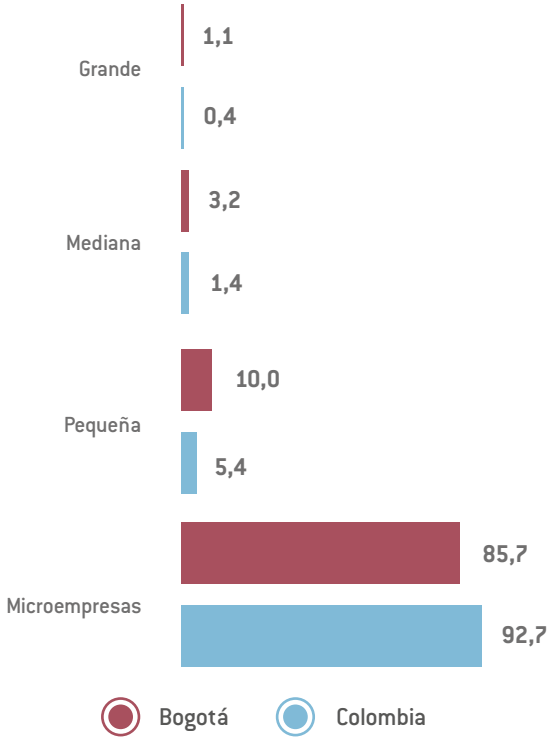
Al revisar la distribución de los ocupados informales según sector económico, se observó que la situación de Bogotá fue muy similar al promedio nacional. Los sectores que más personas informales concentraron en 2018 fueron en su orden, comercio, servicios sociales, construcción e industria.

14. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Bogotá - CCB, en el año 2018[15] la ciudad contaba con 382.170 empresas registradas, de las cuales el 85,7% (327.652) correspondía a microempresas, el 10,0% (38.183) a pequeñas empresas, el 3,2% (12.077) a medianas empresas y el 1,1% (4.258) a grandes empresas. Al comparar la estructura empresarial formal de Bogotá con la de Colombia, se encontró que la capital del país contó con mayor proporción de empresas grandes, medianas y pequeñas, que son las que podrían tener mejores condiciones para generar empleo formal.

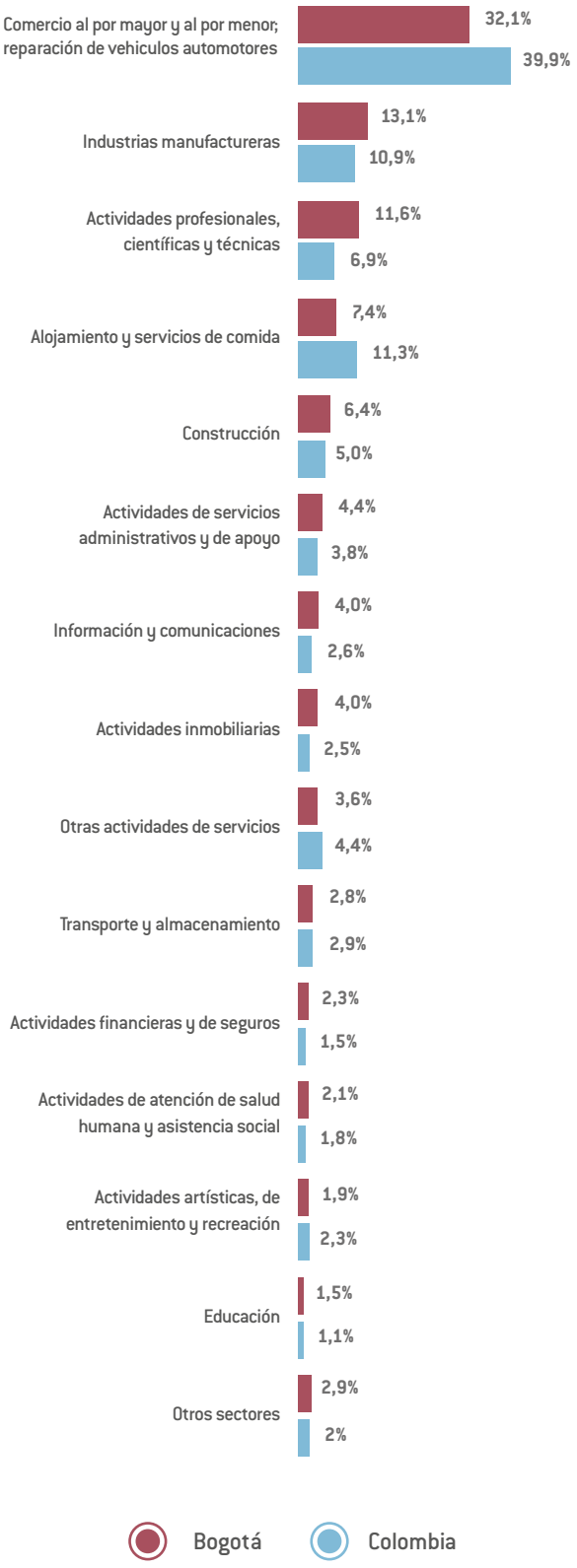
Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Bogotá y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá, Julio 2018.

La estructura empresarial de Bogotá para 2018, al igual que en Colombia, se concentró en los sectores de Comercio al por mayor y menor (32,1%), Industria manufacturera (13.1%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (11.6%) y Alojamiento y servicios de comida (7,4%). Sin embargo, mientras que el sector de Alojamientos y servicios de comida a nivel nacional fue el segundo con mayor proporción de empresas (11,3%), en Bogotá este sector se ubicó como el cuarto, en tanto que, industria manufacturera fue en Bogotá el segundo sector con mayor proporción de empresas y en Colombia fue el tercero (10,9%).

Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Bogotá y Colombia 2018.

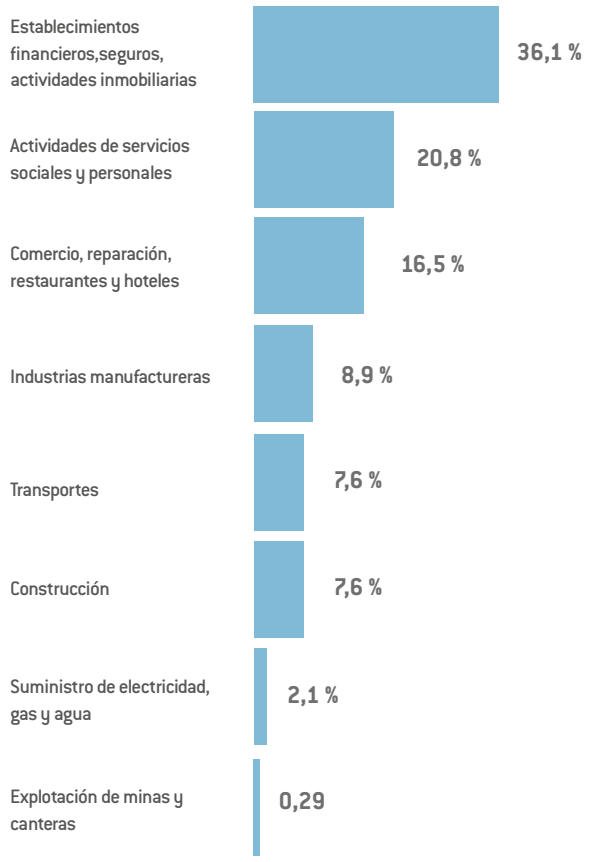


Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá, julio de 2018.

15. Cifra a julio de 2018.

Al analizar la composición del valor agregado de la ciudad, se observó que los sectores de Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y Actividades de servicios sociales y personales representaron el 56,9 % del total del PIB. Por su parte, los sectores de Comercio e Industria manufacturera representaron el 25,4% del valor agregado (ver Gráfico 28).

Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Bogotá.



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas

Bogotá como la principal economía de Colombia, produce alrededor del 25% del PIB nacional, siendo la metrópoli con mayor número de empresas y de personas ocupadas. Además, es una ciudad enfocada en la prestación de servicio, por ello, cerca del 85% de su PIB, corresponde a actividades terciarias.

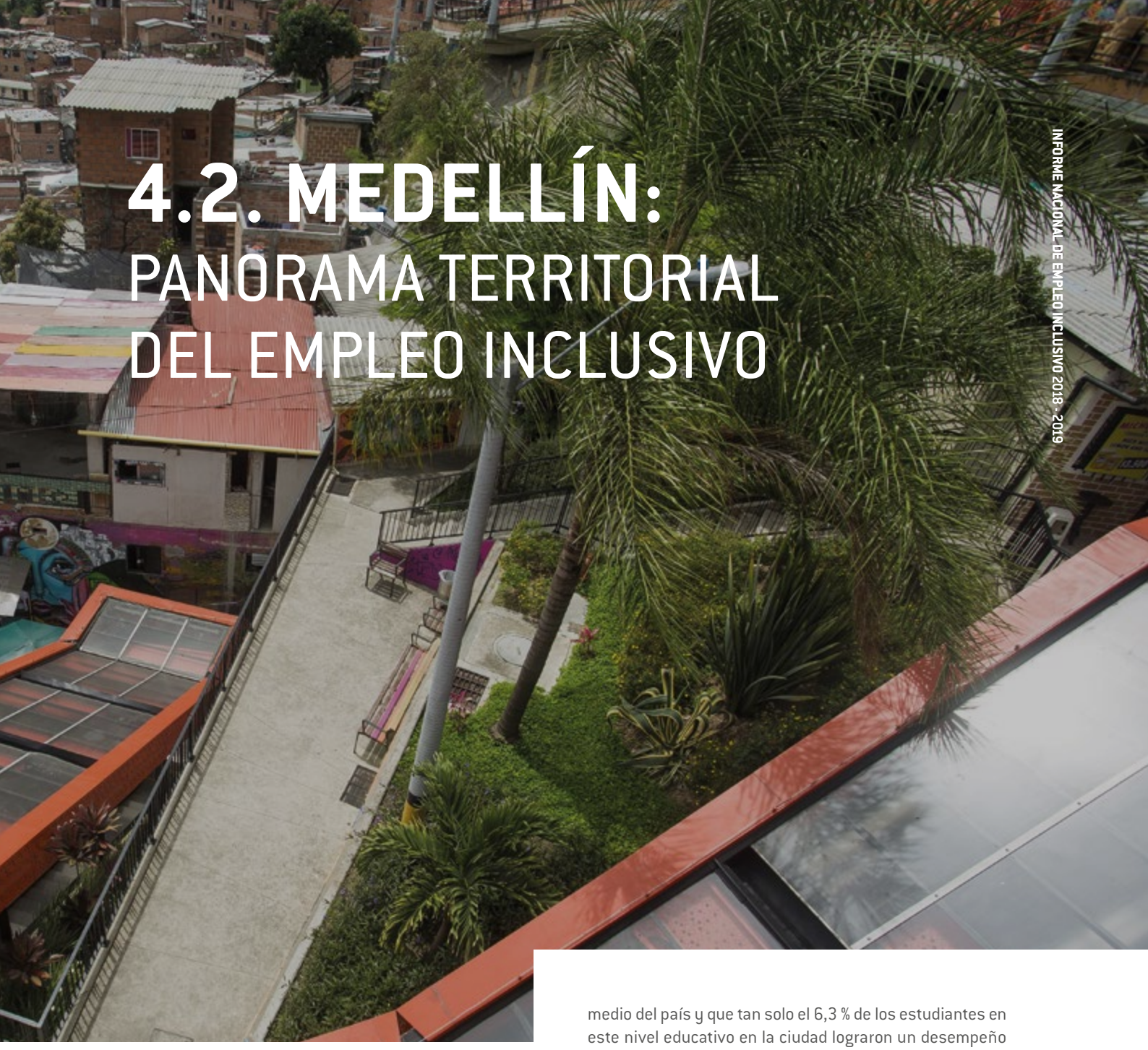
Frente a sus apuestas productivas, actualmente la CCB lidera una agenda de Iniciativas Cluster para un grupo de 16 sectores priorizados[16]. Esta agenda es una de las más importantes de América Latina y en ella confluyen empresarios, universidades, Gobierno Nacional y otras instituciones que buscan desarrollar proyectos y acciones que mejoren la productividad de las empresas y el entorno para los sectores prioritarios.

En detalle, los empresarios y actores que hacen parte de los clusters de la ciudad acceden a programas especializados que buscan mejorar sus procesos, incorporar nuevas tecnologías con el objetivo de ser más competitivos a nivel nacional e internacional. En el marco de estos clusters, se han adelantado estudios de identificación de brechas de capital humano, lo que sin duda se convierte en un insumo fundamental para cualquier iniciativa de empleo inclusivo en la ciudad que quiera trabajar bajo la sombrilla de los clusters.

Actualmente en la ciudad se encuentran en desarrollo 16 iniciativas Cluster:

1. Turismo de Negocios y Eventos
2. Software y TI
3. Industrias Creativas y Contenidos
4. Prendas de Vestir
5. Joyería y Bisutería
6. Cuero, Calzado y Marroquinería
7. Cosméticos
8. Comunicación Gráfica
9. Salud
10. Energía Eléctrica
11. Gastronomía
12. Música
13. Lácteos
14. Farmacéutico
15. Servicios financieros
16. Construcción

16. Tomado de https://www.ccb.org.co/Clusters



4.2. MEDELLÍN: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

Bajo la sombrilla conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo - MEI el presente apartado aborda para la ciudad de Medellín los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo. También destaca una iniciativa de empleo inclusivo "Programa Líder en Mí", como ejemplo de las acciones que se pueden implementar en Medellín para contrarrestar los desafíos que evidencian las cifras que se presentan en este apartado.

En ese orden de ideas, al analizar las cifras en los aspectos que condicionan la inclusión laboral de población vulnerable, se encontró que en materia de educación básica y media, la cifra de deserción escolar es un 1 p.p más alta que el promedio del país y que tan solo el 6,3 % de los estudiantes en este nivel educativo en la ciudad lograron un desempeño alto en la prueba de matemáticas del saber 11.

En cuanto a las Pruebas SaberPro se encontró que los resultados en Medellín fueron superiores a los nacionales. Mientras en razonamiento cuantitativo en Colombia quienes estaban en los niveles más altos de desempeño (3 y 4) representaron el 45,8% del total de estudiantes, en Medellín ese porcentaje se ubicó en 52,2%. Un resultado similar se obtuvo en lectura crítica en donde los porcentajes fueron 40,7% y 49,8% respectivamente.

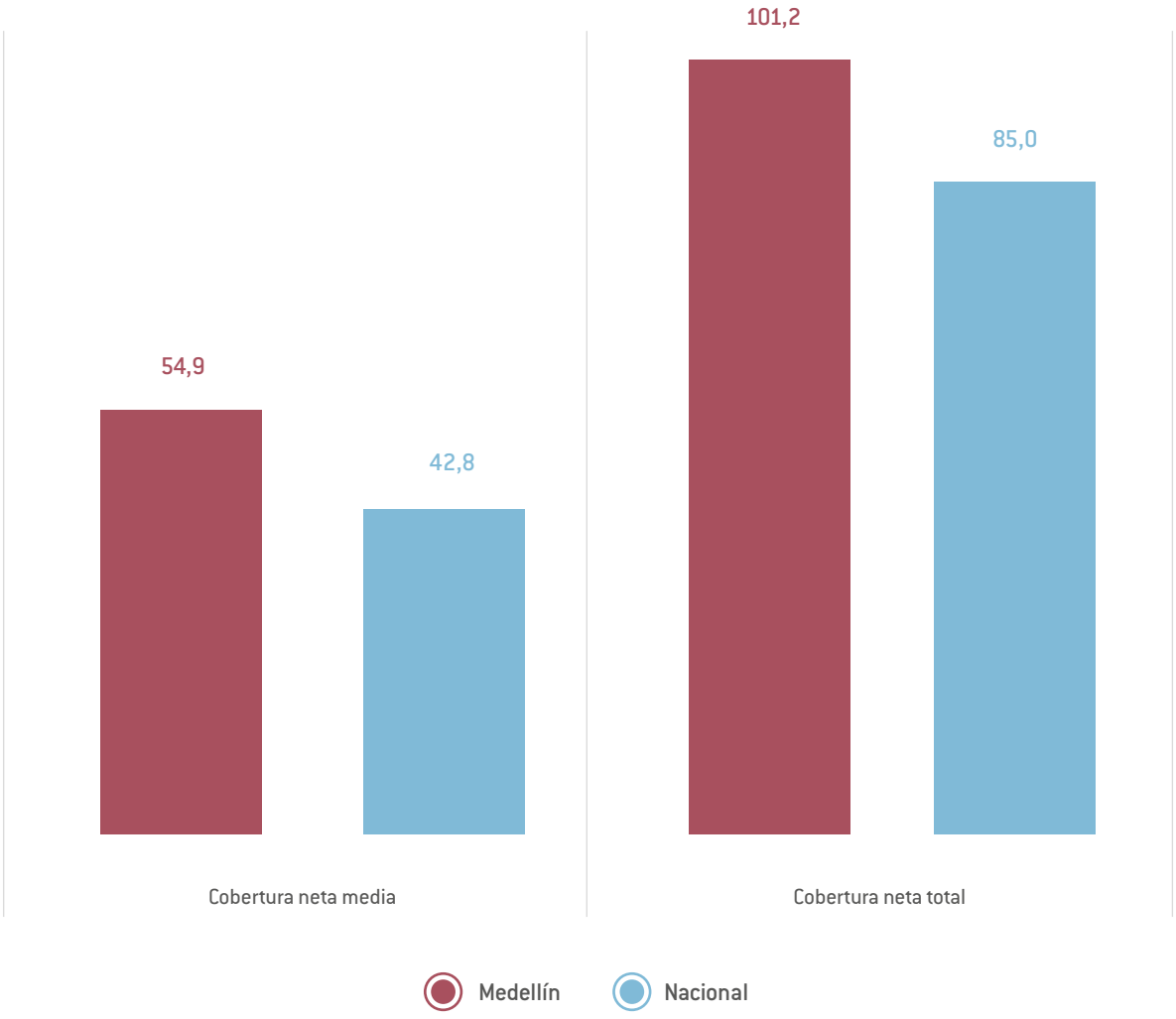
Por otra parte, la Tasa Global de Participación - TGP que da cuenta de la proporción de personas activas en el mercado laboral respecto del total de personas en edad de trabajar, para los hombres se ubicó en 74,7, superior en 17,4 puntos porcentuales a la TGP de las mujeres 57,3.

A | Educación media

De acuerdo con la información reportada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN en 2017, Medellín contaba con 48.824 estudiantes matriculados en 406 instituciones de educación media. Del total de personas matriculadas, el 54,3% eran mujeres, 1,3% afros y el 0,1% indígenas. Del total de las instituciones, el 62,3% correspondieron a instituciones oficiales, situación que es un poco menor con lo que ocurre a nivel nacional donde la mayoría de las instituciones son oficiales (74,6%).

En 2017 la tasa de cobertura bruta de educación media en Medellín fue 107,6, mientras que la tasa de cobertura neta se ubicó en 54,9, cifra significativamente superior al registro nacional (42,8) como se ve en el Gráfico 1 y al de Bogotá (49,3), aunque apenas superior al 50%. Por otra parte, al analizar la tasa de deserción, se observa que a diferencia de lo que ocurre en otras ciudades como Bogotá, en Medellín ascendió a 2,8 en 2017. Todo esto evidencia que persisten retos tanto en cobertura como en deserción.

Gráfico 1. Tasa de cobertura neta en educación media y educación escolar total. Medellín y Colombia.



Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

Para 2017 en Medellín se graduaron 28.795 bachilleres[17], al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 en 2018, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó que la mayoría de los estudiantes de Medellín alcanzaron niveles medio alto[18] en matemáticas 54,0 % y lectura crítica 54,9 %, superando los resultados presentados a nivel nacional (ver Gráfico 2 y Gráfico 3). Lo anterior sugiere que, en términos generales, la calidad de la educación en Medellín es superior al promedio nacional.

17. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentan el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2017.
18. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1- bajo corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2- medio bajo corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3- medio alto corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4- alto corresponde puntajes entre 66 y 100.

FUNDACION TERPEL[1] – LÍDER EN MI

Si bien las habilidades técnicas son fundamentales para el desempeño escolar, el programa se basa en la importancia de fortalecer en los estudiantes habilidades de liderazgo que permitan potenciar su desarrollo integral en los entornos: escolar, familiar y comunitario.

La Fundación Terpel tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa en Colombia. Desde 2004 trabaja con instituciones educativas de diferentes regiones del país, desarrollando herramientas de formación integral que fortalezcan las capacidades de rectores y docentes para desarrollar en jóvenes en condición de vulnerabilidad, competencias básicas y de liderazgo que permitan transformar su entorno.

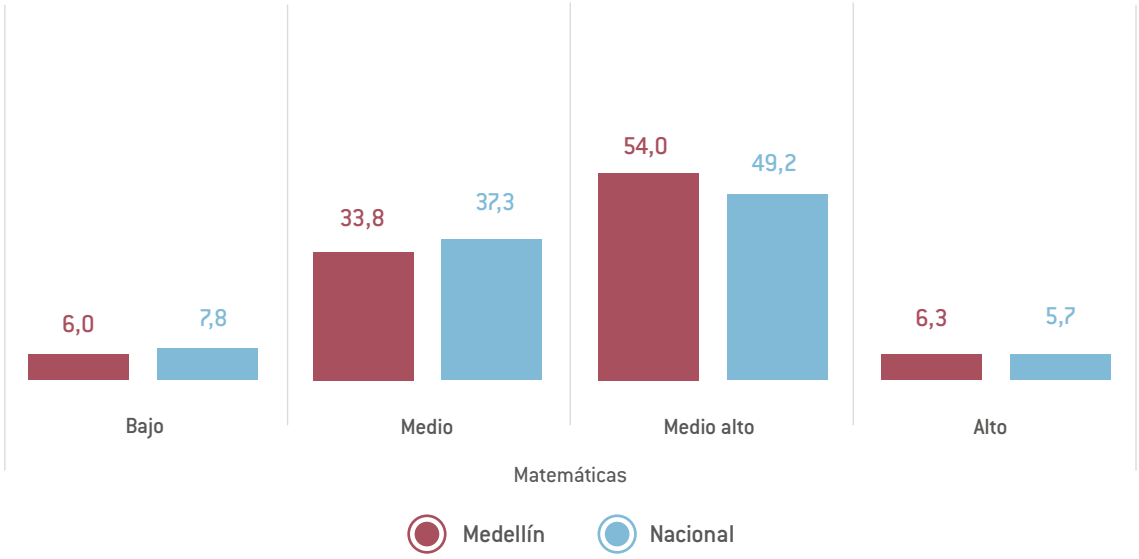
El "Programa Líder en Mí", es un modelo de liderazgo basado en el modelo de Siete hábitos de las personas altamente efi-caces de Franklin Covey. Este es dirigido a formar equipos de directivos y docentes de primaria en instituciones educativas oficiales en los 7 hábitos de Covey e implementarlos de manera transversal en los currículos, siendo multiplicadores de una cultura de liderazgo en sus instituciones y en la comunidad.

Se lleva a cabo a través de talleres de formación a docentes y directivos de IE, quienes conforman un equipo de expertos en la implementación de esta metodología e incorporan en las actividades educativas, habilidades y hábitos clave para despertar su liderazgo: ser proactivos, diseñar un proyecto de vida, trabajar en equipo, sinergizar y buscar el bienestar en mente, cuerpo y corazón.

El programa tiene cobertura en Cúcuta, Facatativá, Manizales, Medellín, Montería, Neiva y Riohacha. Desde 2012 se implementa en 175 instituciones educativas, beneficiando a 3023 rectores y docentes, y 216.425 estudiantes. En Medellín el Programa se ha implementado en un total de 42 instituciones educativas que se consolidan como un modelo de excelencia en liderazgo, formando a 919 docentes y rectores, quienes a su vez formaron a 47.551 estudiantes en las habilidades y hábitos requeridos para despertar su liderazgo en la escuela, su familia y su comunidad. Como resultados de la implementación, Fundación Terpel evidencia mejores logros académicos, menos problemas de disciplina y mayor participación de maestros y padres de familia en las comunidades donde se implementa el programa[2].

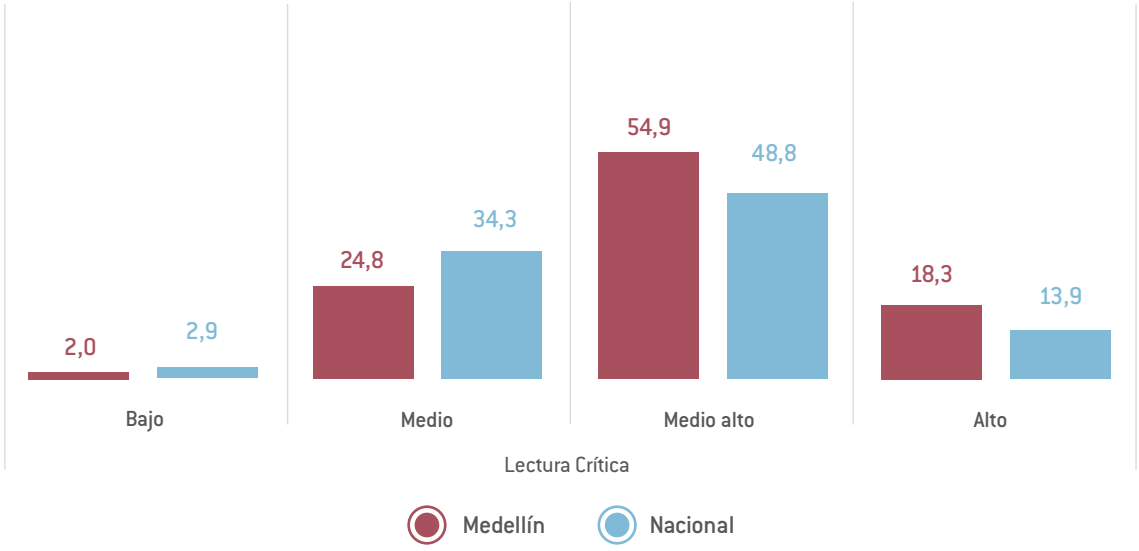
1. Información tomada de http://www.fundacionterpel.org/Home/NuestrosProgramas/Ell%C3%ADderenm%C3%AD.aspx
2. Fuente: Fundación Terpel (2017). Informe de gestión.

Gráfico 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2018 para los semestres 1 y 2.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2018 para los semestres 1 y 2.

No obstante, todavía son muchos los retos de la ciudad en términos de calidad. Por ejemplo, en matemáticas, el porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en el nivel de desempeño más alto (nivel 4), fue apenas el 6,3 %.

A este respecto, la Fundación Terpel, ha venido desarrollando una iniciativa llamada "Líder en mi", esta, busca fortalecer la calidad educativa a través del fortalecimiento de capacidades de rectores y docentes, para que ellos puedan desarrollar competencias básicas y de liderazgo en población en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa presenta importantes resultados al contribuir en la mejora del logro académico de los estudiantes, en la disminución de problemas de disciplina y mayor participación de maestros y padres de familia en las comunidades.

B | T Medellín: Educación y Formación posmedia

Medellín cuenta con 205 entidades de Formación ETDH y con 29 instituciones de educación superior que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios (ver Tabla 1) Asimismo, es importante señalar que únicamente el 24,1 % de las Instituciones de Educación Superior (IES) y el 13,7 % de las Instituciones de formación ETDH se encuentran acreditadas. Sin duda, uno de los grandes desafíos de la formación posmedia es seguir avanzando en temas de calidad, en certificación y acreditación de los programas.

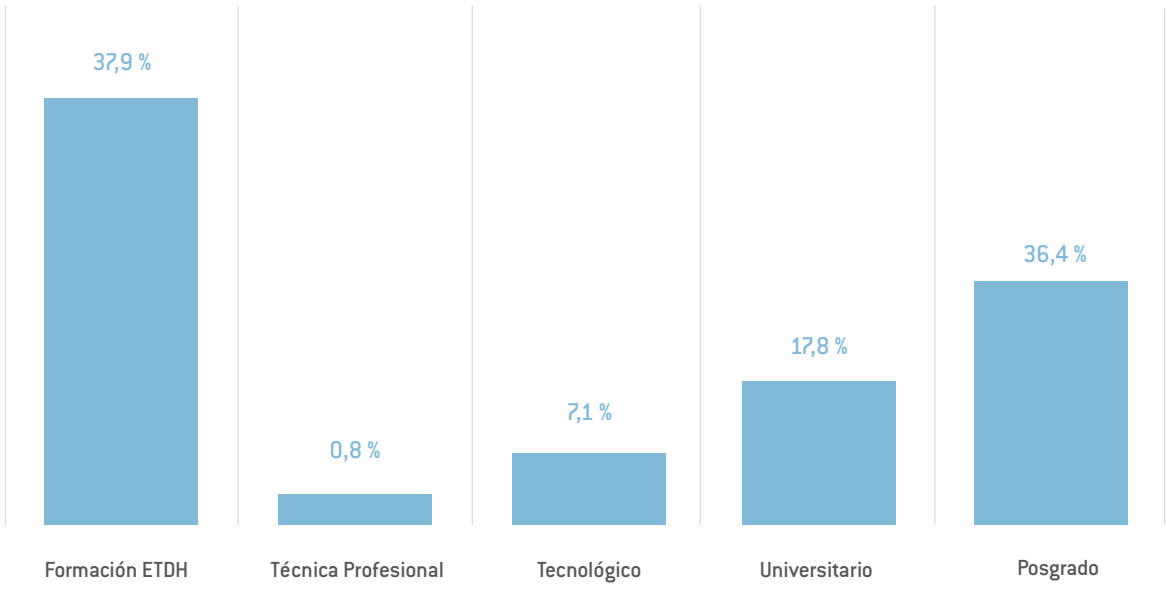
Tabla 1. Número de instituciones de educación y formación posmedia. Medellín y Colombia 2019.

Instituciones	Número de instituciones en Medellín	Número de instituciones en Colombia
IES	**29**	**298**
Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	24	221
Técnicas/tecnológicas	5	77
ETDH	205	3.845
Total	**234**	**4.143**

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2019.

Por otra parte, es importante destacar que la ciudad contaba para 2018 con 2.646 programas de educación superior, de los cuales, 1.642 eran universitarios, 58,0% correspondieron a programas de posgrado y el 42,0% a programas de pregrado. Así mismo, existían 207 programas de formación técnica profesional y tecnológica y más de 1.550 programas de Educación para el trabajo y desarrollo humano - ETDH. En concreto, los programas de formación ETDH representaron el 37,9 % de la oferta total de programas de educación y formación posmedia en la ciudad, como se ve en el Gráfico 4.

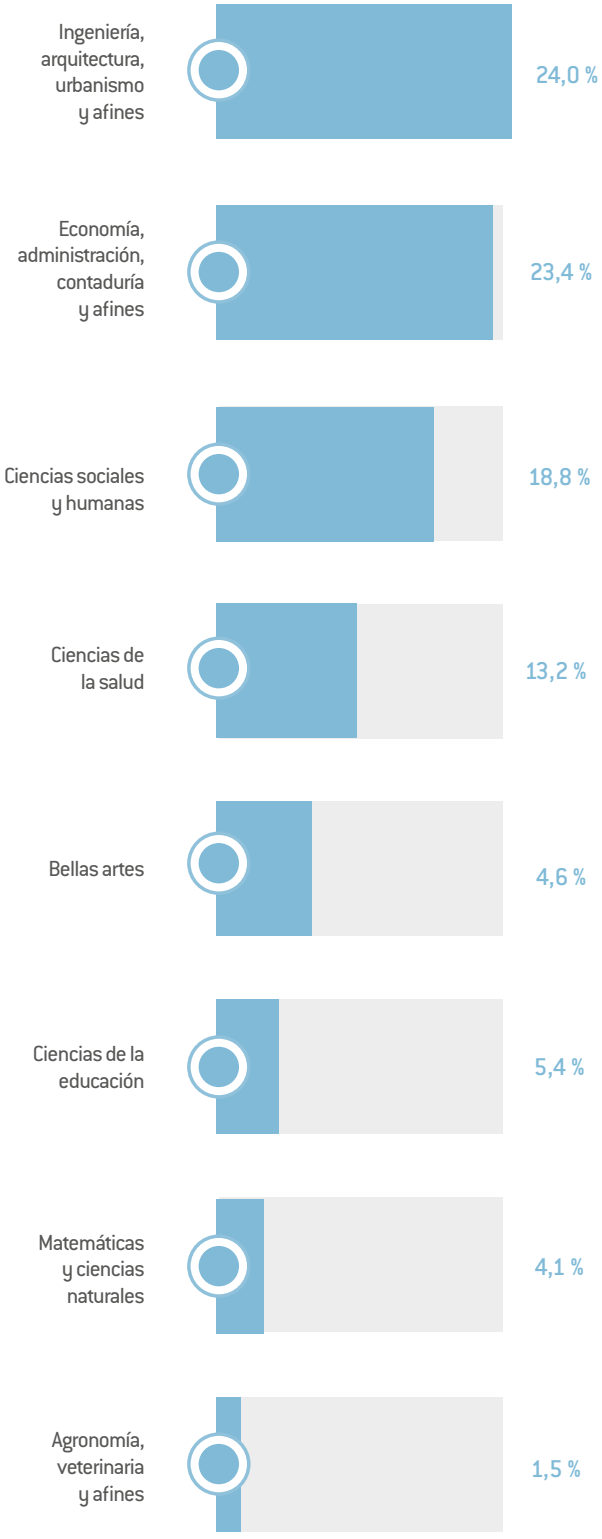
Gráfico 4. Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Medellín.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

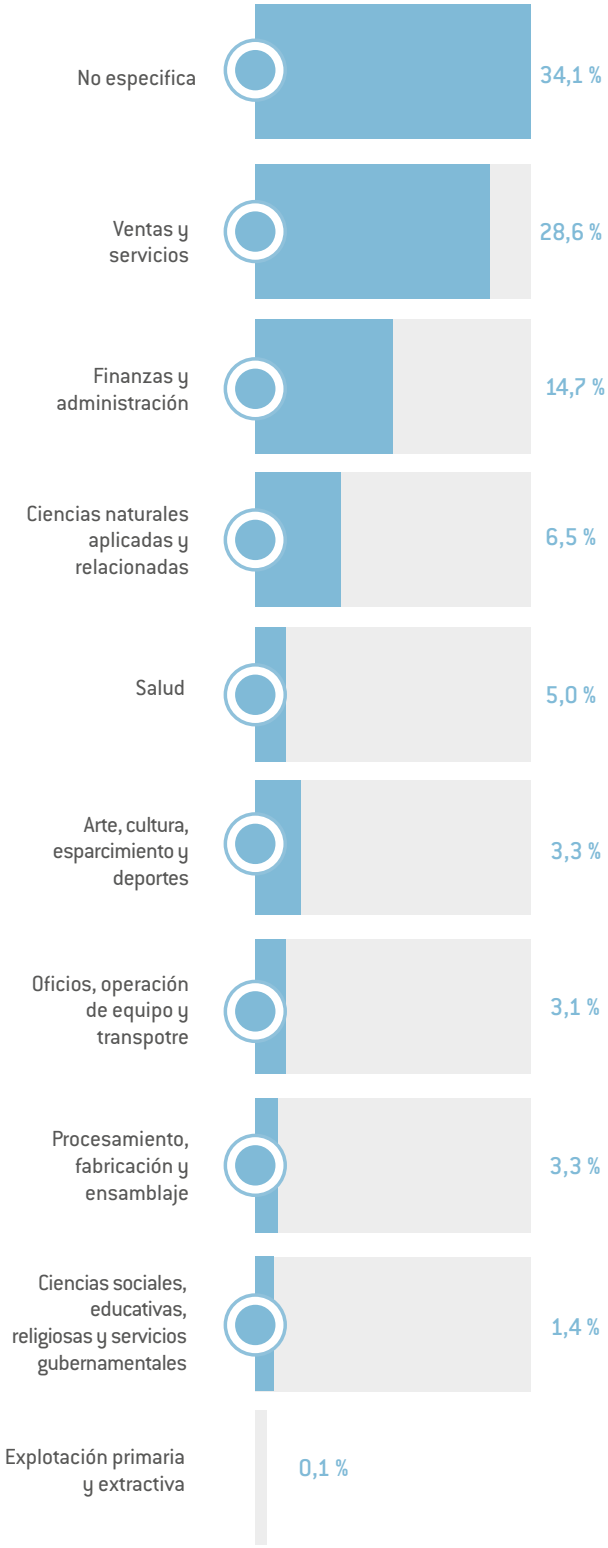
Ahora bien, del total de programas de educación superior para 2018, el 66,2 % se concentraba en las áreas de conocimiento "Economía, administración, contaduría y afines", "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines" y "Ciencias sociales y humanas" (Gráfico 5). Por su parte, el 28,6 % de los programas de formación ETDH se relacionó con "Ventas y servicios" y el 14 7 % con "Finanzas y administración", mientras que el 34,1 % de los programas registrados no especificaron el área de conocimiento (Gráfico 6).

Gráfico 5. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Medellín.



Fuente: MEN - SNIES, 2018.

Gráfico 6. Distribución porcentual de los programas de formación ETDH por área de conocimiento. Medellín.

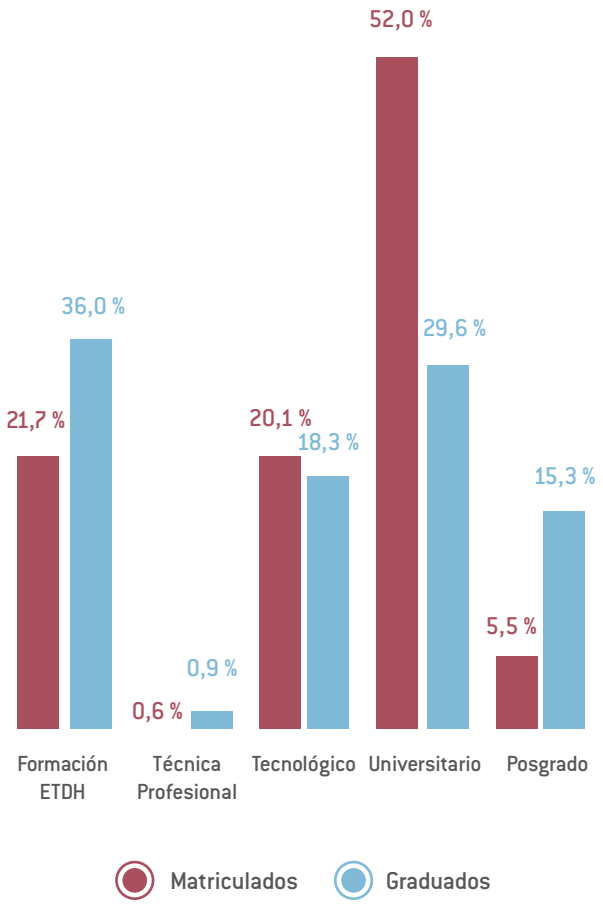


Fuente: MEN - SNIES, 2018.

Medellín para 2018 contaba con 320.629 estudiantes en educación y formación posmedia[19], aproximadamente 8 de cada 10 de estas personas, se encontraban matriculadas en programas universitarios (pregrado y posgrado) o técnicos profesionales/tecnológicos, mientras que las personas que cursaban programas de Formación ETDH ascendieron al 21,7 % del total de la matrícula en posmedia (Gráfico 7).

En términos de personas graduadas, se observó que, en el año 2018, 71.587 personas terminaron su proceso de educación y formación posmedia[20]. Como se muestra en el Gráfico 7, la gran mayoría culminaron programas universitarios (29,6 %) y programas de formación ETDH (36,0%), seguidos de los que culminaron formación tecnológica (23,1%), y estudiantes que finalizaron programas de posgrado (15,3 %).

Gráfico 7. Distribución porcentual estudiantes matriculados y graduados en educación y formación posmedia. Medellín 2018.

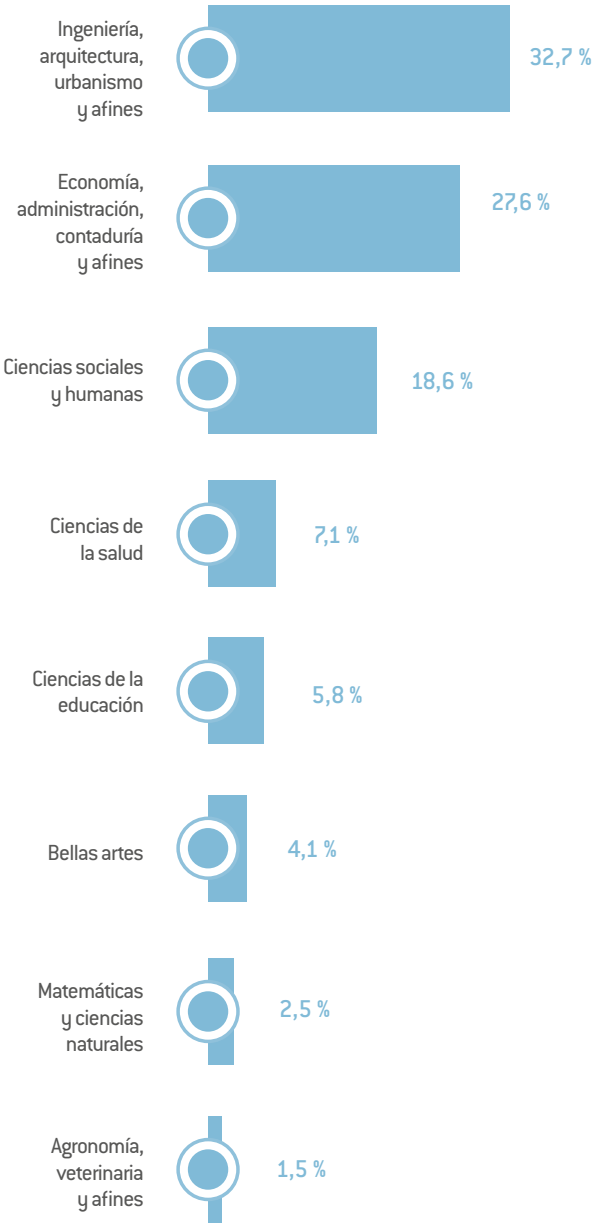


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

19. Cifra matrícula año 2018.
20. El dato de graduados de educación superior corresponde al reporte de SNIES 2018 y de graduados de Formación ETDH según SIET 2018.

Del total de estudiantes matriculados en educación superior para 2018, el 33,0% estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines", mientras que el 27,4% lo hacía en "Economía, administración, contaduría y afines". Por su parte, las personas matriculadas en las áreas de "ciencias sociales y humanas" representaron el 18,0%. En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 78,4% del total de matriculados en la capital del departamento de Antioquia, una situación muy similar a lo que ocurre en el país (77,4%).

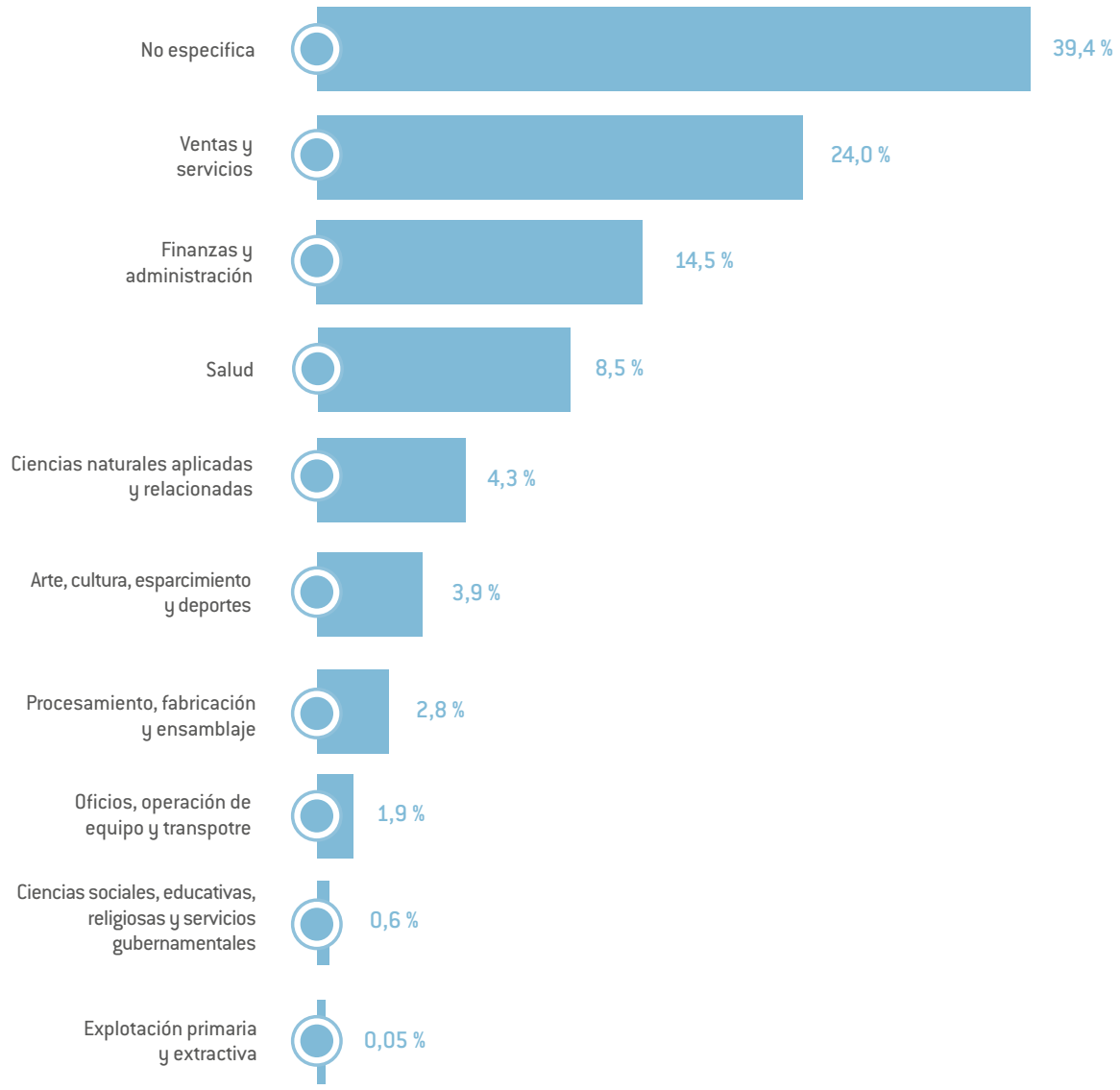
Gráfico 8. Distribución porcentual matriculados en educación superior por área de conocimiento. Medellín 2018.



Fuente: MEN-SNIES- 2018.

En cuanto a los programas de formación EDTH, el 24,0 % de los matriculados estudiaba temas relacionados con "Ventas y servicios" y el 14,5 % con "Finanzas y administración". Llama la atención que el 39,4 % de las personas que estaban estudiando, no especificaron el área de conocimiento a la que pertenecían. Esto podría significar, que al igual que en Colombia y Bogotá, en Medellín no existe claridad sobre el tipo de programas que están cursando 1 de cada 4 personas que acceden a formación para el trabajo.

Gráfico 9. Distribución porcentual de matriculados en formación ETDH por área de conocimiento. Medellín 2018.

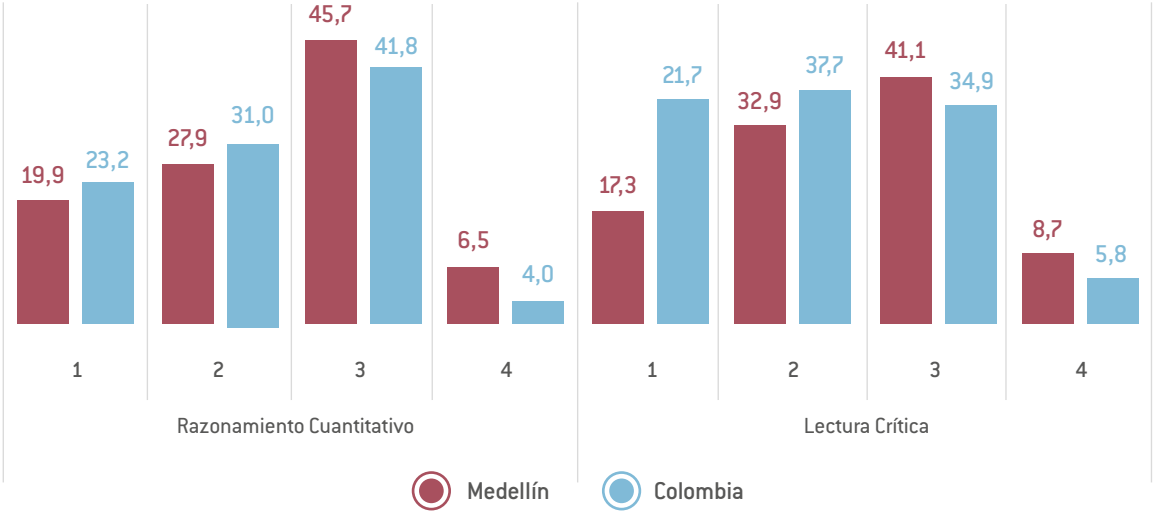


Fuente: MEN -SIET, 2017.

Frente a la tasa de deserción por cohorte en educación y formación posmedia, para el departamento de Antioquia se registró una tasa de 43,7 para educación superior, mientras que, para formación técnica profesional ascendió a 57,5 y para formación tecnológica fue de 50,0. En educación superior, aunque no hay información disponible por ciudad a nivel nacional se encontró que "después de 4 semestres la tasa de deserción por cohorte es de 48,3% para los estudiantes que ingresaron en el primer semestre de 2010 a programas técnicos profesionales. Para los estudiantes de programas tecnológicos, la tasa de deserción es de 54,8% después de 6 semestres" (MEN, 2016).

Al analizar el desempeño de los estudiantes de Medellín en las pruebas SaberPro 2018, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (45,7 %) y lectura crítica (41,1 %). Los resultados de Medellín se encontraron un por encima de los resultados nacionales, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo.

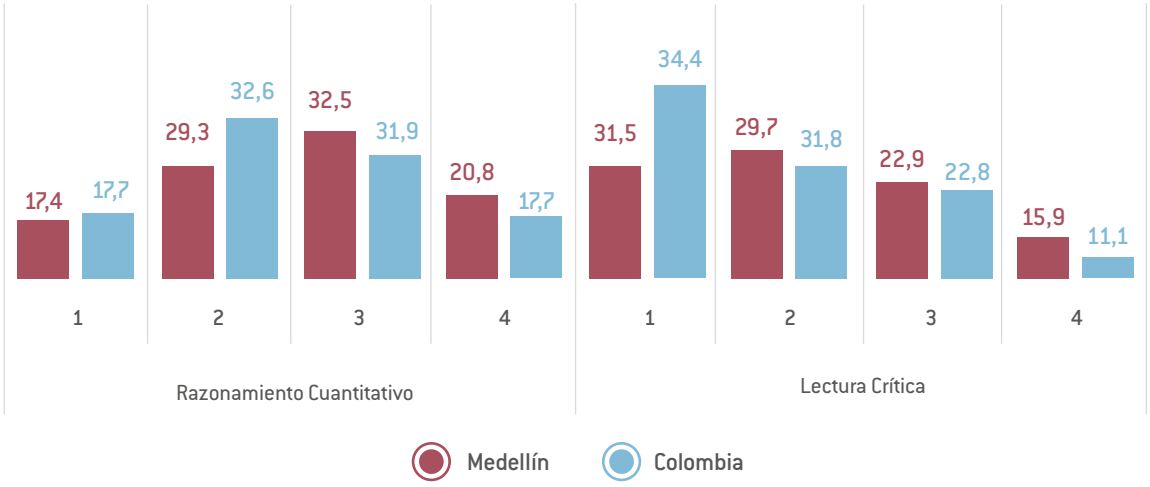
Gráfico 10. Resultados Pruebas SaberPro para pregrado en Razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Medellín y Colombia 2018 .



Fuente: ICFES, 2018.

Se observó que el 32,5% de las personas alcanzaron un nivel 3[21] en razonamiento cuantitativo, en pruebas Saber TyT. Respecto a lectura crítica los resultados de Medellín muestran que el 61,2% se ubicaron en nivel 1 y 2 de desempeño. Aún así la proporción de estudiantes en estos niveles es menor que en Bogotá en 4,1 p.p en lectura critica y en 3,4 p.p en razonamiento cuantitativo.

Gráfico 11. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Medellín y Colombia.



Fuente: ICFES, 2017.

Como se pudo evidenciar, la educación y formación posmedia en Medellín, tiene algunas diferencias frente a lo encontrado a nivel nacional. Por ejemplo, la proporción de programas de educación universitaria, que incluye pregrado y posgrado, mientras en Medellín sumó el 54,2 %, en Colombia solo sumó 33,5 %. También hubo diferencia en la proporción de personas matriculadas por área de conocimiento, a nivel nacional "Economía, administración, contaduría y afines" fue proporcionalmente, el área con más estudiantes, en tanto que en Medellín fue en "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines".

Por último, en términos de personas estudiantes de programas de formación ETDH, llama la atención que mientras el sector salud a nivel nacional aglomeró el 11,4 % de los estudiantes, en Medellín, este porcentaje descendió a 8,5%.

21. Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.

C | Medellín: Intermediación

Esta sección analiza para Medellín, a las personas que están registradas dentro la oferta de intermediación formal del Servicio Público de Empleo - SPE, también indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE, y por último, hace un análisis del cruce entre oferta y demanda de empleo formal.

Medellín contaba para marzo de 2019, con 37 prestadores autorizados por la Unidad del SPE[22], de los cuales, el 67,5 % correspondieron a prestadores públicos[23] y el 32,4 % a privados. Los prestadores públicos contaron con 31 puntos de atención al público[24] (centros de empleo y puntos de información) en toda la ciudad, en detalle, la distribución de estos, se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Medellín por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores	%
SENA	1	2,7%
Entes territoriales	1	2,7%
Cajas de compensación familiar	3	8,1%
Agencias privadas	12	32,4%
Bolsas de empleo	20	54,1%
Total	**37**	**100,0%**

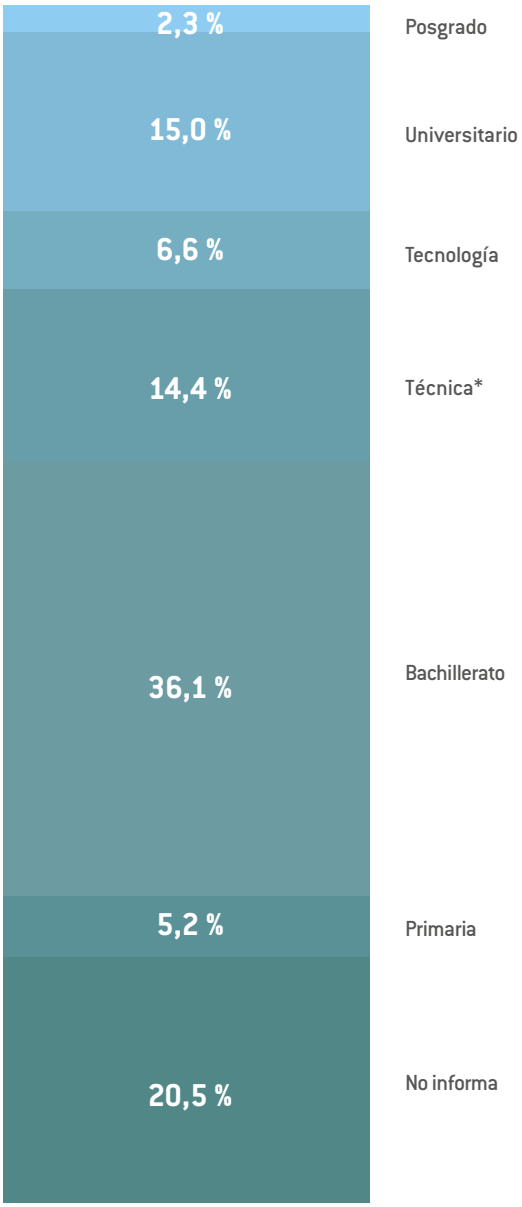
Fuente: Unidad del SPE, 2019.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

En Medellín para 2018, se registraron 100.850 hojas de vida en el SPE[25], de las cuales, el 52,2% correspondieron a mujeres, el 12,0% a víctimas del conflicto y tan solo 2.5% a afrodescendientes, personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración. La mayoría de las personas inscritas son jóvenes (49,1%) y tienen entre los 29 y 44 años (35,8%).

Por nivel educativo, el 36,1% de la población registró estudios de secundaria y/o bachillerato, seguido por el 21,0% con estudios técnicos (no especifica si técnico profesional o técnico laboral) o tecnológicos, y el 15,0% con estudios universitarios como se evidencia en el Gráfico 12.

Gráfico 12. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Medellín 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 3 de cada 10 personas inscritas, no contaban con ninguna, el 33,2% tenían al menos un año y tan solo el 8,4% contaban con 6 o más años de experiencia laboral.

22. Información con corte a marzo de 2019
23. Los prestadores públicos de Medellín son Comfenalco Antioquia, Comfama, Comfamiliar Camacol, la Alcaldía de Medellín y el SENA.
24. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
25. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Gráfico 13. Distribución de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Medellín 2018.

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En Medellín, en el año 2018 se registraron en el SISE[26] del SPE, un total de 5.871 empresas, de las cuales el 44,5% correspondieron a microempresas y el 30,7% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 10,4% y 5,4% respectivamente (ver Tabla 3).

Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Medellín 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	935	2722	2613
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	750	2064	1801
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	357	657	609
Grande - Mayor a 200 trabajadores	203	313	317
Unipersonal	300	526	531
Total	**2545**	**6282**	**5871**

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018 en Medellín, se registraron 179.108 vacantes[27] a través del SPE, 15% más que en 2017, y en el 85,3% de los casos, fueron registradas por agencias privadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se encontró que el 64,5% estuvieron concentradas en seis sectores: otras actividades de servicios (11,5%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,5%) comercio (11,1%), industria manufacturera (10.9%), actividades de servicios administrativos y de apoyo (10,1%) e información y comunicaciones (9,3%). Cabe señalar que al comparar con 2017, los sectores con mayor crecimiento de vacantes fueron información y comunicaciones, actividades de servicios administrativos y de apoyo, y transporte y comunicaciones.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes registradas en el SPE por sector económico. Medellín 2018.

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

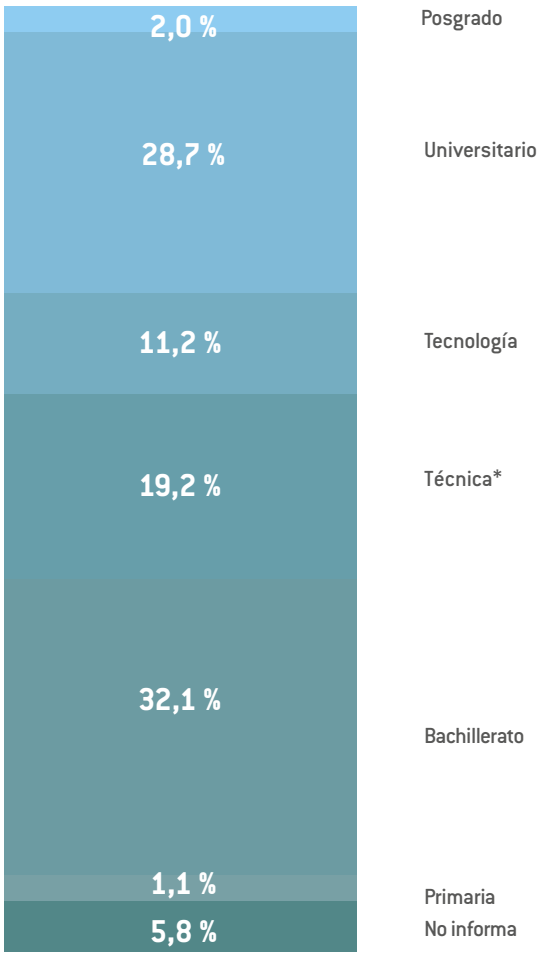
26. Utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA

27. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.

Por su parte, en términos de las ocupaciones[28] más demandas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en **trabajadores de servicios y vendedores de comercio (25,6%), y profesionales, científicos e intelectuales (16,2%)**. Seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (16,1%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,6%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se observó que el 32,1 % de ellas estaban dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Así mismo, el 28,7 % de las vacantes registradas requirieron personas con título universitario y el 30,3% técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional) y tecnólogos (Gráfico 15).

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes registradas según nivel educativo solicitado. Medellín 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o técnica profesional.

En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se halló que el 67,0% de ellas solicitaron experiencia, 16,9% no solicitaron experiencia previa y el restante 16,1% no especificó. Al compararlo con el nivel educativo de las personas registradas en el SISE, encontramos que el porcentaje de inscritos sin experiencia es casi dos veces el porcentaje de vacantes registradas sin experiencia. Este último hallazgo muestra, que al igual que en el nivel nacional, en Medellín, existen barreras de acceso al mercado laboral para los jóvenes y que es importante seguir avanzando en eliminarlas.

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los prestadores del SPE entre 2016 y 2018 en Medellín, se encontró que tanto el número de registrados, así como el porcentaje de personas que lograron ubicarse en un empleo, ha aumentado. Para 2018 se vincularon laboralmente 9.283 personas, cifra equivalente al 9,2% del total de inscritos en la ciudad, superior en 3,2 puntos porcentuales al porcentaje colocado en 2016, que se ubicó en 6,0%. Del total de personas colocadas, el 58,5% en 2018 fueron hombres.

Tabla 4. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Medellín 2016-2018.

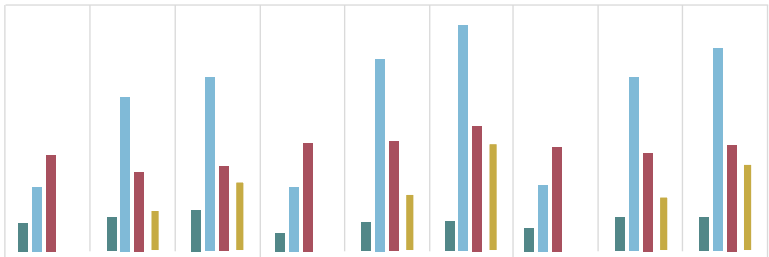
Acciones realizadas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	21.747	39.170	48.177	34.681	51.366	52.708	56.428	90.536	100.885
Colocados	1.588	3.925	5.434	1.773	3.980	3.849	3.361	7.905	9.283
Remitidos a orientación	3.824	16.522	22.944	6.131	26.858	32.406	9.955	43.380	55.350
Remitidos a formación para el trabajo	5.752	8.679	11.018	10.216	15.094	18.078	15.968	23.773	29.096
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	4.497	9.013	0	8.294	15.017	0	12.791	24.030

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Por otra parte, el 54,9% de los inscritos fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 28,8% fueron remitidos a programas de formación para el trabajo. El Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por la agencia autorizadas por el SPE en Medellín han aumentado paulatinamente, un poco más lento que en Bogotá, pero también logrando ubicar cada vez más una mayor proporción de personas en empleos formales, además, atendiendo las carencias de quienes se inscriben en materia de competencias duras y blandas, proporcionando con ello, herramientas para la permanencia de estas personas en el mercado de trabajo.

28. A partir de la clasificación CIUO-08 A.C

Gráfico 16. Distribución porcentual en el número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Medellín 2016-2018.



	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Colocados	7,3 %	10,0 %	11,3 %	5,1 %	7,7 %	7,3 %	6,0 %	8,7 %	9,2 %
Remitidos a orientación	17,6 %	42,2 %	47,6 %	17,7 %	52,3 %	61,5 %	17,6 %	47,9 %	54,9 %
Remitidos a formación para el trabajo	26,4 %	22,2 %	22,9%	29,5%	29,4 %	34,3 %	28,3 %	26,3 %	28,8 %
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0 %	11,5 %	18,7%	0,0%	16,1 %	28,5 %	0,0%	14,1%	23,8 %

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Para terminar, esta sección evidenció sobre las personas inscritas en Medellín, que 2 de cada 5 tienen como nivel máximo bachillerato, el 20,5% no especificó su nivel educativo y 3 de cada 5 no contaba con experiencia o solo tenía un año. Sobre las vacantes registradas se encontró que, el 1 de cada 3 solicitaron como máximo nivel educativo bachillerato y 1 de cada 2 pidió un año de experiencia o no la solicitó. Además, sobre la gestión de las agencias inscritas se encontró que mayoritariamente vincularon a hombres y proporcionalmente enviaron a más mujeres a orientación y formación.

Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, al igual que a nivel nacional y en Bogotá, evidencian al menos tres retos; 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE a través de la sensibilización de las y los usuarios; 2. Se deben procurar por el fortalecimiento de los programas de primer empleo; y 3. Se debe buscan aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo espacial atención, a aquellos sectores de mayor remuneración.

D | Medellín: Empleo

Esta sección, presenta el panorama general del mercado laboral de Medellín para 2018, tanto desde el análisis de los trabajadores que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar mano de obra (demanda laboral).

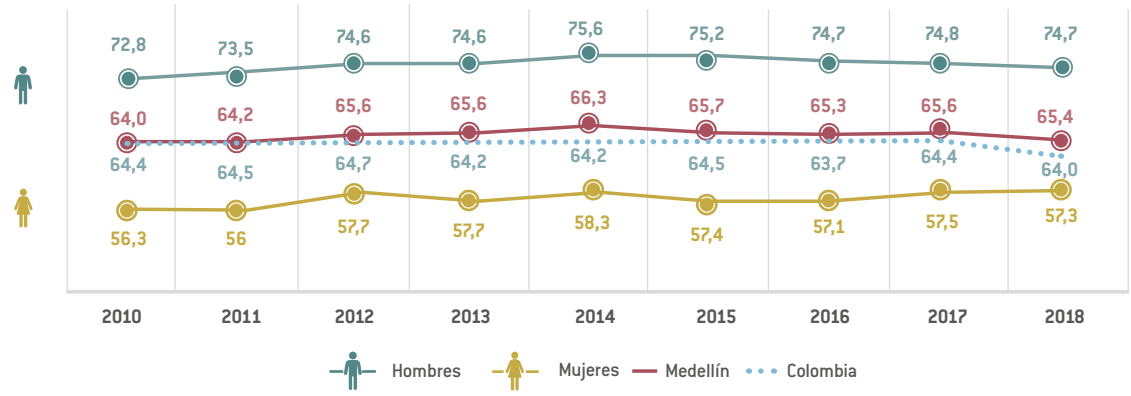
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

Para 2018, del total de personas en edad de trabajar (3.156.277), el 34,5% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. De quienes participaron del mercado de trabajo, (1.822.262) estaban trabajando y (242.511) estaban buscado trabajo.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación- TGP[29] en el área metropolitana de Medellín para 2018 se ubicó en 65,4, cifra superior en 1,4 puntos porcentuales a la del promedio nacional (64,0). Asimismo, se observó que mientras en el total nacional, entre 2010 y 2018, se registró una caída de la TGP, en la ciudad de Medellín se observó un incremento de 1,4 puntos porcentuales.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018 .



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Así mismo, la TGP masculina (74,7) fue superior en 17,4 puntos porcentuales a la tasa de las mujeres (57,3), situación similar a lo que ocurre en el resto del país, donde un factor característico del mercado en Colombia y sus ciudades principales, es la baja participación relativa de las mujeres respecto a los hombres.

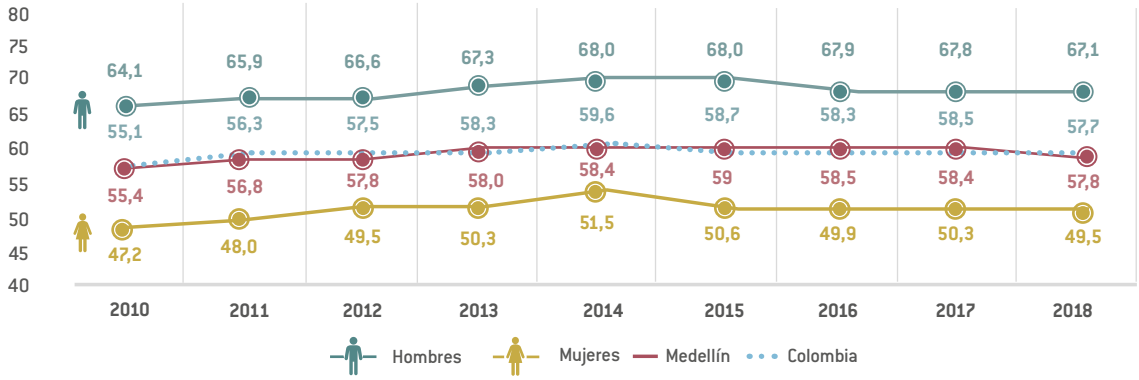
> Para Medellín particularmente, mientras 7 de cada 10 hombres participaron del mercado laboral en 2018, solo 5 de cada 10 mujeres lo hicieron.

Ocupación

La relación entre las personas ocupadas y el total de personas que participan en el mercado laboral se conoce como Tasa de Ocupación. Este indicador para Medellín se ubicó en 57,7 para 2018, cifra levemente inferior a la observada a nivel nacional (57,8) y a la observada en la ciudad en 2017 (58,5).

El Gráfico 18 muestra, además, que la tasa de ocupación de las mujeres fue inferior a la de los hombres en el periodo de análisis, ubicándose en 49,5 en 2018, en tanto que la de los hombres se ubicó en 67,1. No obstante, la ocupación de las mujeres en Medellín es mayor a la cifra nacional; de hecho, las mujeres representaron el 45,6% del total de los ocupados de Medellín, mientras que en el país la proporción fue del 41,5%.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.

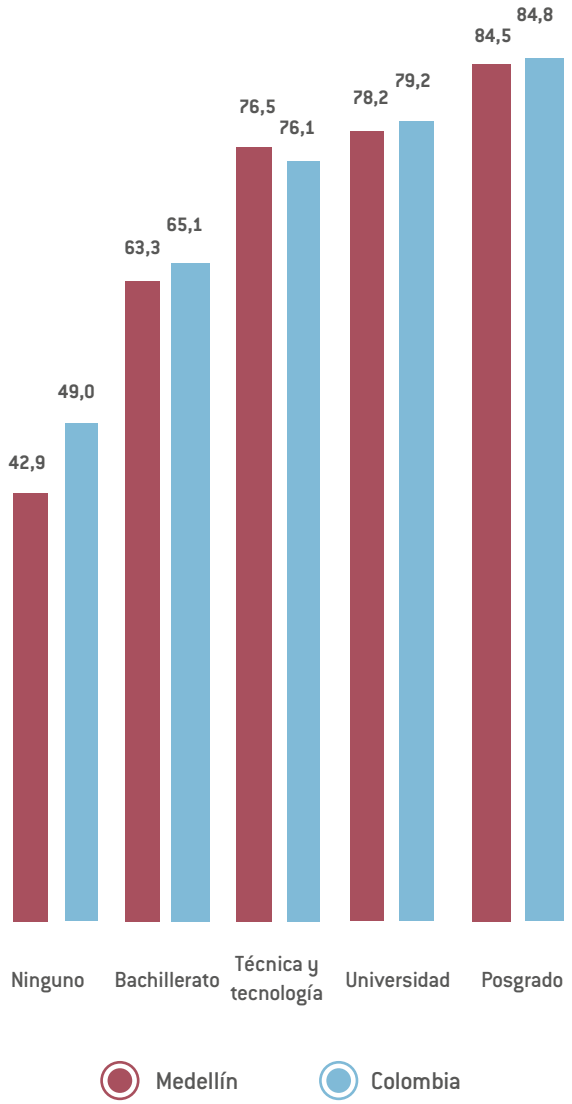


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

29. Proporción de personas que están empleadas o buscando trabajo, sobre el total de personas con edad para trabajar.

Al desagregar por nivel educativo, el Gráfico 19 muestra una relación directamente proporcional entre mayor nivel educativo y mayores tasas de ocupación. Medellín tiene tasas de ocupación muy similares en todos los niveles a la tasa de ocupación nacional.

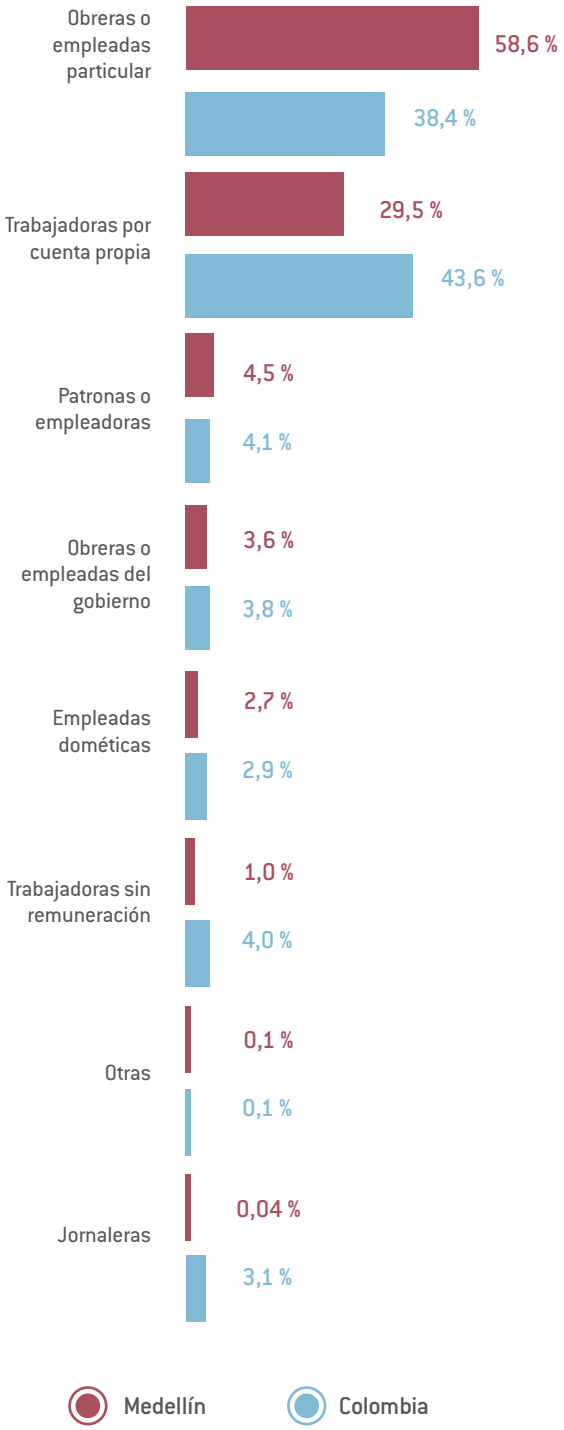
Gráfico 19. Tasa de ocupación según nivel educativo. Medellín y Colombia.



Fuente DANE-GEIH, 2017.

Según posición ocupacional, se observó que aproximadamente 6 de cada 10 ocupados en Medellín eran personas empleadas de empresas particulares y el 29,5% correspondieron a personas trabajadoras por cuenta propia. En contraste, a nivel nacional el 43,6% de las personas ocupadas eran cuenta propia y 38,4% empleadas de empresas particulares. Lo anterior evidencia que Medellín para 2018 contaba con un tejido productivo formal mucho más robusto que el del promedio de las ciudades del país.

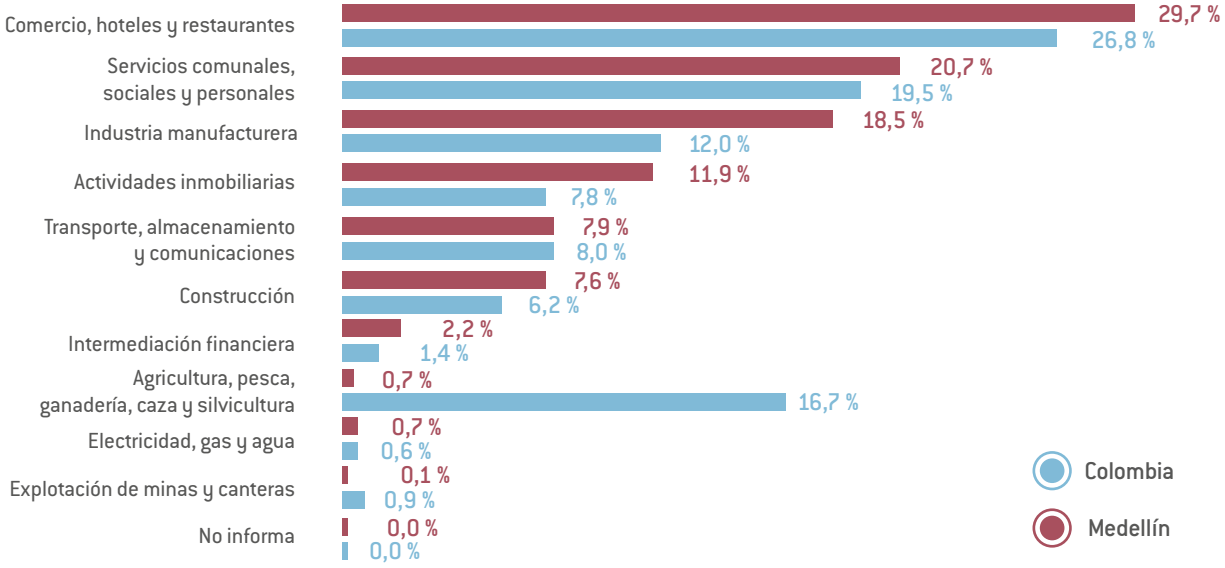
Gráfico 20. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Finalmente, al analizar la información de los ocupados por ramas de actividad económica se encuentra que en la capital antioqueña aproximadamente 7 de cada 10 ocupados trabajan en los sectores de “Comercio, hoteles y restaurantes”, “Servicios sociales” e “Industria manufacturera”.

Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Medellín y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

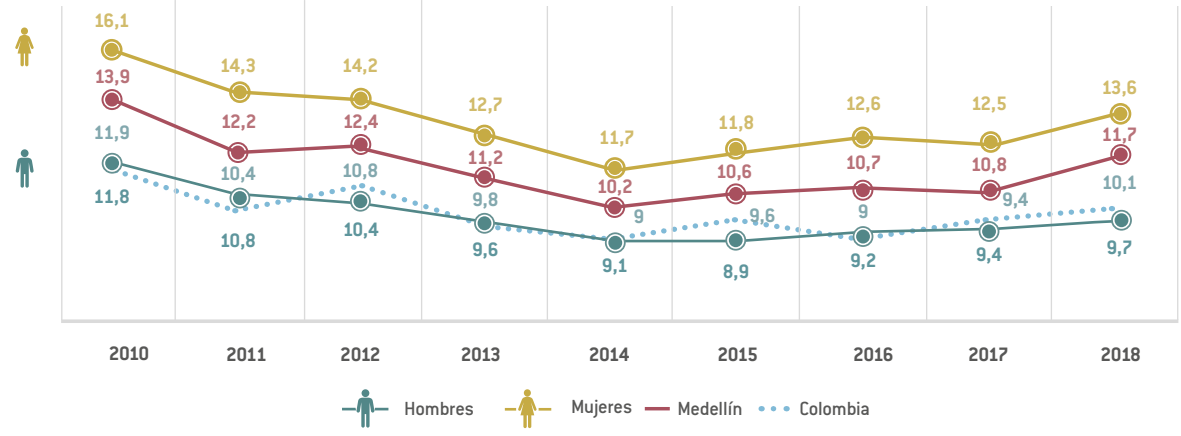
Al comparar con el nivel nacional, llama la atención que Medellín tiene mayor participación de personas ocupadas en los sectores como Comercio, Servicios comunales e Industria manufacturera, en tanto que en Colombia el sector Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, representa el 16,7% del total de personas ocupadas, mientras que en Medellín solo llegó al 0,7%.

Desempleo

De acuerdo con las cifras del DANE, en 2018 Medellín registró una tasa de desempleo-TD de 11,7, cifra superior en 2 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y en 1 p.p a la registrada por la ciudad en 2017 (10,8). En relación con las veintitrés (23) principales áreas metropolitanas del país, Medellín se ubicó como la novena ciudad con mayor índice de desocupación. En términos absolutos, Medellín registró 242.511 desocupados para 2018, de los cuales, 46,0% eran personas jóvenes.

Al analizar la evolución de la tasa de desempleo desde 2010, se observa que Medellín presentó resultados más altos que el promedio nacional. Este hallazgo implica que, por ejemplo, mientras en Medellín para 2018 casi 12 personas de cada 100 estuvieron desocupadas, en Colombia la relación fue 10 de cada 100.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.

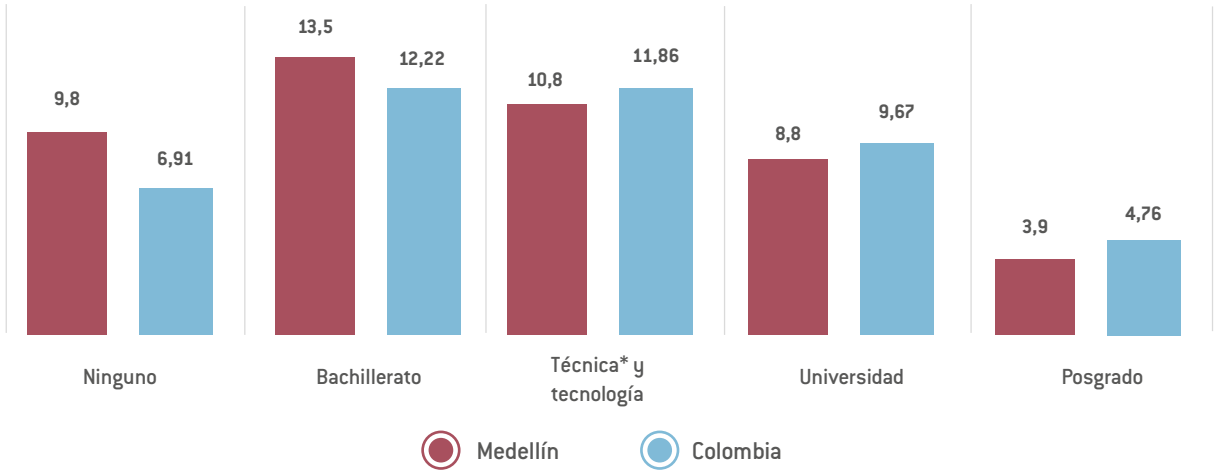


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Ahora bien, al igual que en el resto del país, existe una brecha en la tasa de desempleo de hombres y mujeres. Mientras que la tasa de desempleo de las mujeres en Medellín en 2018 fue 13,6, la de los hombres se ubicó en 10,1. Sin embargo, la brecha presentada en Medellín (3,5 p.p) es inferior a la que se presenta en el agregado nacional (5,3 p.p).

Al analizar las cifras de desempleo según el nivel educativo de las personas, se encuentra que, las personas que registraron algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o Posdoctorado) presentaron la menor tasa de desocupación (3,9) en 2017, seguidas por aquellas con educación universitaria (8,8).

Gráfico 23. Tasa de desempleo según nivel educativo. Medellín y Colombia.



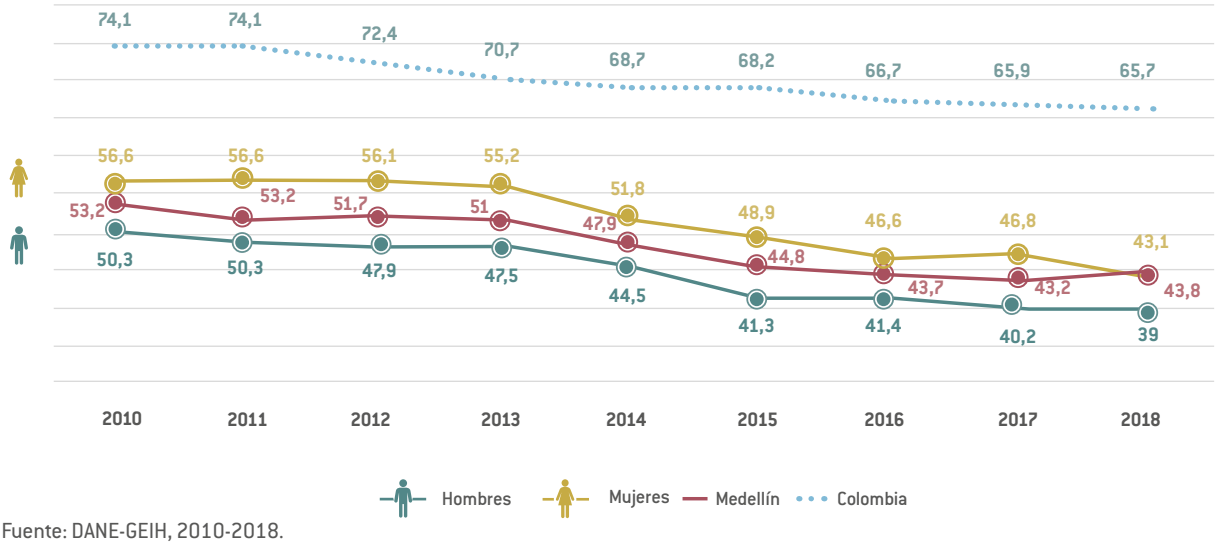
Fuente: DANE-GEIH, 2017.

En contraste, las personas con bachillerato (13,5) fueron las más afectadas por el desempleo. A nivel nacional se observa una tendencia similar para cada uno de los niveles educativos. Para terminar, por rangos de edad, las tasas de desempleo para personas jóvenes en esta ciudad fueron más altas que en Colombia, por lo que es evidente, que los jóvenes y las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a un puesto de trabajo.

Informalidad

Mientras que a nivel nacional aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas eran informales, en Medellín la proporción fue de 4 de cada 10. Además, entre 2010 y 2018 el fenómeno de la informalidad ha disminuido tanto en la ciudad como en el país. En Medellín la tasa de informalidad fuerte[30] pasó de 53,2 en 2010 a 43,8 en 2018; y en el total nacional de 74,1 a 65,7.

Gráfico 24. Tasa de Informalidad según sexo. Medellín y Colombia 2010-2018.

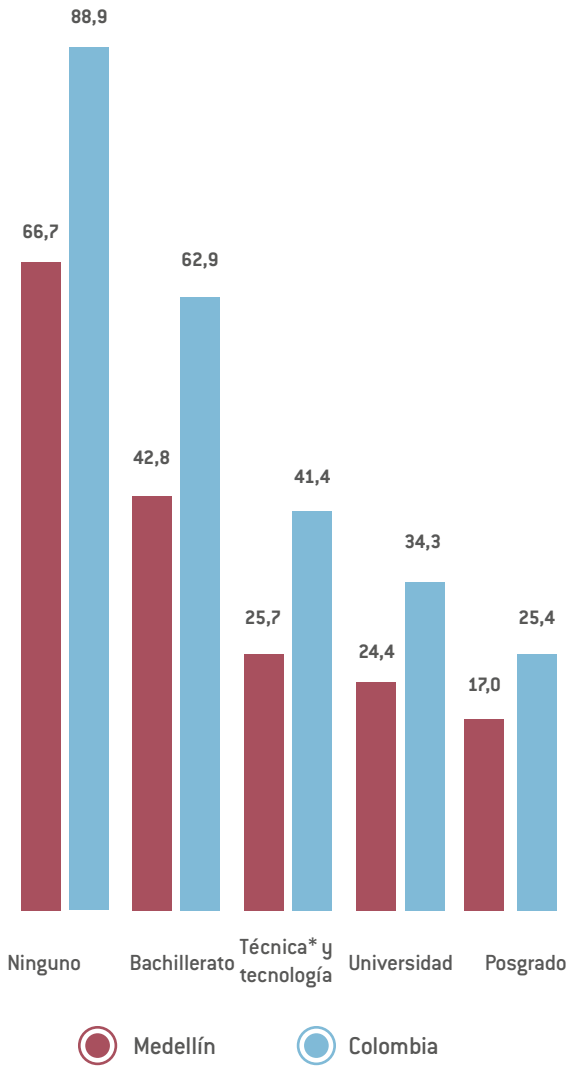


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

30. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

En cuanto al nivel educativo de las personas informales, se observó una reducción de la incidencia de este fenómeno a medida que se incrementó el nivel de escolaridad, de esta manera **la tasa de informalidad de quienes tenían hasta bachillerato en Medellín fue 42,8 en 2017; la de las personas técnicas (no especifica si técnico laboral o profesional) y tecnólogas del 25,7%; de las universitarias 24,4% y aquellas con posgrado 17,0%.** Con relación al promedio nacional, para todos los niveles educativos, Medellín registró tasas de informalidad inferiores.

Gráfico 25. Tasa de informalidad según nivel educativo. Medellín y Colombia.



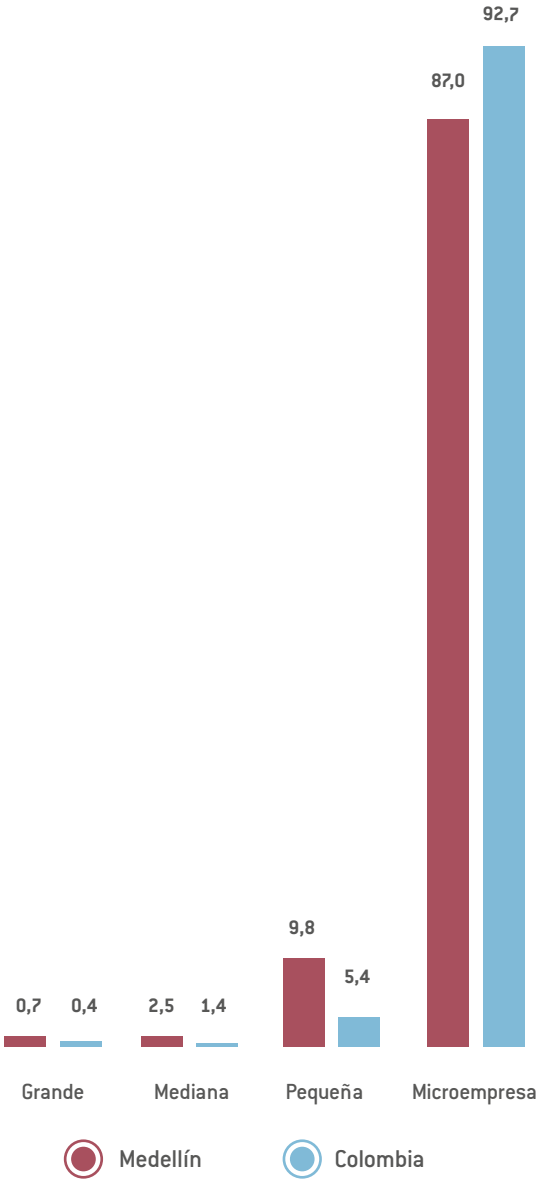
Fuente: DANE-GEIH, 2017.

Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U. Las personas jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mientras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, los mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Medellín, en el año 2017, la capital de Antioquia contaba con 97.638 empresas registradas, de las cuales el 87,0% (84.935) correspondía a microempresas, el 9,8% (9.523) a pequeñas empresas, el 2,5% (2.453) a medianas empresas y el 0,7% (727) a grandes empresas. Al compararlo con el nivel nacional, se encontró que en Medellín la proporción de empresas medianas y pequeñas es un poco mayor, en oposición, las empresas grandes son proporcionalmente menos en la ciudad.

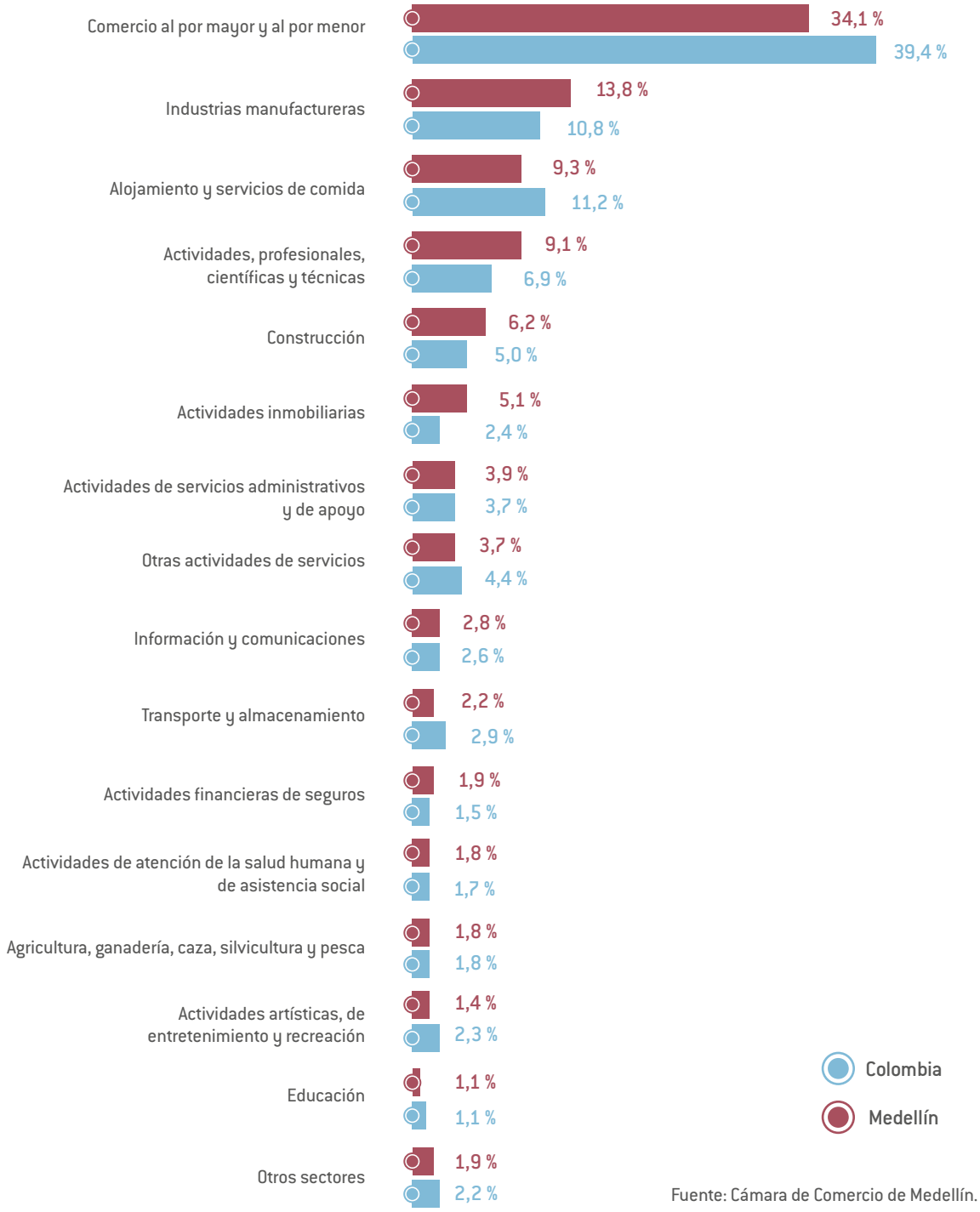
Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Medellín y Colombia.



Fuente: Cámara de Comercio de Medellín, 2017.

Al desagregar por sector económico como se muestra en el Gráfico 27, se observó que el 34,1% de las empresas de Medellín se dedican a Comercio, el 13,8% a Industrial y el 9,3% a Alojamiento y servicios de comida. Al comparar con la estructura empresarial del país, se encontró que Medellín tiene menor participación de los sectores Comercio y Alojamiento respecto de Colombia, pero aumenta su participación con empresas dentro del sector industrial y el de Actividades profesionales, científicas y técnicas.

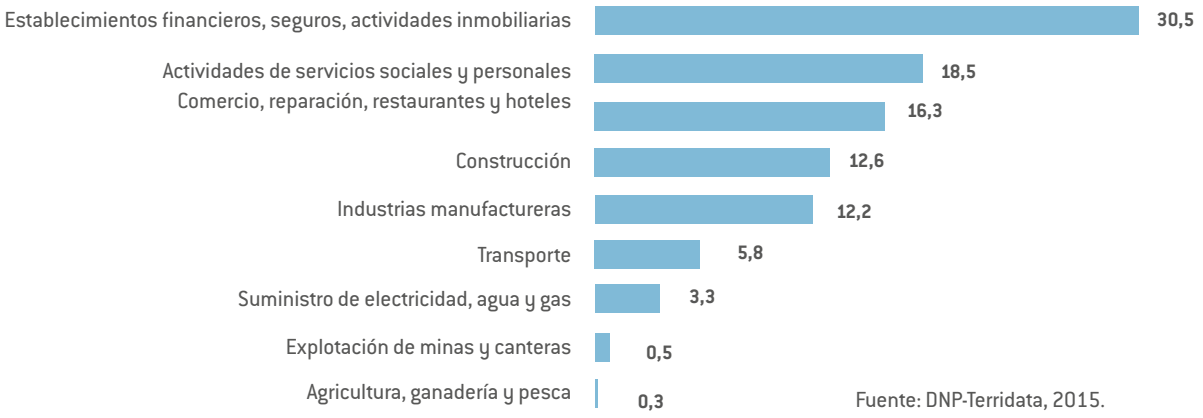
Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Medellín y Colombia.



Fuente: Cámara de Comercio de Medellín.

Al analizar la composición del valor agregado de la ciudad para 2015, se observó que los sectores de Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias y Servicios empresariales, así como el de Servicios sociales, representaron el 49% del total. Por su parte, los sectores de Comercio, Industria manufacturera y Construcción representaron el 41% del valor agregado (ver Gráfico 28).

Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Medellín .



Fuente: DNP-Terridata, 2015.

Apuestas productivas

Medellín es la segunda ciudad en términos de Producto Interno Bruto del país después de Bogotá. Se caracteriza por tener un sólido aparato industrial, sin embargo, cada vez más los sectores asociados a servicios juegan un rol preponderante en la economía de la ciudad. Precisamente, en el año 2017, se expidió la Política Pública de Desarrollo Económico de la ciudad[31], la cual se compone de tres grandes áreas de política: 1) Desarrollo productivo; 2) Generación de empleo de calidad e ingresos; y, 3) Competitividad territorial

En detalle, la Política busca que *"Medellín se convierta en una ciudad global, competitiva, sostenible, incluyente; que sea reconocida por su ecosistema de innovación, nivel de conocimiento, alta calidad de vida; desarrolladora de nuevos negocios y emprendimientos, con un tejido empresarial de alto valor agregado"*

En términos de apuestas productivas, la política identifica unas áreas priorizadas para la transformación productiva, que son las siguientes:

- *Áreas de especialización:* Espacios de la economía compuestos por un conjunto de actividades productivas con alto potencial de absorción de nuevo conocimiento, ciencia, tecnología e innovación. En este grupo se identifican cinco áreas: territorio verde y sostenible; región inteligente; medicina avanzada y bienestar; región emprendedora, e industria sostenible e inclusiva.

- *Áreas de oportunidad:* Industrias emergentes que muestran una rápida expansión en la ciudad. En este grupo se ubican las actividades culturales y creativas.

- *Áreas de fortalecimiento:* Sectores económicos tradicionales de la ciudad con un peso significativo tanto en el PIB como en empleo. En este grupo se identifican las actividades de comercio, agroindustria y turismo.

Adicionalmente, la ciudad cuenta con 7 iniciativas clusters lideradas por la Cámara de Comercio y distintos actores del sector privado, académico y público, que en la mayoría de los casos son complementarias a los sectores priorizados por la Política Pública. En detalle, las iniciativas son:

1. Cluster Energía sostenible
2. Cluster Moda y fabricación avanzada
3. Cluster Habitat sostenible
4. Cluster Turismo de negocios
5. Cluster Medellín Health City (salud)
6. Cluster Negocios digitales
7. Cluster Café Medellín y Antioquia

Para terminar, esta sección mostró que en Medellín la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral, fue mayor que a nivel nacional. También evidenció, que, aunque las mujeres participan mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Medellín, es menor que en el nivel nacional en 3,4 p.p, pero mayor en 3,3 p.p frente a Bogotá.

Así mismo, se encontró que la tasa de ocupación en la ciudad fue inferior a la nacional y que la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fue mayor. En materia de desempleo Medellín presentó una tasa mayor que la de Colombia y la de Bogotá, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa de este fenómeno, mucho menor que en el país entre 2010 y 2018.

En cuanto al análisis desde la demanda laboral, se encontró que en Medellín existe menor proporción de empresas grandes, pero mayor proporción de medianas y pequeñas, y que, aunque al igual que en Colombia hay cinco sectores que concentran la mayor proporción de empresas, el peso relativo en Medellín es diferente en sectores como Comercio e Industria manufacturera.

31. Acuerdo 074 de 2017 del Concejo de Medellín

4.3. CALI: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

Esta sección aborda para la ciudad de Santiago de Cali los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo, y se destaca una de las iniciativas de empleo inclusivo identificadas en este territorio, denominada "Empleabilidad pertinente, inclusiva y sostenible", como ejemplo de las acciones que se pueden seguir implementando en la ciudad.

A este respecto, se halló que Cali aglomeró para el 2017, el 4,2% del total de personas matriculadas en educación básica y media en el país. Del total de estudiantes matriculados en educación media para ese año, el 54,1% fueron mujeres. La ciudad (72.5) presentó una cobertura bruta 7,6 puntos porcentuales más baja que en el promedio nacional (80,1) y en términos generales, tuvo resultados levemente mejores en las pruebas Saber 11 con respecto al promedio nacional.

En cuanto a la formación y educación posmedia, se encontró que la proporción de personas que se graduaron de programas de formación para el trabajo en Colombia (27,7%) es similar a la proporción de Cali (27,9%), y para este año, el 35,4% de los matriculados de esta ciudad estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios. Para el caso de educación superior, al desagregar por áreas de conocimiento se halló que la mayor parte de los estudiantes estaban inscritos a programas relacionados con Economía, administración, contaduría y afines (28,3%).

En el tramo de intermediación se observó que, para el año 2018, del total de registrados en el Servicio Público del Empleo – SPE (34.510), el 55,4% correspondieron a mujeres y el 10,0% a víctimas del conflicto, casi el doble de las víctimas atendidas en Bogotá. Frente a las empresas inscritas en Cali se resalta que para 2018 hubo una disminución del 24,1% en el registro de nuevas empresas, y que 4 de cada 5 vacantes registradas en el SPE en Cali se hicieron a través de agencias privadas. Sin embargo, la participación de las agencias públicas en el registro de vacantes en Cali es superior a la observada en Medellín y Bogotá.

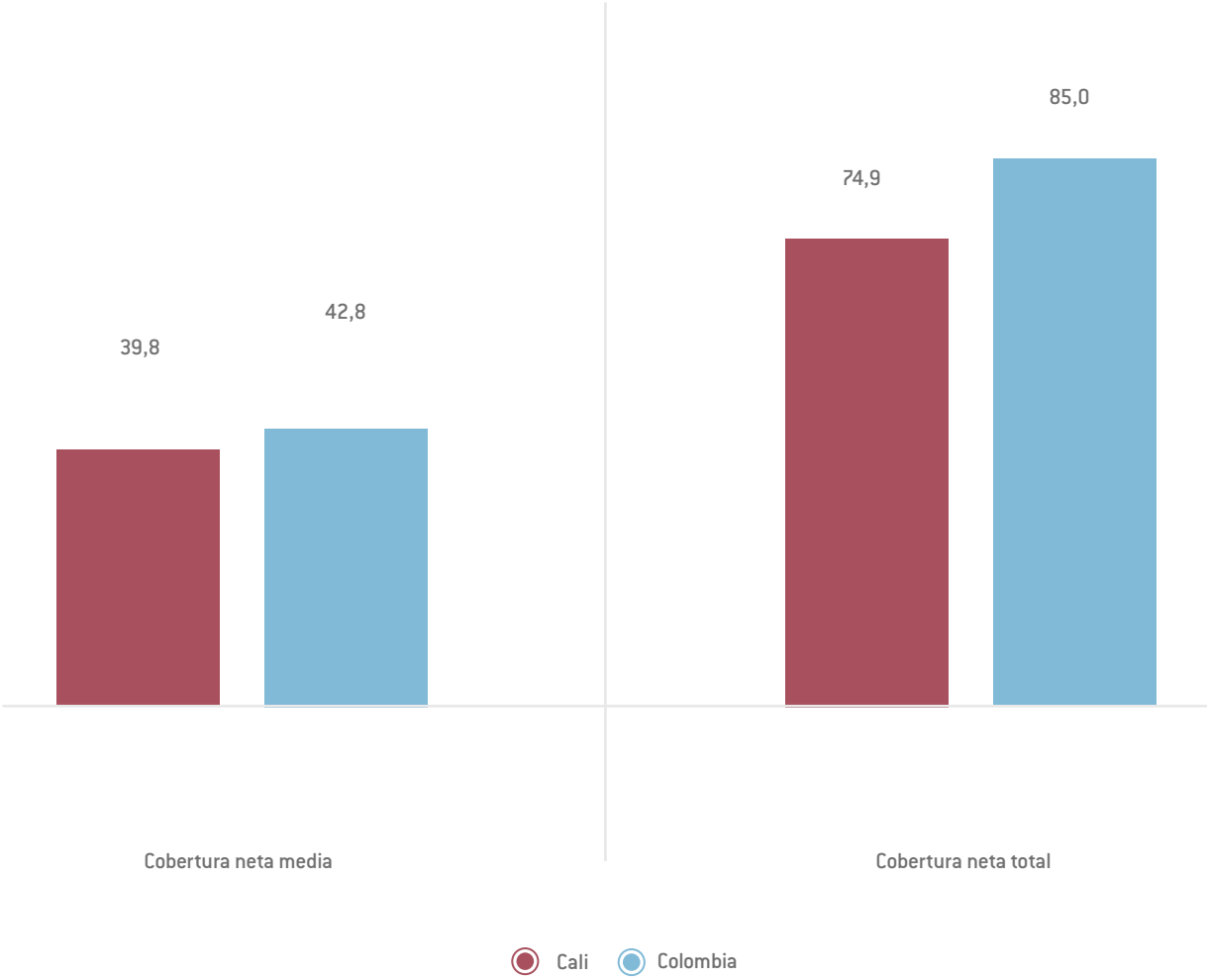
Sobre empleo, observamos que 5 de cada 100 ocupados del país para 2018 estaba en Cali, y que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres fue superior a la registrada en el total nacional. En cuanto a la informalidad, aproximadamente siete de cada diez personas ocupadas en el país eran informales, mientras que en Cali la proporción fue de 5 de cada 10.

A | Educación media

Para 2017, Cali contaba con 45.182 estudiantes matriculados, de los cuales el 54,1% eran mujeres, por su parte, el 8,3% afros y el 0,5% indígenas. Estas personas se distribuyeron en las 629 instituciones de educación media existentes en la ciudad, de las cuales, el 68,4% eran no oficiales, situación que contrasta con lo que ocurre a nivel nacional donde la mayoría de las instituciones son oficiales (74,6%).

Por su parte, la cobertura bruta de educación media fue 72,5 en 2017, cifra inferior al promedio nacional (80,1) como se ve en el Gráfico 1. En cuanto a la tasa de cobertura neta, esta se ubicó en 39,8, también inferior al registro nacional (42,8) y muy por debajo de otras ciudades capitales del país, como Medellín (54,9) y Bogotá (49,3). Estos hallazgos evidencian la necesidad de generar acciones encaminadas a ampliar la cobertura de la educación media, toda vez que mejorar este indicador implica aumentar la probabilidad de que los jóvenes caleños accedan a trayectorias laborales exitosas.

Gráfico 1. Tasa de cobertura neta en educación media y educación escolar total. Cali y Colombia 2017 .

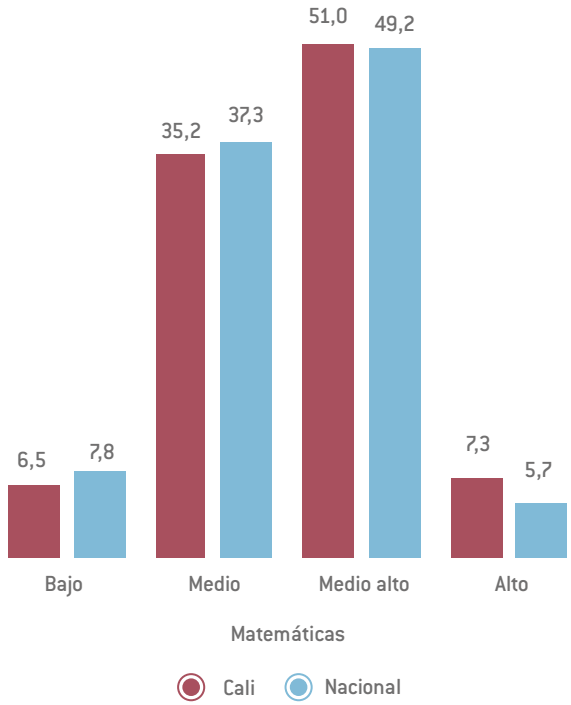


Fuente: DANE. 2017.

Así mismo, es importante avanzar en lograr la permanencia de quienes ingresan al sistema educativo, esto, porque al analizar la tasa de deserción en la educación media en Cali se observa que fue de 3,4 en 2017, cifra significativamente superior al promedio nacional (2,3) y a la de grandes ciudades como Bogotá (1,5) y Medellín (2,8). Por otra parte, para 2018 en Cali, cerca de 19.000 personas[32] se graduaron como bachilleres. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11, se observó que el 58,3% de los estudiantes, alcanzaron los niveles de desempeño medio alto y alto[33] (3 y 4) en matemáticas, mientras que, en lectura crítica, ese porcentaje ascendió al 70,5%. Precisamente en este último componente de las pruebas, los resultados de la ciudad son superiores a los registrados en el país, donde el 62,7% de los estudiantes se ubicó en los niveles medio alto y alto.

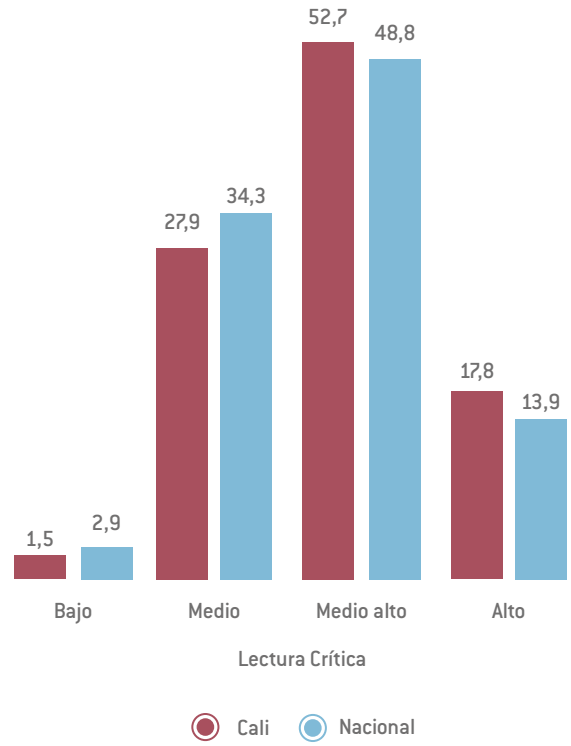
32. Dato estimado a partir del número de estudiantes que se presentan a las Pruebas Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2018.
33. Los niveles de desempeño para estas pruebas fueron construidos a partir del z-score de los puntajes promedio de la institución: nivel 1 o bajo se define como los z-scores que están más de 0.15 desviaciones estándar por debajo de la media, nivel 2 o medio bajo los que están de 0 a 0.15 desviaciones por debajo de la media, nivel 3 o medio alto los que están en la media y menos de 0.15 desviaciones estándar por encima y nivel 4 o alto los que están más de 0.15 desviaciones estándar por encima de la media.

Gráfico 2. Distribución porcentural de los resultados prueba Saber 11 por nivel de desempeño, matemáticas. Cali y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Gráfico 3. Distribución porcentual de resultados prueba Saber 11 por nivel de desempeño, lectura crítica. Cali y Colombia 2018.

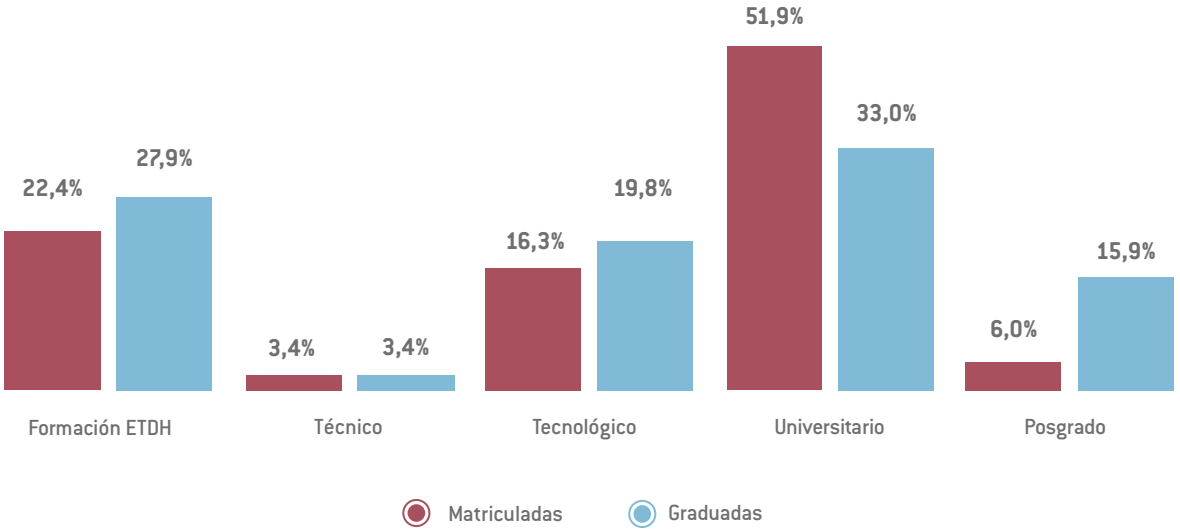


Fuente: ICFES, 2018.

B | T Cali: Educación y formación posmedia

Para 2018, en Cali estaban matriculadas 164.007 personas en programas de formación y educación posmedia, la mayoría en los niveles universitario (51,9%) y Formación ETDH (22,4%) como se ve en el Gráfico 4. En términos de personas graduadas, se observó que 37.186 estudiantes terminaron su proceso de formación posmedia, la mayoría culminando programas universitarios de pregrado (51,9%), seguido programas de formación tecnológica (16,3%). Llama la atención que a nivel nacional el porcentaje de personas que se gradúa de programas de Formación ETDH es similar a la proporción de Cali.

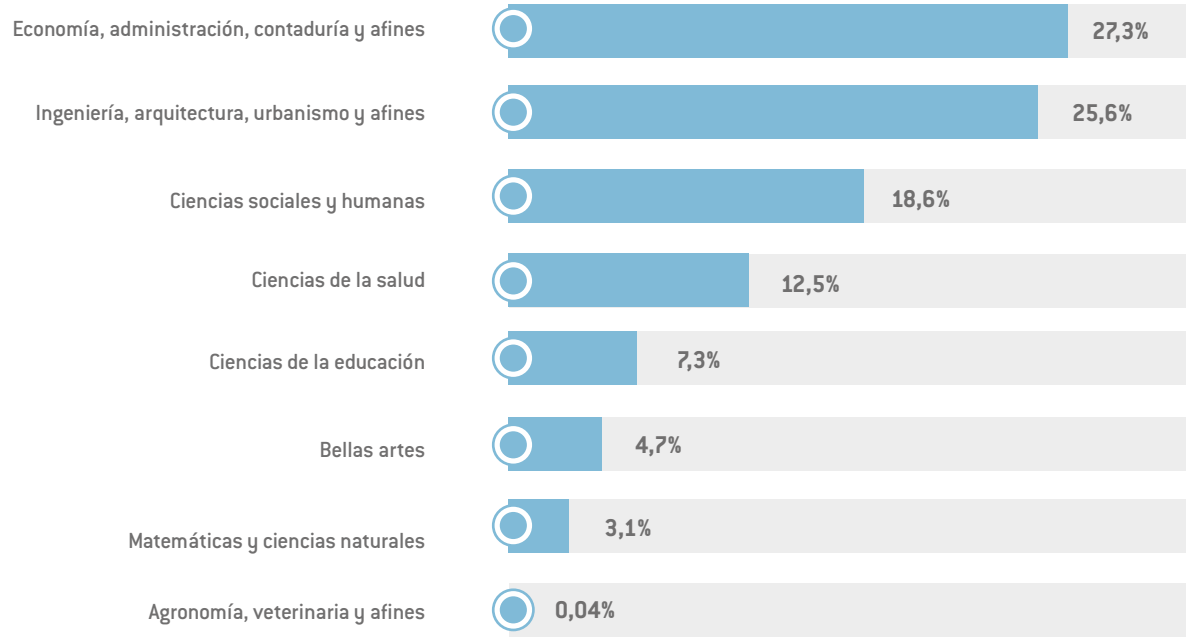
Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Cali 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Frente a la tasa de deserción por cohorte en educación y formación posmedia, para el departamento de Valle de Cauca se registró una tasa de 50,0 para educación superior, mientras que, para formación técnica profesional ascendió a 57,3 y para formación tecnológica fue de 54,4. En educación superior, aunque no hay información disponible por ciudad, a nivel nacional se encontró que "después de 4 semestres la tasa de deserción por cohorte es de 48,3% para los estudiantes que ingresaron en el primer semestre de 2010 a programas técnicos profesionales. Para los estudiantes de programas tecnológicos, la tasa de deserción es de 54,8% después de 6 semestres" (MEN, 2016). Ahora bien, el 28,3% de los estudiantes matriculados en educación superior estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, mientras que el 25,6% lo hacía en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines. Por su parte, las personas matriculadas en programas de Ciencias sociales y humanas representaron el 18,6%. En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 72,4% del total de matriculados en Cali, una situación muy similar a lo que ocurre en el país (77,4).

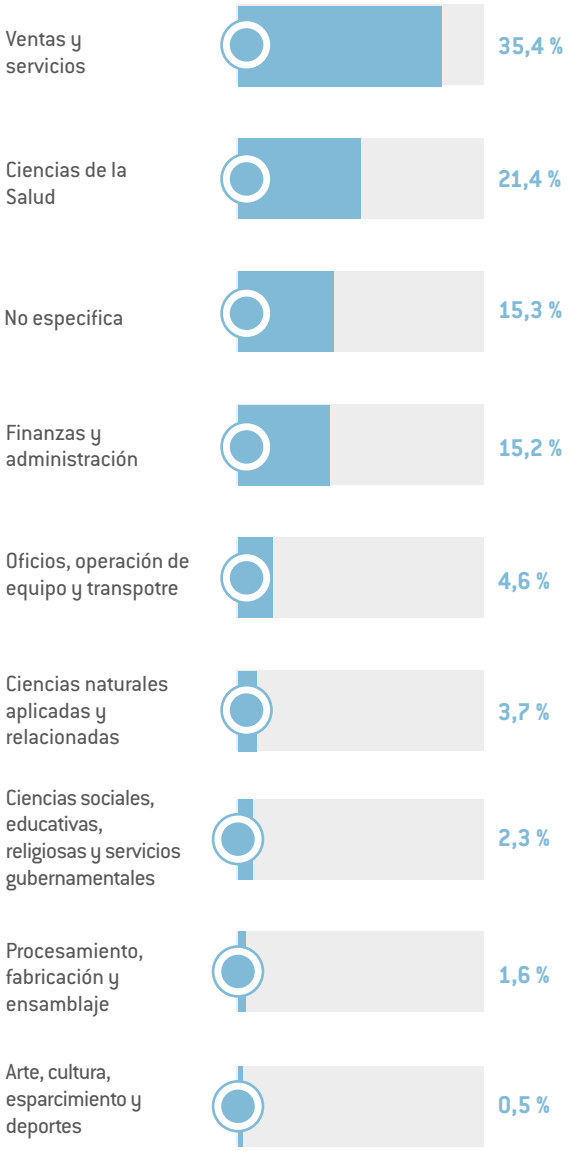
Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Cali 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

En cuanto a los programas de Formación EDTH, el 35,4% de las personas matriculadas estudiaba temas relacionados con Ventas y servicios y el 15,2% con Finanzas y administración. Se resalta la proporción de personas matriculadas en programas relacionados con las Ciencias de la salud (12,3%), dado que en ciudades como Bogotá y Medellín los programas de este tipo apenas representaron el 9% del total de matrícula. Por otra parte, el 15,3% estaban estudiando programas que no especificaron el área de conocimiento, esto quiere decir, que a diferencia de lo que pasa a nivel nacional, en Cali no existió claridad sobre el tipo de programas que estaban cursando en proporción 15 de cada 100 personas que accedieron a formación para el trabajo.

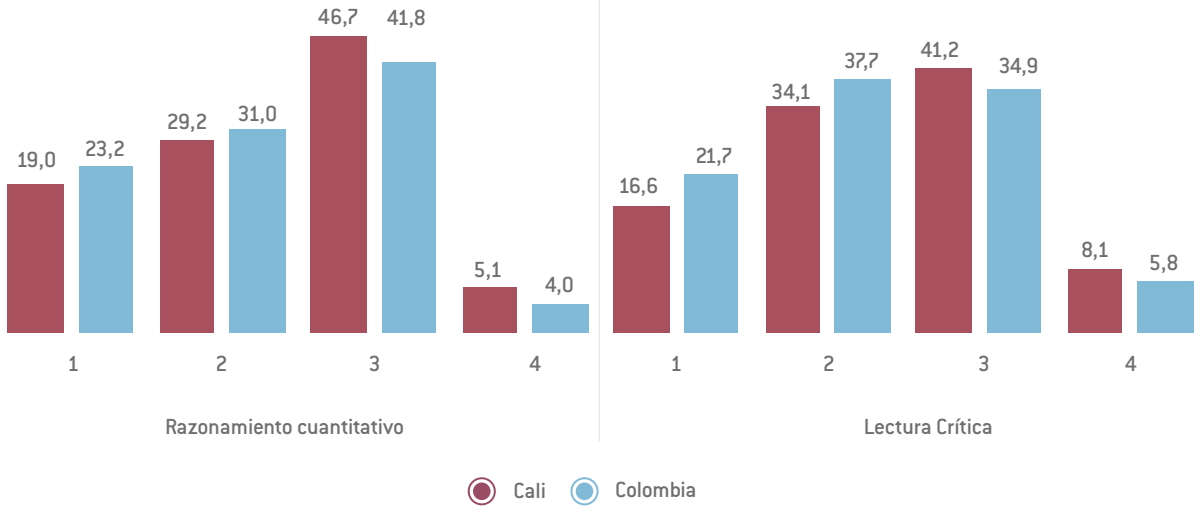
Gráfico 6. Distribución porcentual de matriculados en Formación ETDH por área de conocimiento. Cali 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Al analizar el desempeño de los estudiantes de educación superior de Cali en las pruebas SaberPro 2017, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (46,7) y lectura crítica (41,2). Los resultados obtenidos fueron superiores a los resultados nacionales, particularmente en el componente de lectura crítica (34.9).

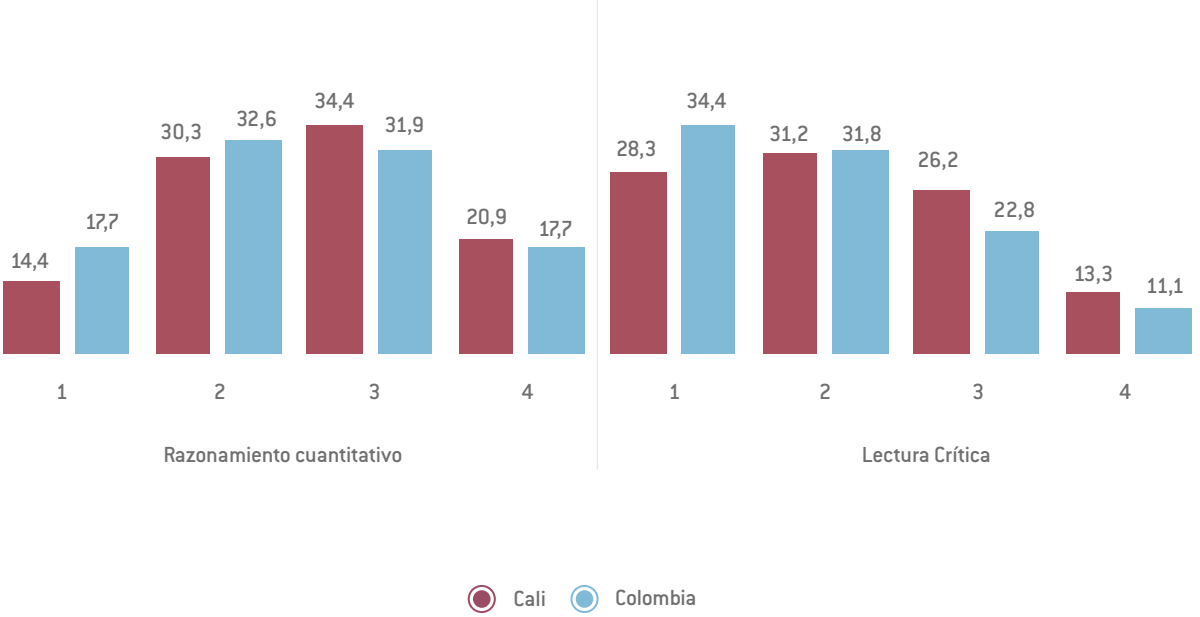
Gráfico 7. Distribución porcentual de resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Cali y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Respecto a las pruebas Saber TyT (técnico profesional y tecnológico), la mayoría de los estudiantes de Cali se ubicó en el nivel de desempeño 3 en razonamiento cuantitativo (34,4), mientras que, para lectura crítica, la mayoría se ubicó en nivel 2 (31,2). Para este caso, los resultados de Cali fueron superiores a los nacionales en ambos componentes.

Gráfico 8. Distribución porcentual de resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Cali y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Cali cuenta con 154 entidades de Formación ETDH y con 21 instituciones de educación superior que incluyen programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios (ver Tabla 1). Únicamente el 19,0% de las Instituciones de Educación Superior - IES y el 18,8% de las Instituciones de Formación ETDH se encuentran acreditadas o certificadas según corresponda. Uno de los grandes desafíos de la formación posmedia entonces, es seguir avanzando en temas de calidad para que cada vez más instituciones cuenten con certificados y acreditaciones de calidad.

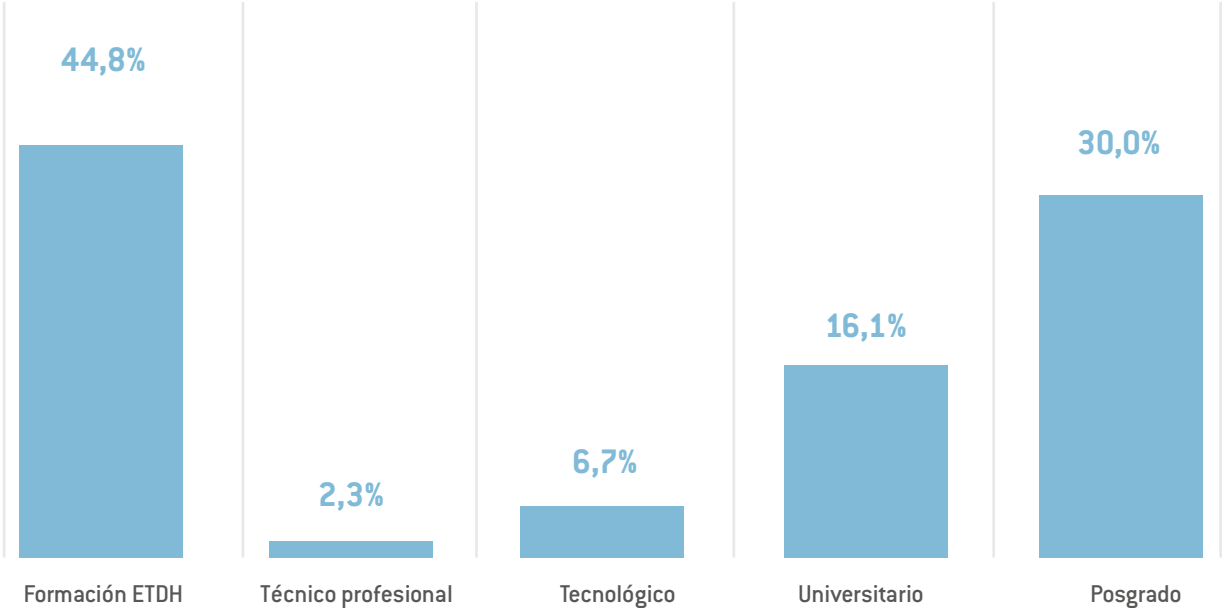
Tabla 1. Número de instituciones de educación posmedia. Cali y Colombia 2019.

Instituciones	Número de instituciones en Cali	Número de instituciones en Colombia
IES	21	298
•Universidades/ Instituciones Universitarias y escuelas tecnológicas	12	221
• Técnicas/tecnológicas	9	77
ETDH	154	3.845
Total	**175**	**4.143**

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2019.

Para 2018, la ciudad contaba con 773 programas universitarios, de los cuales 503 correspondieron a programas de posgrado y 270 a programas de pregrado universitario. Adicionalmente, existían 152 programas de formación técnica profesional y tecnológica y más de 752 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de Formación ETDH representaron para ese año el 44,8% de la oferta total de programas de educación posmedia en la ciudad (Gráfico 9).

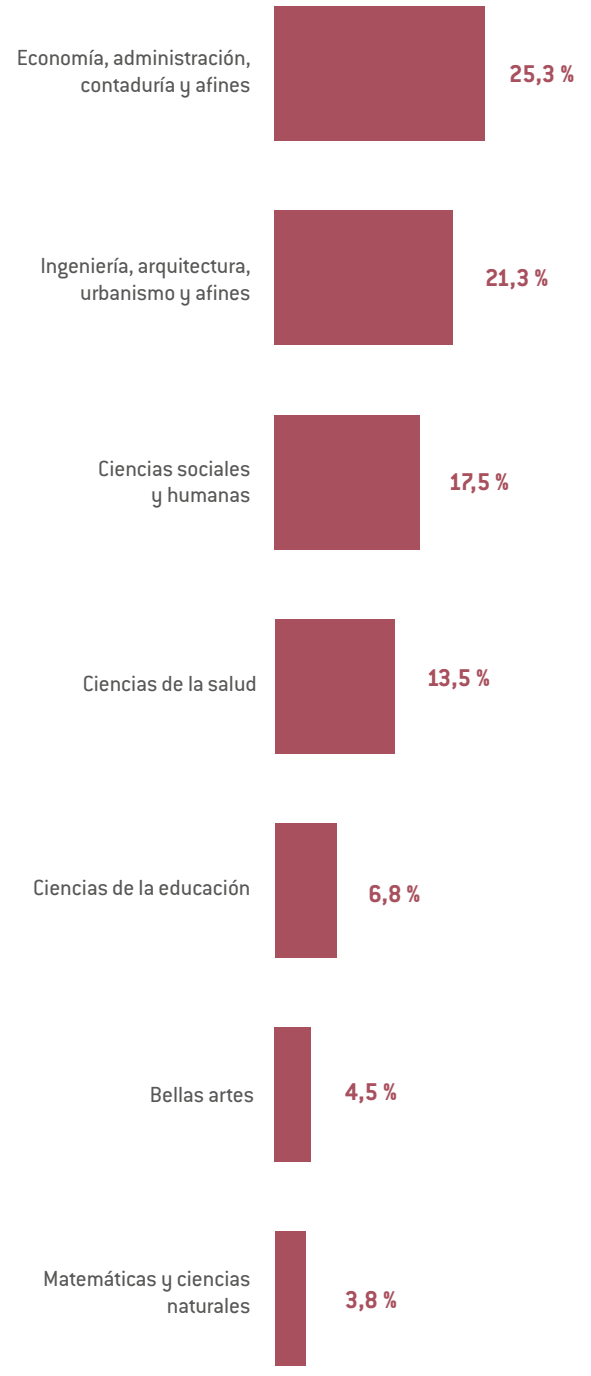
Gráfico 9. Distribución porcentual de programas por nivel de formación. Cali 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Al analizar los programas de educación superior según área de conocimiento, se observó que para 2018 en Cali, el 64,1% de ellos se concentraron en las áreas de conocimiento Economía, administración, contaduría y afines, Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y Ciencias sociales y humanas, comportamiento similar al presentado en el resto del país.

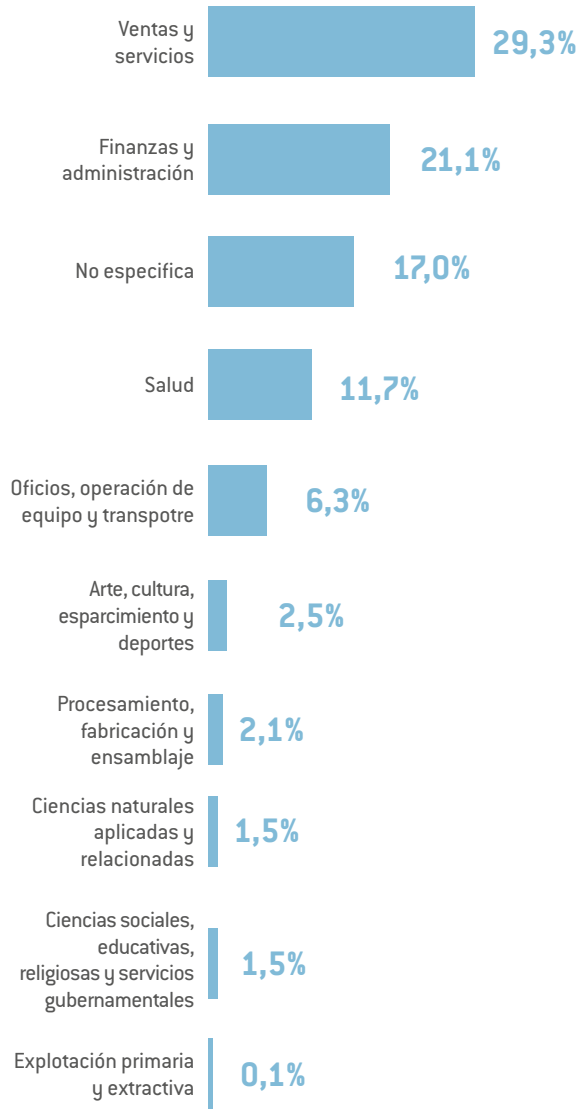
Gráfico 10. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Cali 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2017.

Por su parte, el 29,3% de los programas de Formación ETDH se relacionó con Ventas y servicios y el 21,1% con Finanzas y administración, mientras que en el 17,0% de los programas registrados no se especificó el área de conocimiento. Esto último llama la atención, dado que para el caso de ciudades como Bogotá y Medellín, 3 de cada 10 programas no especificaron el área de conocimiento, cifra inferior en Cali donde solo 2 de cada 10 no lo especificaron.

Gráfico 11. Distribución porcentual de los programas de Formación ETDH por área de conocimiento. Cali 2017.



Fuente: SNIES-SIET, 2017.

Como se pudo evidenciar, la educación y formación posmedia en Cali, salvo lo señalado en el párrafo anterior, tuvo una tendencia parecida a la del país en lo relacionado con áreas de conocimiento, tanto en términos de personas que se gradúan, como en referencia a las que estaban matriculadas. Sin embargo, existe una mayor proporción de oferta de programas de educación universitaria.

C | Cali: Intermediación

Esta sección analiza para Cali, la información de las personas que hacen parte de la oferta laboral (buscadores de empleo) registrada en el Servicio Público de Empleo- SPE, también se indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo - SISE y, por último, se hace un análisis del cruce en oferta y demanda de empleo formal.

Cali contaba para 2019 con 20 prestadores autorizados por la Unidad del SPE[34], el 85,0% correspondieron a prestadores públicos[35] con un total de 6 puntos de atención al público[36], el restante, eran privados[37]. En detalle, la distribución de los prestadores registrados del SPE se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Cali por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Entes territoriales	0
Cajas de compensación familiar	2
Agencias privadas	7
Bolsas de empleo	10
Total	**20**

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

34. Información con corte a marzo de 2019
35. Los prestadores públicos de Cali son Comfandi, Comfenalco Valle y el SENA.
36. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.
37. Incluye bolsas de empleo de Instituciones de formación.
38. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

Los oferentes inscritos en el SPE[38] en Cali para 2018 fueron 34.421, el 55,4% de ellos fueron mujeres, el 10,0% fueron víctimas del conflicto, mientras que los afrodescendientes, las personas con discapacidad, indígenas y personas en proceso de reintegración representaron el 3,2% del total de registrados en 2018.

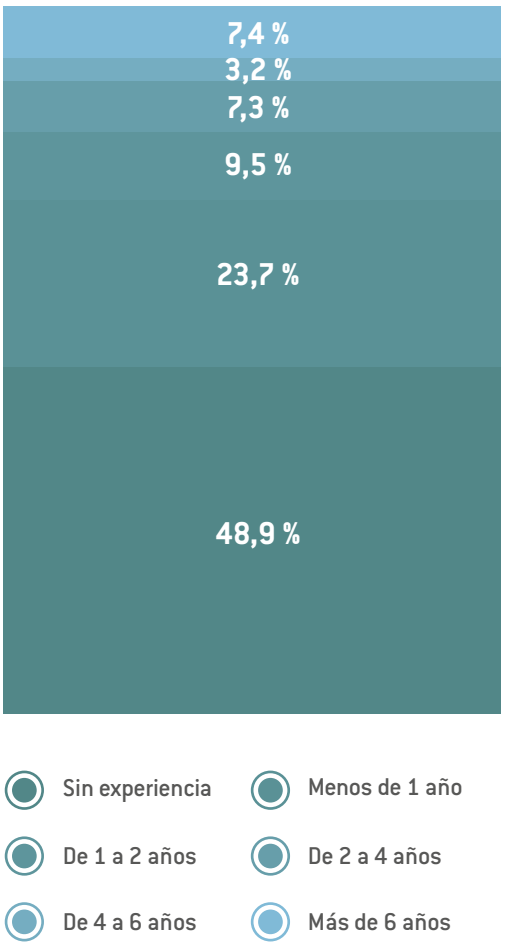
La mayoría de los inscritos fueron jóvenes (55,4%) y personas entre los 29 y 44 años (33,8%). Por nivel educativo, el 41,4% de la población registra estudios de bachillerato, seguido por el 15.8% con estudios técnicos (no especifican si técnica profesional o técnica laboral) o tecnológicos, y el 15,6% con estudios universitarios como se ve el Gráfico 12.

Gráfico 12. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Cali 2018.

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Frente a los años de experiencia, el Gráfico 13 muestra que 49 de cada 100 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. Por su parte, el 23,7% tenían al menos un año de experiencia y tan solo el 7,4% contaban con 6 o más años de experiencia laboral.

Gráfico 13. Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*No especifica si técnica laboral o técnica profesional.

Estos resultados evidencian que en Cali más que en ciudades como Medellín y Bogotá, es importante avanzar en programas de primer empleo que permitan a las personas jóvenes vincularse al mercado de trabajo.

Empleadores (Demanda laboral)

Para 2018, se registraron en el SISE un total de 5.688 empresas en la capital del Valle del Cauca, de las cuales el 76,7% correspondieron a microempresas y el 8,5% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 3% y 2% del total de empresas registradas, respectivamente (ver Tabla 3).

Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Cali 2016-2018.

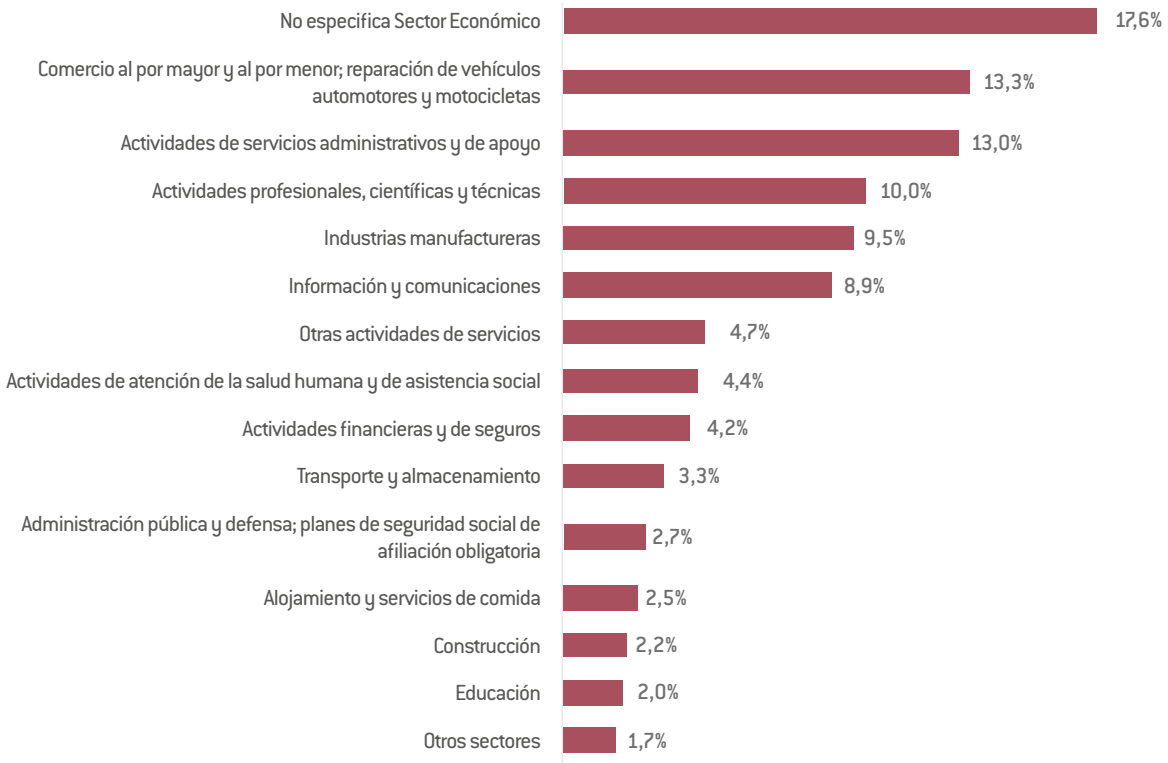
Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	2.987	4.317	4.363
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	1.673	2.192	482
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	229	397	173
Grande - Mayor a 200 trabajadores	171	208	111
Unipersonal	1.101	816	559
Total	**7.491**	**7.930**	**5.688**

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Dentro de estas empresas, se registraron 100.098 vacantes[39], cifra que representó un crecimiento del 7,8% respecto al año 2017. Por otra parte, es importante señalar que el 83,5% de las vacantes en Cali fueron registradas en agencias privadas.

Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se halló que 54,7% de ellas se concentraron en cinco sectores: Comercio (13,3%), Servicios administrativos y de apoyo (13,0%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (10,0%), Industria manufacturera (9,5%), e Información y comunicaciones (8,9%). En este contexto, es clave advertir que los sectores con mayor crecimiento entre 2016 y 2018 en el registro de vacantes fueron Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Educación y comercio y que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observó que en Cali las actividades industriales y comerciales tuvieron un peso relativamente alto.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes del SPE por sector económico. Cali 2018.



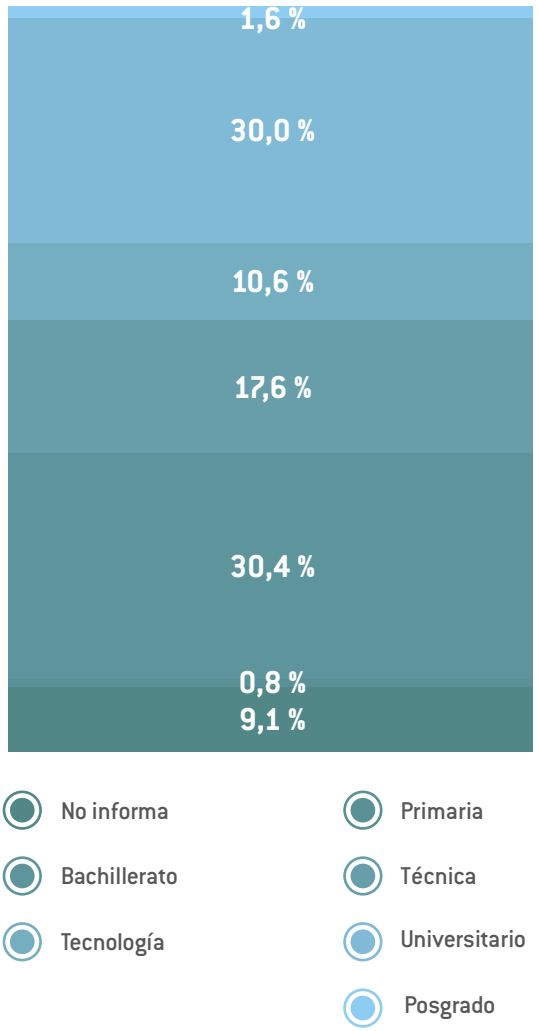
Fuente: Unidad del SPE, 2018.

39. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo vacantes será superior al número de vacantes publicadas.

Por su parte, en términos de las ocupaciones más demandas a partir de la clasificación CIUO-08 A.C, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en trabajadores de los servicios y vendedores de comercios (25,4%) y profesionales y científicos (16,3%). Seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (15,5%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,4%).

Al analizar la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se encontró que el 31,2% están dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Por otra parte, se observó que el 30,0% de las vacantes registradas solicitaron personas con título universitario y el 28,1% técnicos (sin especificar si técnico Laboral o técnico Profesional) y tecnólogos, mientras que únicamente el 1,6% requirieron personas con título de posgrado (ver Gráfico 15).

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes registradas según nivel educativo solicitado. Cali 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*No especifica si técnica laboral o técnica profesional.

En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se encontró que **el 74,0% de las vacantes exigían experiencia laboral**. De hecho, 1 de cada 2 vacantes registradas que requirieron experiencia, solicitaron entre 7 y 24 meses de experiencia en promedio y, únicamente el 14,7% de las vacantes no exigió experiencia previa.

Un hecho que llama la atención es que el 48,9% de buscadores de empleo registrados en el SISE en Cali no contaban con experiencia, mientras que 74 de cada 100 vacantes requirieron experiencia. Esta situación evidencia los obstáculos que enfrentan las personas sin experiencia para acceder al primer empleo y la importancia de avanzar en programas de primer empleo.

Cruce entre oferta y demanda laboral

Al analizar la información de gestión de los centros de empleo públicos que utilizaron SISE en Cali entre 2016 y 2018, se encontró que el número de registrados, así como el porcentaje de personas que lograron ubicarse en un empleo, ha aumentado. Para 2018 se vincularon laboralmente 7.050 personas, cifra equivalente al 2,8% del total de inscritos en la ciudad. El 52,4% de los colocados fueron hombres, situación que contrasta con la distribución de los registrados por sexo y que evidencia las dificultades que pueden llegar a tenerlas mujeres para vincularse a un puesto de trabajo formal en relación con sus pares hombres.

Tabla 4. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales en y por las agencias registradas en el SISE según sexo. Cali 2016-2018.

Acciones realizadas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	19.480	19.439	15.357	26.901	25.043	19.153	46.381	44.482	34.510
Colocados	1.963	3.908	3.691	1.752	3.614	3.359	3.715	7.522	7.050
Remitidos a orientación	6.544	11.756	12.518	8.978	15.845	16.081	15.522	27.601	28.599
Remitidos a formación para el trabajo	77	2.528	6.661	113	3.752	10.486	190	6.280	17.147
Remitidos a taller de competencias claves y transversales		207	1.177		447	1.804		654	2.981

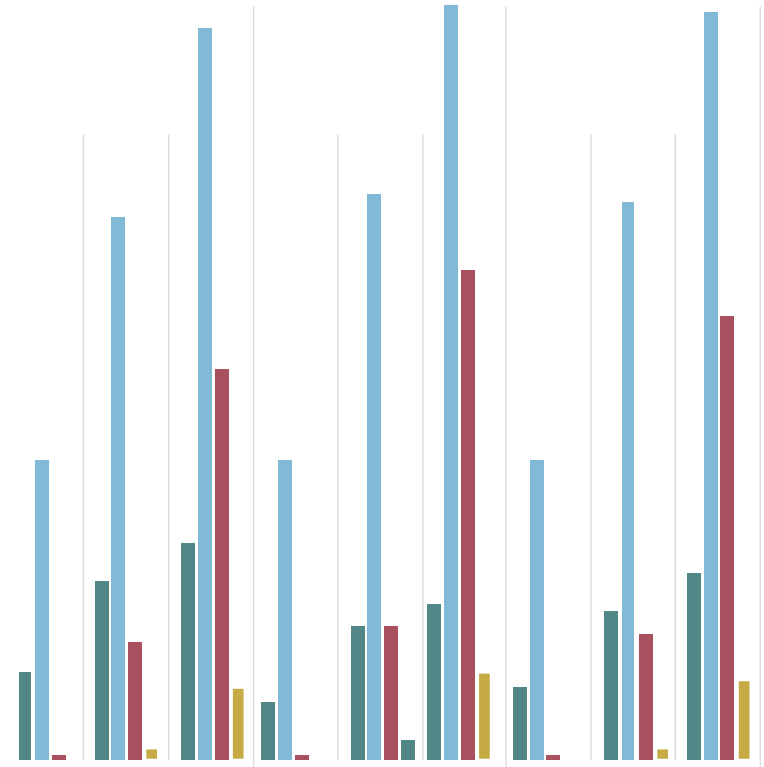
Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Por otra parte, el 82,9% de los inscritos en SISE en Cali fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 49,7% se remitieron a programas de formación para el trabajo. Así mismo, es importante señalar que en la actualidad no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo.

El Gráfico 16 muestra que las acciones realizadas por los prestadores el SPE en Cali han aumentado paulatinamente, logrando ubicar cada vez más una mayor proporción de personas en empleos formales. Además, ha aumentado también el número de personas remitidas a servicios de orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales.

Sin embargo, es muy importante contar con mecanismos que midan el impacto de dichos servicios, tanto a través de instrumentos de medición en las competencias provistas, como con el seguimiento de los participantes, pues en últimas, estos servicios son útiles si permiten un mayor acceso y una mayor permanencia de estas personas en el mercado de trabajo.

Gráfico 16. Distribución porcentual del número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales según sexo. Cali 2016-2018.



	Hombres 2016	Hombres 2017	Hombres 2018	Mujeres 2016	Mujeres 2017	Mujeres 2018	Total 2016	Total 2017	Total 2018
Colocados	10,1%	20,1%	24,0%	6,5%	14,4%	17,5%	8,0%	16,9%	20,4%
Remitidos a orientación	33,6%	60,5%	81,5%	42,4%	63,3%	84,0%	33,5%	62,0%	82,9%
Remitidos a formación para el trabajo	0,4%	13,0%	43,4%	0,4%	15,0%	54,7%	0,4%	14,1%	49,7%
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0%	1,1%	7,7%	0,0%	1,8%	9,4%	0,0%	1,5%	8,6%

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Si bien para esta entrega no fue posible acceder a la información de la intermediación hecha por el SENA, para 2016 Fundación Corona encontró la tasa de colocación es mayor en cualificación elemental con 63,8% seguido de otras cualificaciones que incluye nivel directivo y nivel profesional con 58,8% seguida de cualificaciones calificados con 21,6% Sin embargo, en aquellas cualificaciones calificadas hay mayor proporción de vacantes con 60,7%.

Para terminar, esta sección evidenció que, de las personas inscritas en Cali, 2 de cada 5 tienen como nivel máximo bachillerato, el 16,7% no especificó su nivel educativo y 7 de cada 10 no contaba con experiencia o solo tenía un año. Sobre las vacantes registradas se encontró que 1 de cada 3 solicitaron como máximo nivel educativo bachillerato y 3 de cada 5 pidió un año de experiencia o no la solicitó. Además, sobre la gestión de las agencias inscritas se encontró que mayoritariamente vincularon a hombres.

Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, pone en evidencia los mismos tres retos que en las ciudades ya analizadas, a saber, mejorar la visibilidad de la oferta institucional, fortalecer programas de primer empleo y aumentar la participación de las poblaciones vulnerables en el empleo formal de la ciudad. A este respecto, se destaca el trabajo realizado por Fundación Carvajal a través de su programa "Empleabilidad pertinente, inclusiva y sostenible", un claro ejemplo de articulación entre el sector productivo y los procesos de intermediación formal existentes.

FUNDACION CARVAJAL - PROGRAMA EMPLEABILIDAD PERTINENTE, INCLUSIVA Y SOSTENIBLE

Esta iniciativa contribuye a la superación de barreras de exclusión y al cierre de brechas de población vulnerable para insertarse al mercado laboral formal y brinda herramientas para la vida y el trabajo que promueven relaciones más asertivas con su entorno y con el mundo laboral.

El Programa de Empleabilidad Inclusiva, Pertinente y Sostenible hace parte del programa de desarrollo empresarial de la Fundacion Carvajal y tiene como propósito la adopción de herramientas sociales, laborales y técnicas por parte de la población vulnerable de Cali y Buenaventura para que aumenten sus oportunidades de empleabilidad y acceso al mercado laboral formal.

Mediante el diseño e implementación de una ruta de inclusión conformada por procesos de formación a la medida, que involucra el desarrollo de habilidades técnicas, socio laborales y socio emocionales que contribuyen a lograr la vinculación laboral con visión de sostenibilidad del empleo.

El programa de desarrollo empresarial de la Fundación Carvajal analiza permanentemente los sectores, subsectores y empresas que más dinamismo están presentado y que requieren vincular talento humano para cargos de nivel operativo. Se logra el involucramiento al programa de las empresas denominadas “ancla” y se construye de manera conjunta los currículos de formación a la medida, según las necesidades de la demanda. Este programa ha contado con el acompañamiento de cerca de 45 empresas de los diversos sectores de la economía.

La Fundación Carvajal es un instituto de formación para el trabajo y desarrollo humano que brinda cursos cortos inferiores a 159 horas de modo directo o en alianza con entidades expertas según los oficios a desarrollar.

La vinculación de la población se realiza en articulación con el sector empresarial, previa definición de lineamientos concertados con los aliados, en el que se prioriza población con bajos niveles de escolaridad y con barreras y brechas para

acceder al empleo formal. El proceso de gestión e intermediación laboral se realiza en articulación con la red de prestadores del Servicio Público de Empleo - SPE. Finalmente, en el proceso de post vinculación, y de común de acuerdo con las empresas, se realiza acompañamiento al participante y a su familia, buscando afianzar el proyecto de vida de la persona.

Durante 2017 y 2018 se graduaron 2.324 personas de las cuales 1.332 fueron vinculadas laboralmente, lo que corresponde al 57% en promedio del total de beneficiarios graduados[1]. Algunos de los resultados de la evaluación de impacto realizada al programa en el año 2018-2019, por la Dra. Adriana Kugler y el Dr. Felipe Barrera, docentes de la Universidad de Georgetown y de Harvard respectivamente[2], evidencian los siguientes aspectos sobre experiencias en el mercado laboral:

- La capacitación impacta positivamente sobre las variables de experiencia en el mercado laboral como la probabilidad de tener empleo, los días y las horas trabajadas, y los salarios.

- La capacitación cambia la composición de empleo informal hacia empleo formal.

- El programa aumenta la probabilidad de tener un contrato escrito por 13.4 p.p disminuye la probabilidad de ser trabajador casual por 15.3 p.p.

- Los impactos del grupo de tratamiento versus grupo control fueron positivos y significativos en todas las variables de empleo para quienes fueron capacitados:
  - Mayor probabilidad de estar empleado (+7.1 p.p.)
  - Más días trabajados (+2.2 días)
  - Más horas trabajadas (+4.1 horas)
  - Mayor salario por mes (+ US $13.3)

- Los resultados para los que recibieron más **capacitación técnica** son mayores en magnitud y muestran impacto significativo en términos de empleo (+8.4 pp), tener contrato (+15.9 pp), días (2.7 más), horas trabajadas (5.4 más), y salario (US $22 más al mes), mientras que cae la probabilidad de empleo casual (-15.1 pp).

- Para los que recibieron **capacitación social** sólo se ve un efecto significativo sobre la probabilidad de contar con contrato escrito (+10.2 p.p.) y la probabilidad de ser trabajador casual (-14.6 p.p.).

Para potenciar el impacto del programa, la Fundación Carvajal ha realizado en el último año de operación alianzas con Cuso Internacional - Embajada de Canadá, Caja de Compensación Familiar Comfandi, Alcaldía de Cali, Organización Internacional para las Migraciones - OIM, Corporación Inversor- aliados en Bonos de Impacto Social-, Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y CICR entre otros.

1. De acuerdo con los resultados presentados en los Informes de Gestión 2017 y 2018 de la Fundación Carvajal. https://www.fundacioncarvajal.org.co/informacion-de-interes/
2. Fundación Carvajal (2019). Reporte Final: Evaluación de Impacto del Programa de Empleabilidad Inclusiva y Pertinente.

D | Cali: Empleo

Esta sección, presenta el panorama general del mercado laboral del Cali, tanto desde el análisis de las personas que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar talento humano (demanda laboral).

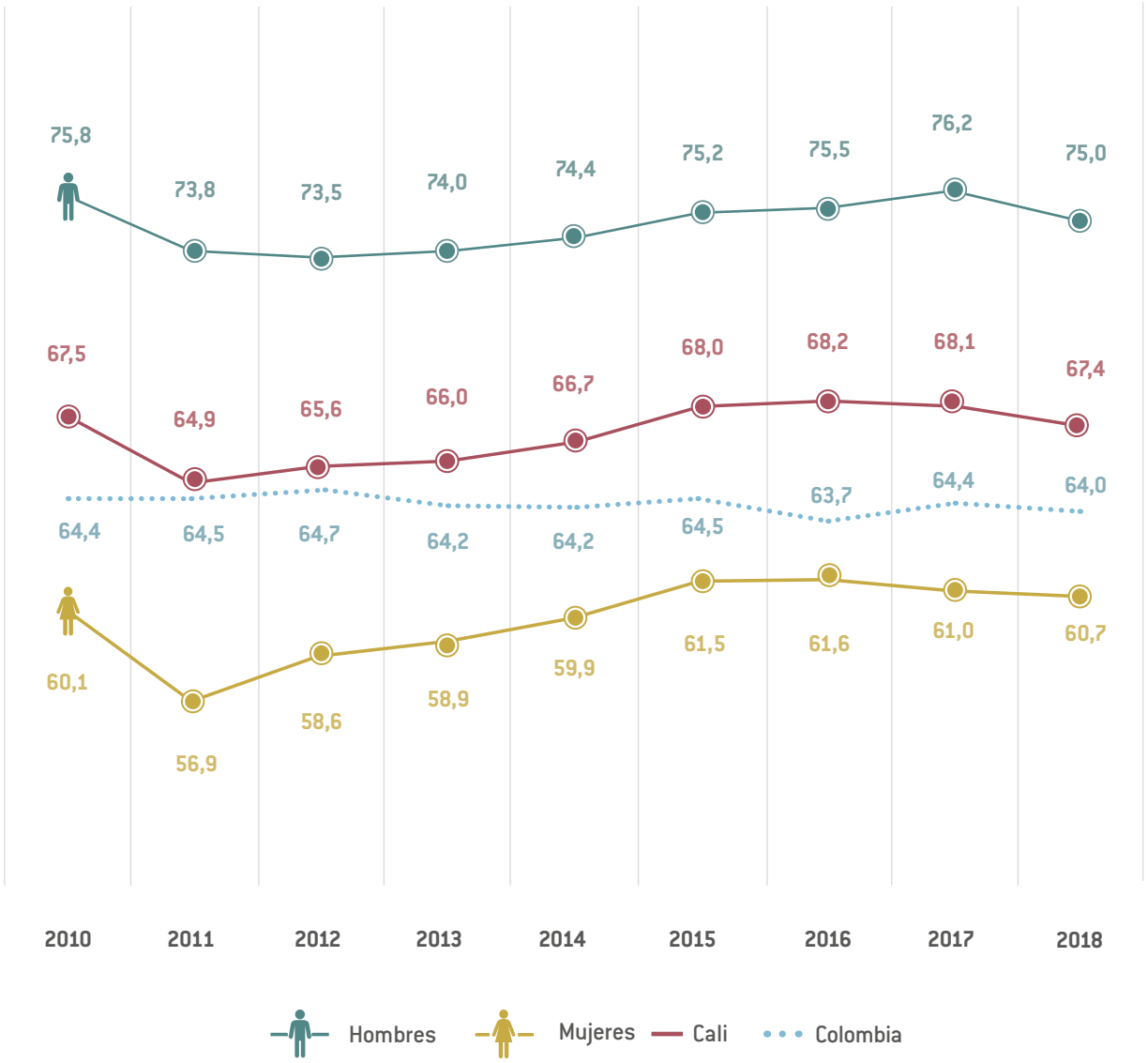
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

Para 2018, del total de personas en edad de trabajar en Cali (2.078.158), el 32,6% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. En oposición, 1.401.689 personas participaron del mercado de trabajo, ya sea porque en efecto estaban trabajando (1.240.014) o porque estaban buscado trabajo (161.675). Al desagregar, de las personas ocupadas, el 54,0% fueron hombres y de personas las desocupadas, los hombres fueron el 40,5%. Esto es consistente con los hallazgos encontrados en los principales indicadores laborales, que se muestran a continuación.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación - TGP, que muestra la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, en Cali para 2018 fue de 67,4, cifra superior en 3,4 puntos porcentuales a la registrada en el promedio nacional (64,0). En términos de participación en el mercado de trabajo según sexo, se observó que las mujeres participaron menos que los hombres.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.



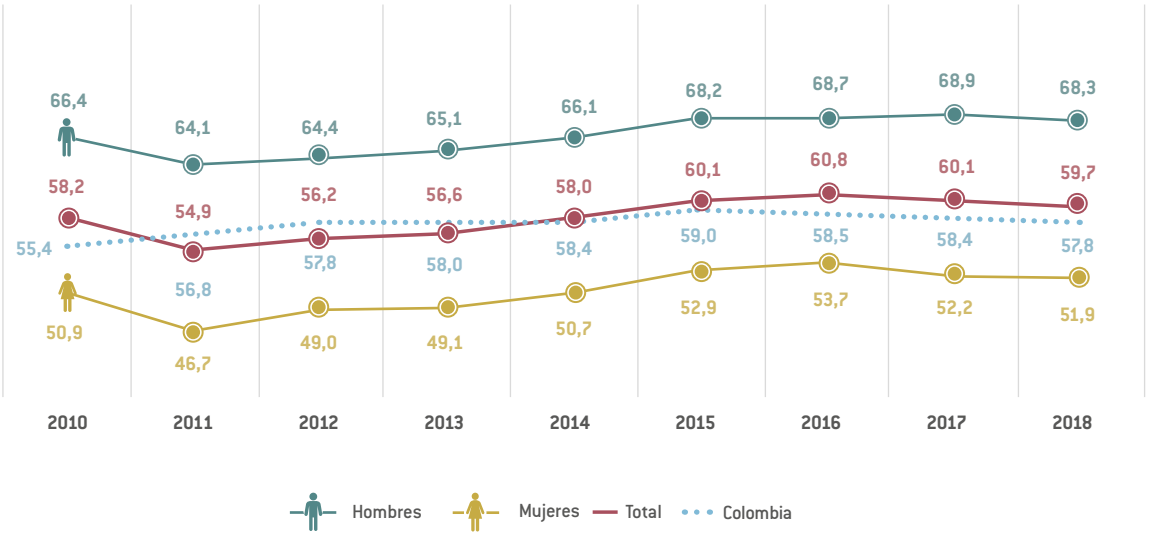
Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

En detalle, la TGP masculina (75,0) es superior en 14,3 puntos porcentuales a la de las mujeres (60,7), brecha bastante más baja que la evidencia en Medellín. Para Cali particularmente, mientras 7 de cada 10 hombres participaron del mercado laboral en 2018, solo 6 de cada 10 mujeres lo hicieron.

Ocupación

Durante 2018 aproximadamente 5 de 100 ocupados a nivel nacional se encontraba en la capital del Valle del Cauca. La Tasa de Ocupación - TO en Cali fue de 59,7, cifra superior en 1,9 puntos porcentuales a la observada a nivel nacional (57,8), aunque inferior al resultado observado en la ciudad en 2017 (60,1). Con relación a las 23 áreas metropolitanas, la TO de Cali fue la cuarta más alta del país. Por otra parte, en el periodo 2014-2016, se observa un aumento sostenido de la tasa de ocupación, situación contraria a lo que ocurrió en el nivel nacional.

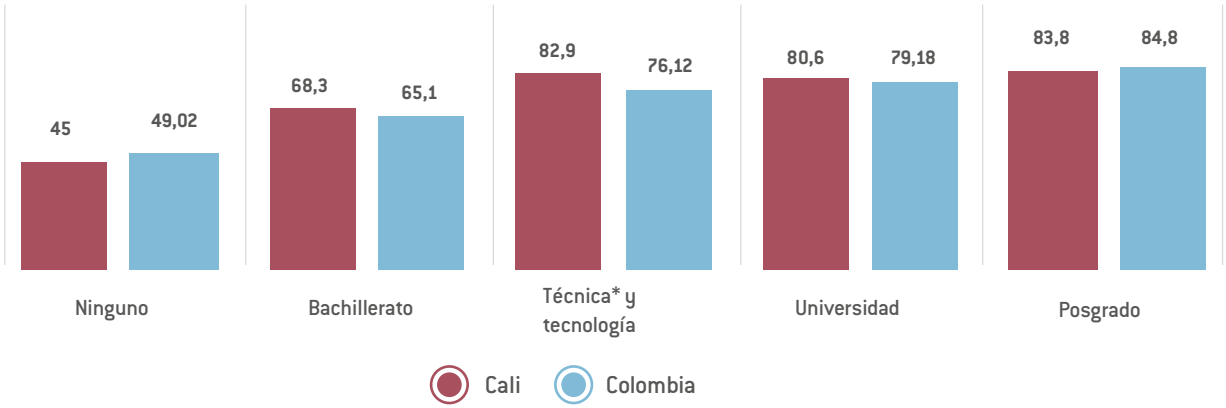
Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018

Así mismo, es importante destacar que la TO es significativamente mayor para los hombres. Específicamente, **la TO de los hombres fue 68,3, mientras que para las mujeres se ubicó en 51,9.** Al analizar la composición de las personas ocupadas por nivel educativo, se observa que en Cali la proporción de personas ocupadas con educación superior fue muy similar a la del país (23,1% versus 22,1%). No obstante, esta proporción es muy inferior a la de ciudades capitales como Bogotá (30,9%) y Medellín (36,2%). **De igual forma, un dato preocupante es que el 42,7% de las personas ocupadas tiene como máximo nivel educativo solo bachillerato, y que el 34,7% no tiene un certificado de finalización de estudios,** lo que condiciona de manera importante sus posibilidades de acceder al mercado laboral formal y el acceso a mejores ingresos.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según nivel educativo. Cali y Colombia.

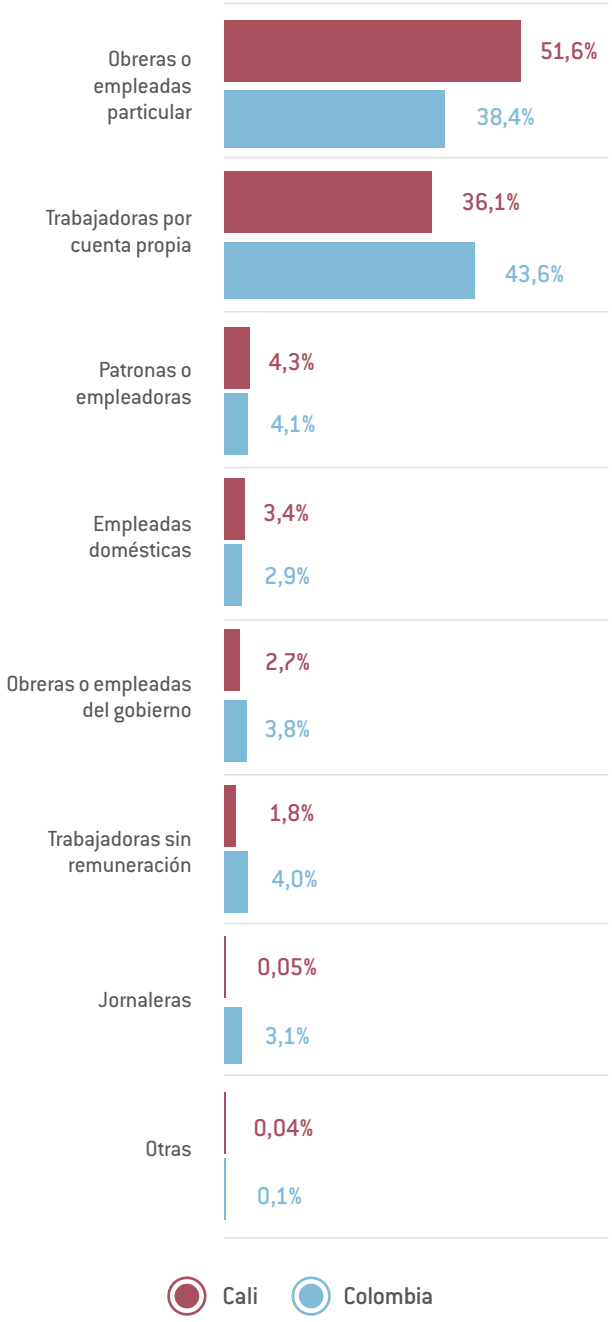


Fuente: DANE - GEIH, 2017.

* La técnica no especifican si es profesional o laboral.

Al realizar el análisis de las personas ocupadas según posición ocupacional, se observó que aproximadamente 1 de cada 2 ocupados en Cali son personas empleadas de empresas particulares y el 36,1% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia. En contraste, a nivel nacional el 43,6% de las personas ocupadas son cuenta propia y 38,4% empleadas de empresas particulares. **Lo anterior evidencia que Cali registra una proporción notablemente superior de trabajos de calidad respecto al resto del país.**

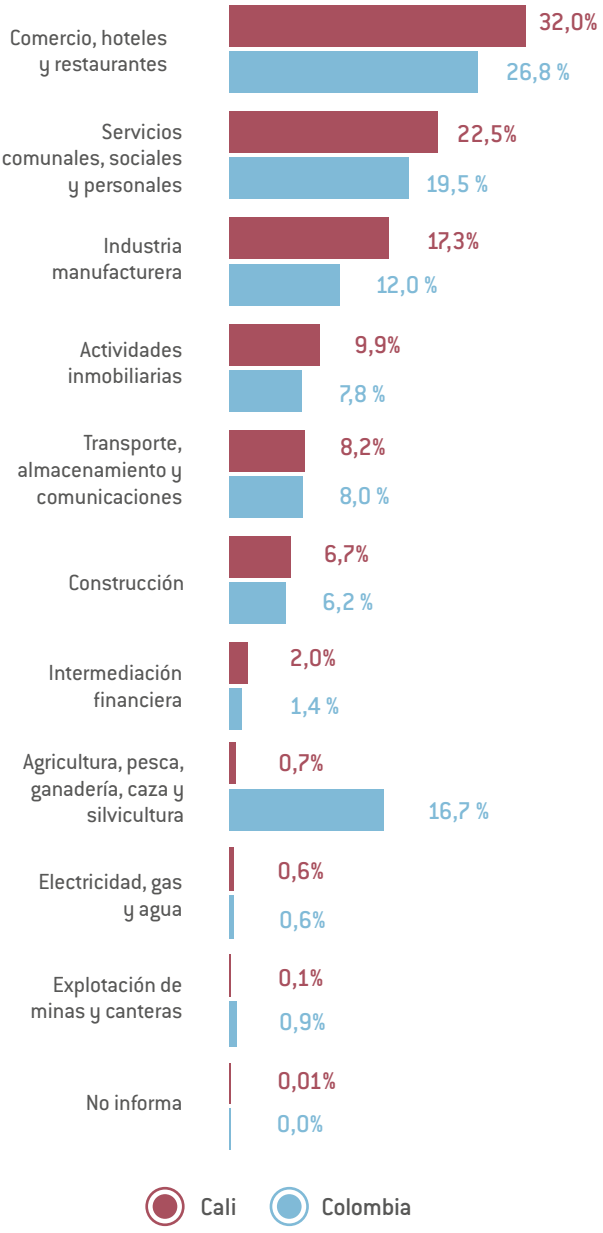
Gráfico 19. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Cali y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

Finalmente, al analizar la información de las personas ocupadas por ramas de actividad económica se encuentra que en la capital de la Valle aproximadamente 70 de cada 100 personas ocupadas trabajan en los sectores de Comercio, hoteles y restaurantes, Servicios sociales e Industria manufacturera.

Gráfico 20. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Cali y Colombia 2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2018.

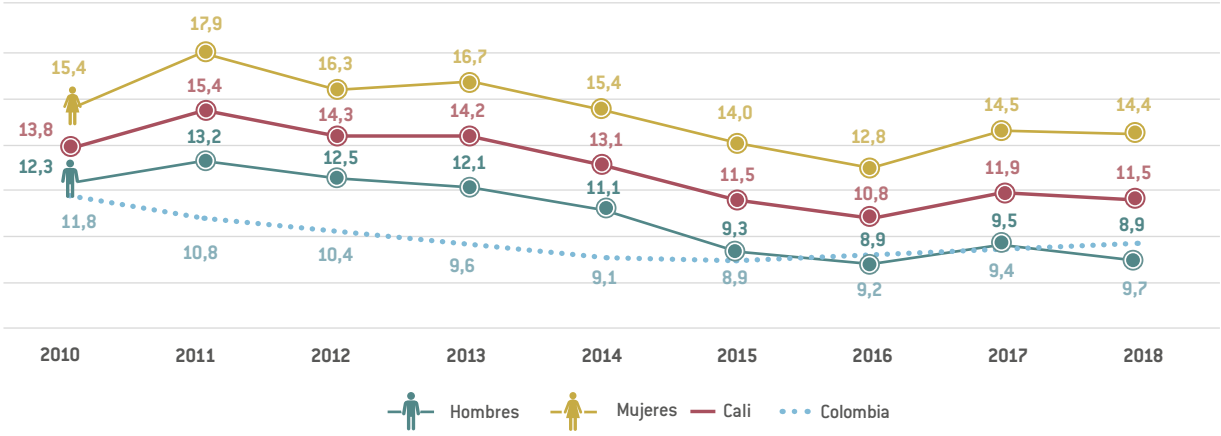
Al comparar con el nivel nacional, llama la atención que Cali tiene mayor participación de personas ocupadas en los sectores como Comercio, Servicios comunales e Industria manufacturera, en tanto que en Colombia el sector Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, representa el 16,7% del total de personas ocupadas, mientras que en Cali solo llegó al 0,7%.

Desempleo

De acuerdo con las cifras del Dane, en 2018 **Cali registró una tasa de desempleo de 11,5, superior en 1,8 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7)** y en 1,1 p.p a la registrada por la ciudad en 2016 (10,8). En relación con las veintitrés principales áreas metropolitanas del país, Cali se ubicó como la décima primera ciudad con mayor índice de desocupación.

Las personas jóvenes, representaron el 43,5% del total de los desocupados de la ciudad. Ahora, al analizar la evolución de la TD desde 2010, se observa que Cali siempre ha estado por encima del promedio nacional, lo que podría estar evidenciando problemas estructurales del sector productivo para generar empleos en la magnitud que requiere la ciudad.

Gráfico 21. Tasa de desempleo según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.

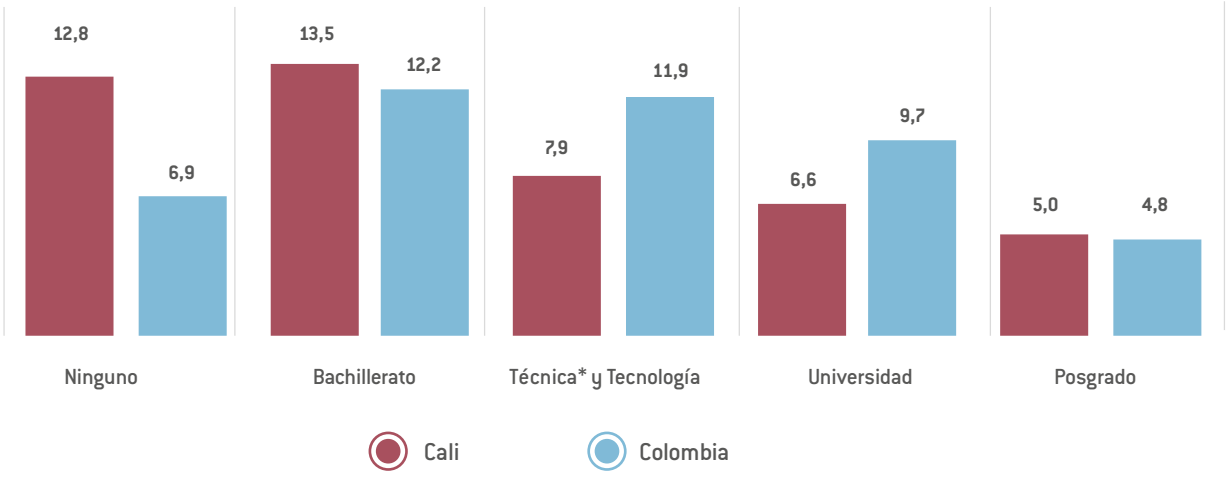


Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

Al igual que en el resto del país, la tasa de desempleo de las mujeres (14,4) es mayor a la de los hombres (8,9). Específicamente, la brecha presentada en Cali es de 5,5 p.p, cifra superior a la que se registró en el resto del país (5,2 p.p). Por rangos de edad, las tasas de desempleo más altas las tiene las personas jóvenes (18,4 en Cali y 17,1 en el promedio nacional). De hecho, **1 de cada 5 personas jóvenes estaba desempleado en Cali.**

Al indagar acerca de la incidencia del desempleo según niveles educativos, se observó que durante 2017 las personas con algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o postdoctorado) registraban la menor tasa de desocupación (5,0), seguidos por aquellos con educación universitaria (6,6). En contraste, las personas con bachillerato (13,5) fueron las más afectadas por el desempleo.

Gráfico 22. Tasa de desempleo según nivel educativo. Cali y Colombia 2017.



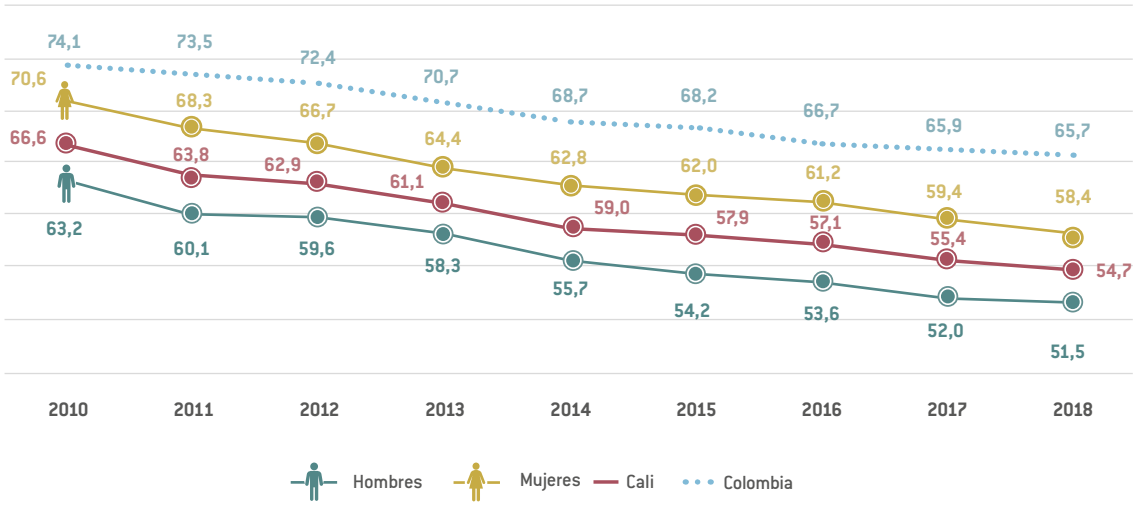
Fuente: DANE – GEIH, 2017.

* La técnica no especifican si es profesional o laboral.

Informalidad

En Cali 55 de cada 100 personas ocupadas son informales[40], proporción un poco inferior a la registrada a nivel nacional (66 de cada 100). No obstante, es importante advertir que entre 2010 y 2017 el fenómeno de la informalidad ha disminuido tanto en la ciudad como en el país. En Cali la tasa de informalidad fuerte pasó de 66,6 a 54,7 que sigue siendo muy alta.

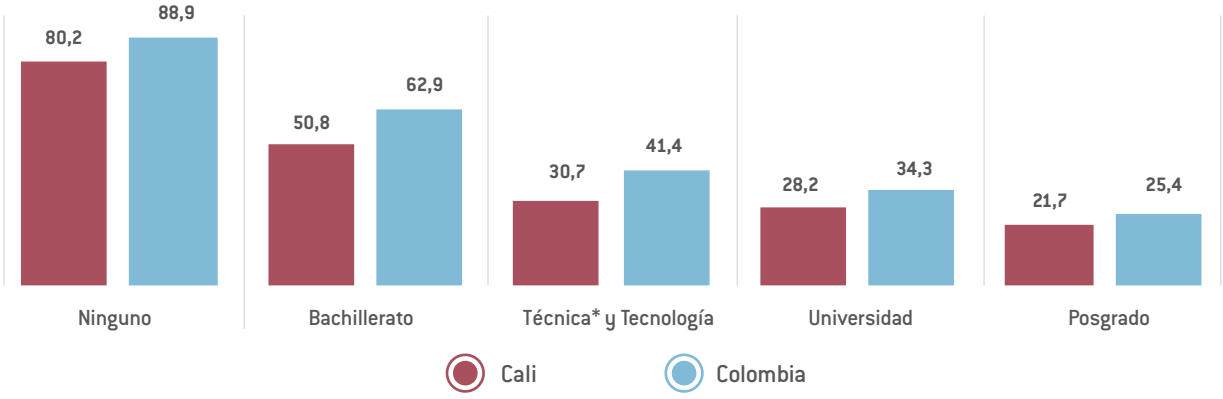
Gráfico 23. Tasa de Informalidad según sexo. Cali y Colombia 2010-2018.



Fuente: DANE-GEIH, 2010-2018.

En cuanto al nivel educativo de las personas ocupadas, se observó una reducción de este fenómeno a medida que se incrementó su nivel de escolaridad. En 2017 la tasa de informalidad de las personas bachilleres en Cali fue de 50,8; de las técnicas (sin definir si profesionales o laborales) y tecnólogas 30,7 y las de las universitarias 28,2.

Gráfico 24. Tasa de informalidad según nivel educativo. Cali y Colombia.



Fuente: DANE-GEIH, 2017.
* La técnica no especifican si es profesional o laboral.

Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U. Los jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mientras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, las mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.

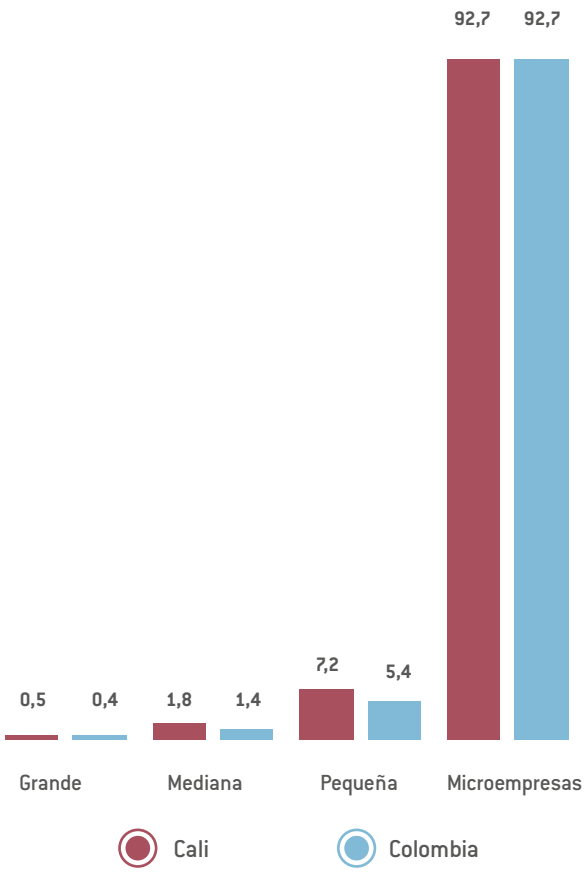
40. La proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Cali, en el año 2018 esta ciudad contaba con 93.107 empresas registradas, de las cuales el 90,4% correspondía a microempresas, el 7,2% a pequeñas empresas, el 1,8% a medianas empresas y el 0,5% a grandes empresas. En general, se observó una distribución de empresas según tamaño muy similar a la del país. En términos absolutos, Cali contaba con cerca de 6.692 empresas pequeñas, 1.701 medianas y 503 grandes.

Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la ciudad cuenta con un potencial cercano a las 9.000 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

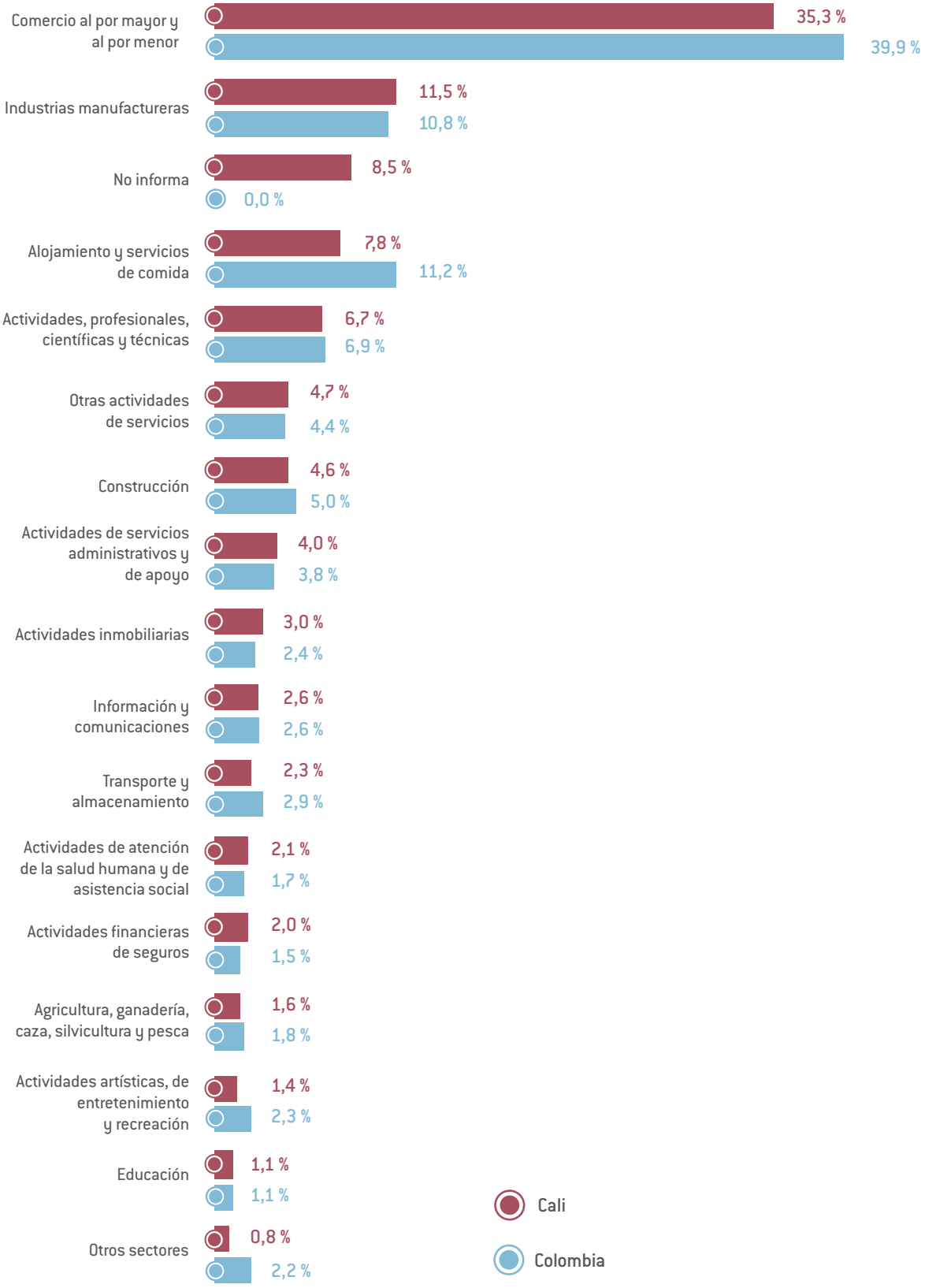
Gráfico 25. Distribución porcentual de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Cali y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Cali, 2018.

El 35,3% de las empresas de la ciudad se dedican al Comercio, hoteles y restaurantes, el 11,5% a Industria manufacturera y el 7,8% a Alojamiento y servicios de comida como se aprecia en el gráfico siguiente.

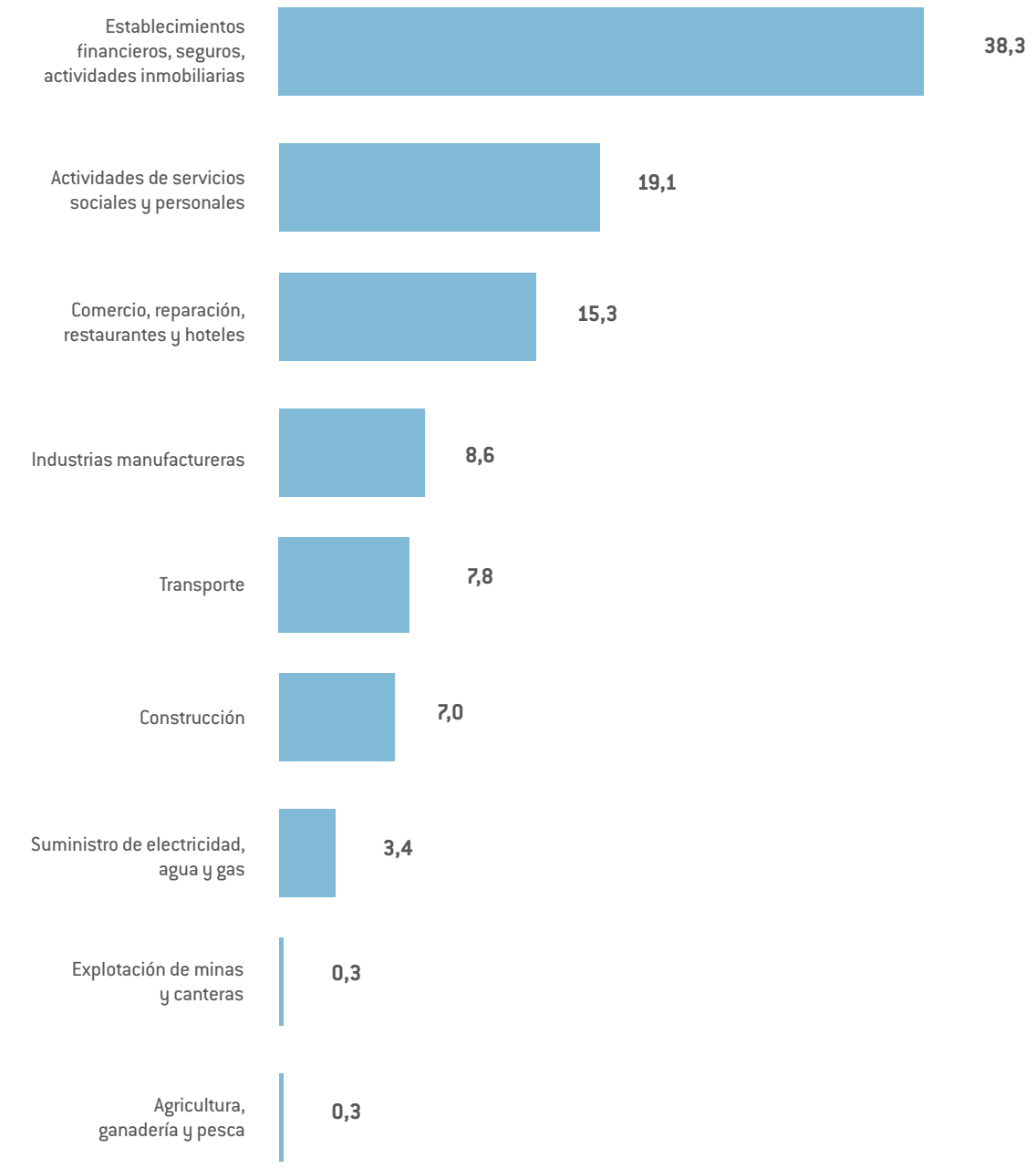
Gráfico 26. Distribución de las empresas por sector económico. Cali y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Cali 2018.

Ahora, aproximadamente la mitad del valor agregado municipal es producto de las actividades de intermediación financiera, inmobiliarias y servicios empresariales (38,3%) y de servicios sociales (19,1%). Por su parte, los sectores de comercio e industria manufacturera representan el 23,9% del valor agregado municipal como se ve en el gráfico siguiente.

Gráfico 27. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Cali 2015.



Fuente: DNP-Territorial, 2015.

Apuestas productivas – Cali

Cali es la tercera ciudad en términos de Producto Interno Bruto en el país después de Bogotá y Medellín. Al igual que en las principales ciudades del país, la Cámara de Comercio de Cali en conjunto con distintos actores del desarrollo económico de la ciudad, ha desarrollado una plataforma clúster dirigida a aumentar la competitividad del tejido empresarial de la ciudad y del departamento del Valle del Cauca, con énfasis en siete sectores priorizados.

Para cada uno de los clústeres se ha definido planes de acción de corto y de mediano plazo que permitan alcanzar las metas en términos de sofisticación productiva, competitividad y productividad de estos sectores a nivel nacional e internacional. En concreto, los sectores priorizados son:

1. Bioenergía
2. Sistema Moda
3. Belleza y cuidado personal
4. Excelencia clínica
5. Macro Snacks
6. Proteína blanca
7. Hábitat urbano

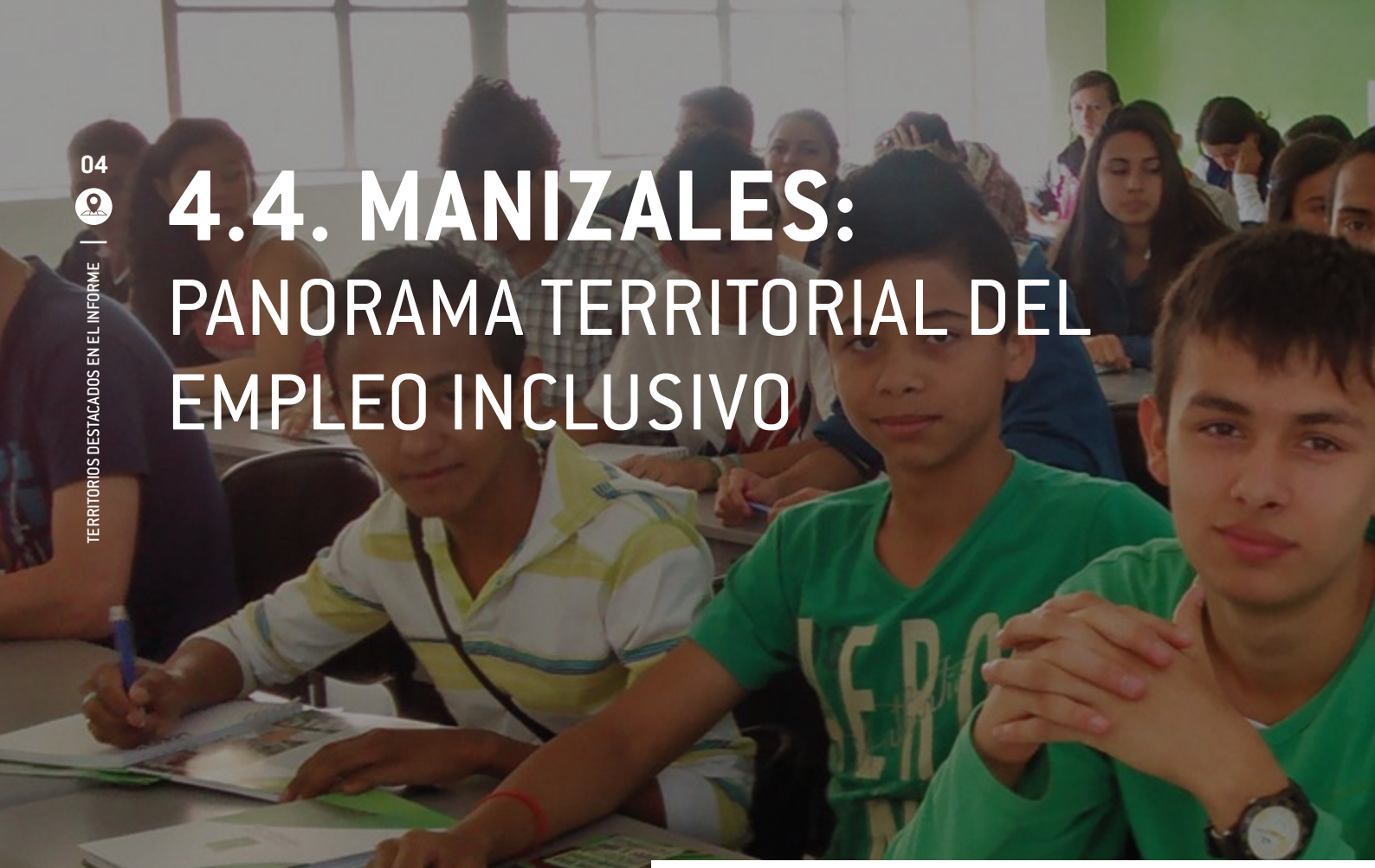
Según la Cámara de Comercio de Cali, las empresas de las iniciativas clúster corresponden al 4% del total de empresas del departamento, pero sus ventas agregadas representan más del 50% del total de ventas de las empresas del valle del Cauca. Adicionalmente, se espera que en el año 2020 se inicie la puesta en marcha de dos nuevos clústeres: Economía digital y Turismo[41].

Para terminar, esta sección mostró que en Cali la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo, fue mayor que a nivel nacional. También evidenció que, aunque las mujeres participaron mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Cali (14,3) fue menor que en el nivel nacional (20,8 p.p), y menor que la de Medellín (3,1 p.p) y que la de Manizales (5.6 p.p).

Así mismo, se encontró que, aunque la tasa de ocupación en la ciudad fue superior a la nacional, la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fue menor. En materia de desempleo, Cali presentó una tasa mayor que la de Colombia y la de Bogotá, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa de este fenómeno mucho menor que en el país entre 2010 y 2018.

En cuanto al análisis desde la demanda laboral, se encontró que en Cali existen mayor proporción de empresas grandes, medianas y pequeñas, y que hay tres sectores que concentran la mayor proporción de empresas, a diferencia de los que sucede en el resto del país.

41. https://www.larepublica.co/especiales/especial-valle-junio-2019/mas-de-4400-empresas-conforman-los-siete-cluster-del-valle-del-cauca-2873276



4.4. MANIZALES: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

Bajo la sombrilla conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo -MEI, el presente apartado aborda para la ciudad de Manizales los principales aspectos de educación, formación, intermediación y empleo. También destaca una iniciativa de *empleo inclusivo* que tiene presencia en el territorio, el "Programa de Escuela Activa Urbana – EAU", como ejemplo de las acciones que se pueden implementar para fortalecer las habilidades socioemocionales y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de la educación en Manizales.

Los resultados en las Pruebas Saber 11 de Manizales fueron en general superiores a los nacionales. Mientras en razonamiento cuantitativo en Colombia quienes estaban en los niveles medio alto y alto representaron en 54,9% del total de estudiantes, en Manizales ese porcentaje se ubicó en 66,7%. Un resultado aun mayor se obtuvo en lectura crítica, en donde los porcentajes fueron 62,7% de personas que se ubicaron en los niveles medio alto y alto para Colombia y 73,6% para Manizales.

En lo relacionado a la educación y formación posmedia, es importante resaltar que, del total de estudiantes matriculados en la ciudad de Manizales, la mayor parte se encuentran matriculados en programas universitarios de pregrado (52,2%), y en programas de formación técnico profesional y tecnológico (17,0%). Por su parte el porcentaje de matriculados en programas de Formación ETDH fue 21,6% para 2018.

Frente a la oferta de intermediación formal, Manizales mejoró sus indicadores respecto al año anterior. El registro de vacantes del SPE creció 21,2%, al pasar de 13.365 vacantes en 2017 a 16.207 en 2018.

La Tasa Global de Participación - TGP[42] de los hombres en Manizales, se ubicó en 70,2, superior en 19,9 puntos porcentuales a la tasa de las mujeres 50,3. En cuanto a la Tasa de Ocupación, esta se ubicó en 52,8 para 2018, cifra inferior a la observada a nivel nacional (57,8).

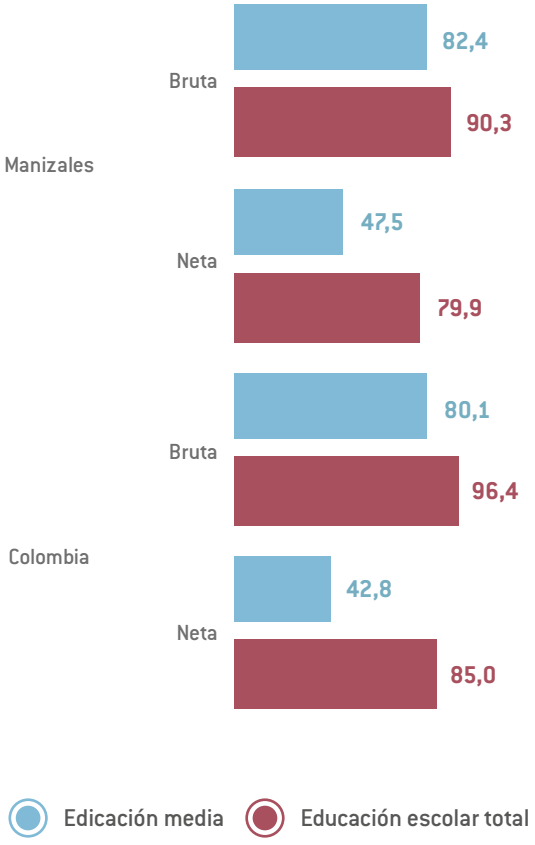
42. La TGP da cuenta de la proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, ni pensión, ni riesgos laborales.

A | Educación media

De acuerdo con la información reportada por el MEN en 2018 Manizales contaba con 9.430 estudiantes matriculados en 94 instituciones de educación media, de las cuales el 71,3% corresponde a instituciones no oficiales. La mayoría de las personas matriculadas fueron mujeres 54,0% y solo el 0,5% pertenecían a grupos étnicos (afro e indígenas).

En 2017 según el MEN, la tasa de cobertura bruta de educación media fue 82,4, mientras que la tasa de cobertura neta se ubicó en 47,5, cifra superior a la tasa de cobertura nacional (42,8) (gráfico 1). Por otra parte, al analizar las tasas de deserción en la educación media, se observó que esta se ubicó en 2,5 en 2017, cifra levemente inferior al promedio nacional (2,7).

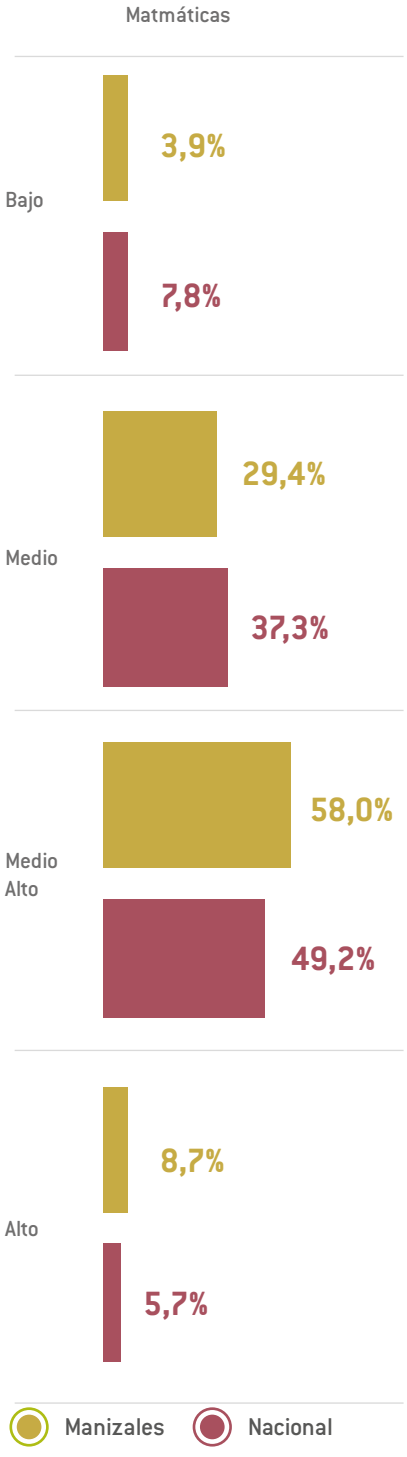
Gráfico 1. Tasa de cobertura bruta y neta en educación media. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

En promedio 4.335 estudiantes se gradúan de bachilleres por año en Manizales[43] . Al analizar los resultados en Pruebas Saber 11, se observó que el 66,7% de los estudiantes alcanzaron los niveles de desempeño más altos[44] (medio alto y alto) en matemáticas. Para el caso de lectura crítica el porcentaje de estudiantes que alcanzaron niveles de desempeño más altos ascendió al 73,6%. (ICFES, 2018)

Gráfico 2. Distribución porcentual de resultados prueba Saber 11, matemáticas. Manizales y Colombia 2018.

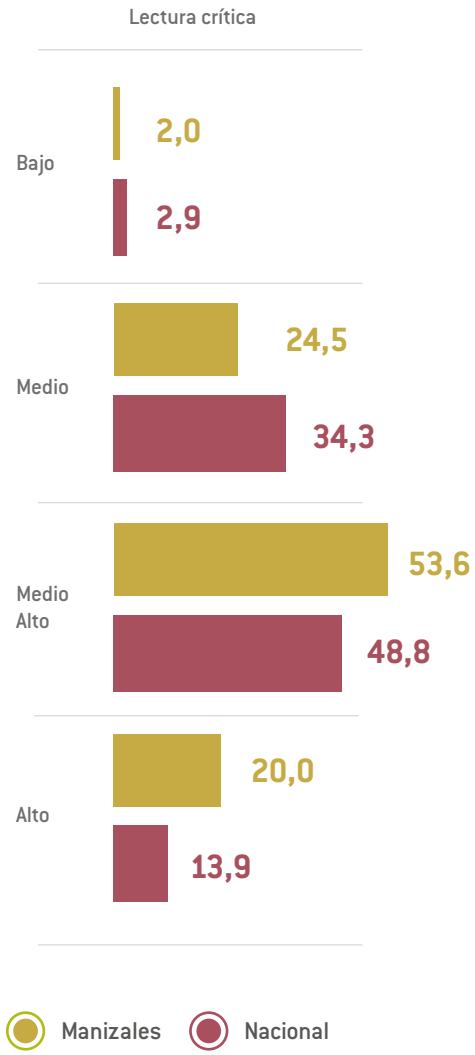


Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019. Datos para resultados en pruebas de semestre 1 y 2.

43. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentan el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2018.

44. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1 corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2 corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3 corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4 corresponde puntajes entre 66 y 100.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cálculos propios con base en ICFES, 2017 - 2019. Datos para resultados en pruebas de semestre 1 y 2.

En ambos campos, los resultados de Manizales fueron significativamente superiores a los del total nacional, especialmente en lectura crítica, lo que evidencia avances en materia de calidad educativa en la ciudad. No obstante, los desafíos todavía son muy importantes, es clave que cada vez más jóvenes se ubiquen en el nivel de desempeño más alto. Por ejemplo, en matemáticas, el porcentaje de estudiantes de la ciudad que se ubicó en el nivel de desempeño alto fue apenas el 8,7% (ver gráfico 2).

Los mejores promedios en resultados en pruebas Saber 11 de la ciudad frente al país tienen relación con la gestión de actores como la Fundación Luker y la Alcaldía de Manizales, entre otros actores, que cuentan con programas tan importantes como Escuela Activa Urbana y Universidad en tu Colegio. Para mayor información en el recuadro siguiente podrá encontrar el detalle de la iniciativa.

ESCUELA ACTIVA URBANA – EAU Y UNIVERSIDAD EN TU COLEGIO - UTC - FUNDACION LUKER[1]

Escuela Activa Urbana

El Programa de Escuela Activa Urbana – EAU, surge en el año 2002 por Fundación Luker en alianza con la Alcaldía de Manizales. Tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación preescolar, básica y media de las instituciones educativas oficiales de la ciudad, partiendo del diseño de un modelo pedagógico de enseñanza activa en aula, que fortalece las capacidades de los estudiantes para "aprender a aprender", desarrollando como parte de un proceso participativo y colaborativo, habilidades socioemocionales como liderazgo, comunicación, autonomía, trabajo colaborativo y creatividad en los estudiantes. Lo anterior, con base en la experiencia del modelo de Escuela Nueva del Comité Departamental de Cafeteros de Caldas-CDCC.

El programa desarrolla las siguientes estrategias: capacitación a docentes, directivos, padres de familia y estudiantes; visitas de asesoría y acompañamiento a las instituciones educativas; dotación de materiales de apoyo como guías de aprendizaje para las diferentes etapas y mobiliario; y un sistema de monitoreo y evaluación que permite identificación de dificultades y respuesta oportuna a través de acciones de mejoramiento, así como la medición del impacto de la implementación (González & Isaza, s.f.).

Actualmente, 24 instituciones educativas oficiales urbanas de Manizales hacen parte del Programa, las cuales corresponden al 62% de las instituciones oficiales en zona urbana de la ciudad.

Dentro de los principales retos de EAU están disminuir la tasa de deserción escolar, mejorar el ambiente escolar y el desempeño académico de los estudiantes, fortalecer la gestión de las instituciones educativas, y generar un mayor involucramiento de los padres en el proceso educativo de sus hijos.

Universidad en tu Colegio-UTC

UTC es relevante como iniciativa de empleo inclusivo porque permite identificar cómo instituciones de educación media que han desarrollado significativamente habilidades

y competencias blandas de sus estudiantes, se articulan efectivamente con la educación superior a través de programas de formación técnica y tecnológica, aportando a la movilidad social de los jóvenes.

Fundación Luker y la Alcaldía de Manizales diseñan el programa UTC en 2014, como respuesta a los bajos niveles de acceso de los egresados de EAU a formación superior, y a los bajos niveles de oferta de técnicos y tecnólogos en la ciudad, a pesar de las necesidades de capital humano identificadas para los principales sectores productivos.

Por lo anterior, UTC le apuesta a cerrar la brecha de acceso a educación superior de jóvenes de 23 instituciones educativas oficiales de Manizales que implementan la metodología de Escuela Activa Urbana, a programas de educación técnica, en articulación con la educación media y tecnológica.

El Programa les permite a docentes de distintas universidades desplazarse a los colegios para que los estudiantes de grados décimo y once inicien su ciclo de formación técnica sin ningún tipo de costo para ellos. Los alumnos que hacen parte del programa representan aproximadamente el 80% de la matrícula de grados décimo y once de estas instituciones. La iniciativa ha logrado transformaciones significativas en el proyecto de vida de los jóvenes, aportando a la continuidad educativa, al fomento de la disciplina y de la responsabilidad en los hábitos de estudio, y al mejoramiento del desempeño académico en los colegios participantes.

El Programa cuenta con una oferta de programas técnicos y programa tecnológicos que fueron definidos a partir de un estudio de demanda laboral dentro de la ciudad, de forma tal que los programas ofrecidos son previamente validados por el sector productivo según sus demandas actuales y futuras. Para 2018, se implementaron 13 programas técnicos y 8 programa tecnológicos.

UTC se ha desarrollado bajo el liderazgo y coordinación de la Fundación Luker, siendo a la vez promotor del proyecto Escuela Activa Urbana, cuenta con aliados estratégicos como La Fundación Corona, La Alcaldía de Manizales – Secretaría de Educación, La ANDI, Confa, Chec grupo EPM, Fundación Sura, Cargill las instituciones educativas participantes del proyecto Escuela Activa Urbana y las Universidades de Caldas, Manizales, Católica de Manizales, Autónoma de Manizales, Unitécnica, Colegiatura del Café y Batuta.

Desde 2014 el Programa ha matriculado a un total de 4.337 estudiantes, en el 2018 contó con 1.245 estudiantes en programas técnicos que corresponden al 44% de los estudiantes matriculados en grado 10° en los colegios oficiales de la ciudad de Manizales. Durante sus 4 años de implementación ha logrado un incremento de absorción de educación superior de 33% a 80% en los colegios beneficiarios.

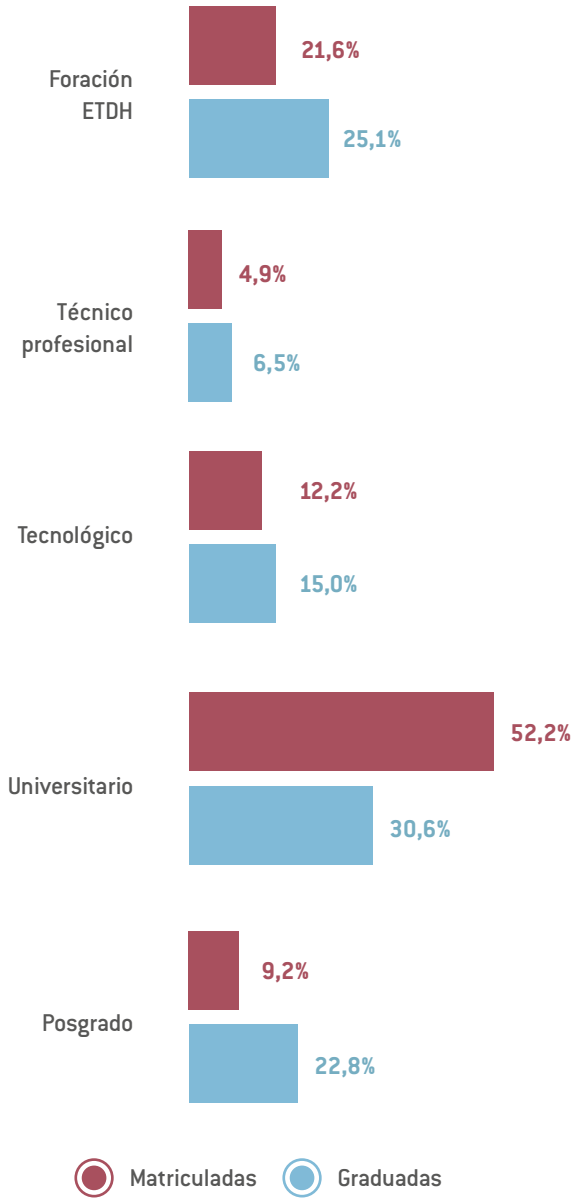
1. Información tomada de: https://fundacionluker.org.coInformes de Gestión 2017 y 2018 de la Fundación Luker. https://fundacionluker.org.co/informes-de-gestion/Olaya, A; Osorio, A. (2018). Estudio de caso sobre el programa "Universidad en Tu Colegio", implementado por Fundación Luker en Manizales, en el periodo 2014-2017. González, A.M. & Isaza, S (s.f.) Escuela Activa Urbana. En: http://oaji.net/articles/2017/5027-1497202212.pdf

B | T Manizales: Educación posmedia

Manizales contaba para 2018 con 58.547 estudiantes en algún programa de educación y formación posmedia[45], la mayoría en los niveles universitario (52,2%) y en formación ETDH (21,6%) (MEN, 2018) En términos de personas graduadas, se observó que 14.635 personas terminaron su proceso de formación, la mayor parte culminando programas universitarios de pregrado (30,6%), seguido programas de Formación ETDH (25,1%) (MEN, 2018).

45. Cifra matrícula año 2018

Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes matriculados y graduados de educación y formación posmedia. Manizales 2018.



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

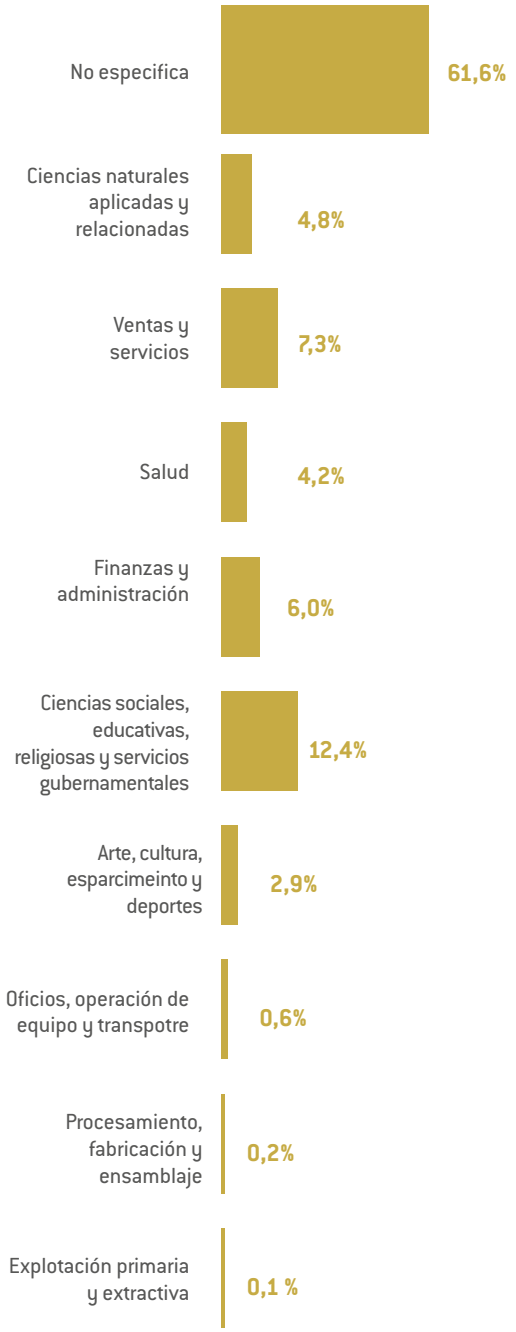
Al desagregar por área de conocimiento la matrícula en educación superior, se observó, que el 25,9% estudiaba un programa relacionado con "Economía, administración, contaduría y afines, el 27,0% lo hacía en un programa de "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines" y el 16,9% en uno de "Ciencias sociales y humanas". En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 69,7% del total de matriculados en Manizales. Asimismo, se destaca que las Ciencias de la salud y de la Educación, concentraron el 18,0% de los matriculados en educación superior en la capital de Caldas, cifra relativamente alta frente al panorama nacional.

Gráfico 5. Distribución porcentual de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Manizales.

Fuente: MEN - SNIES, 2018.

Referente a los programas de formación EDTH, la distribución en Manizales es muy diferente a lo que se observó en las principales ciudades capitales del país. El 12,4% de las personas matriculadas, estudió programas relacionados con "Ciencias sociales y humanas", el 7,3% "Ventas y servicios" y el 4,2% "Ciencias de la salud". Llama la atención, que más de la mitad de las personas que estaban estudiando en este nivel, no especifican el área de conocimiento a la que pertenecen.

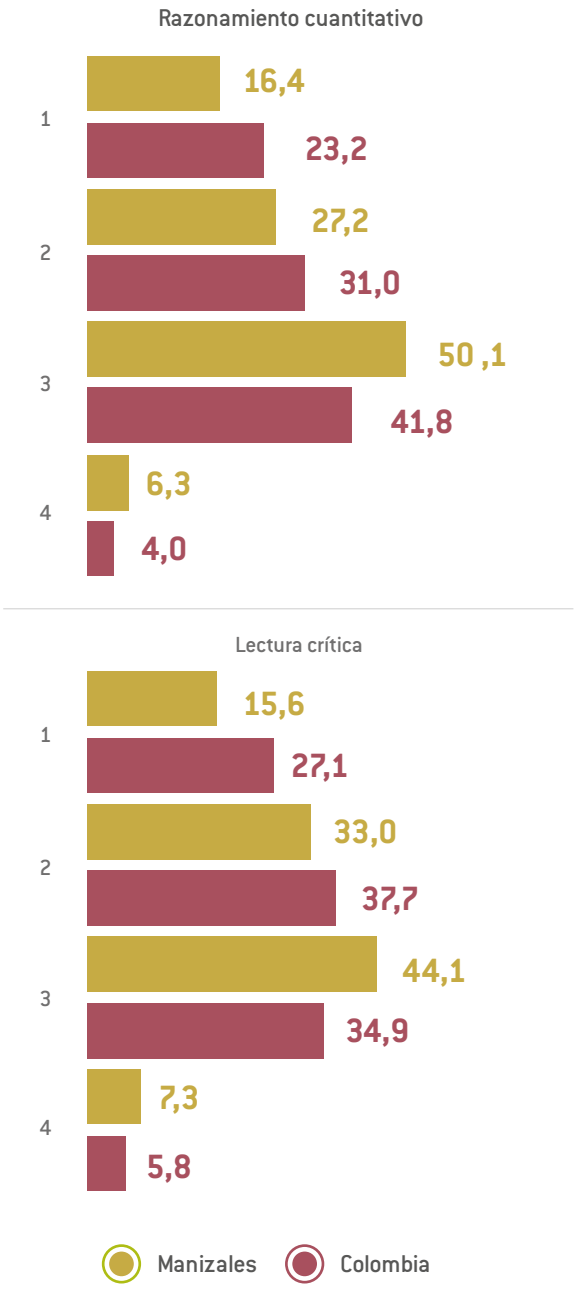
Gráfico 6. Distribución porcentual de matriculados en formación ETDH por área de conocimiento. Manizales .



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

Al analizar el desempeño de los estudiantes de Manizales en las pruebas SaberPro 2018, se observó que la mayoría alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (50,1%) y lectura crítica (44,1%). Estos resultados fueron mayores que los nacionales y los de Bogotá y Medellín, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo. Pese a estos resultados, aún son grandes los desafíos para mejorar los resultados, ya que la proporción de estudiantes que tienen resultados en el nivel 1 y 2 fueron de 43,6% en razonamiento cuantitativo y 48,6% en lectura critica.

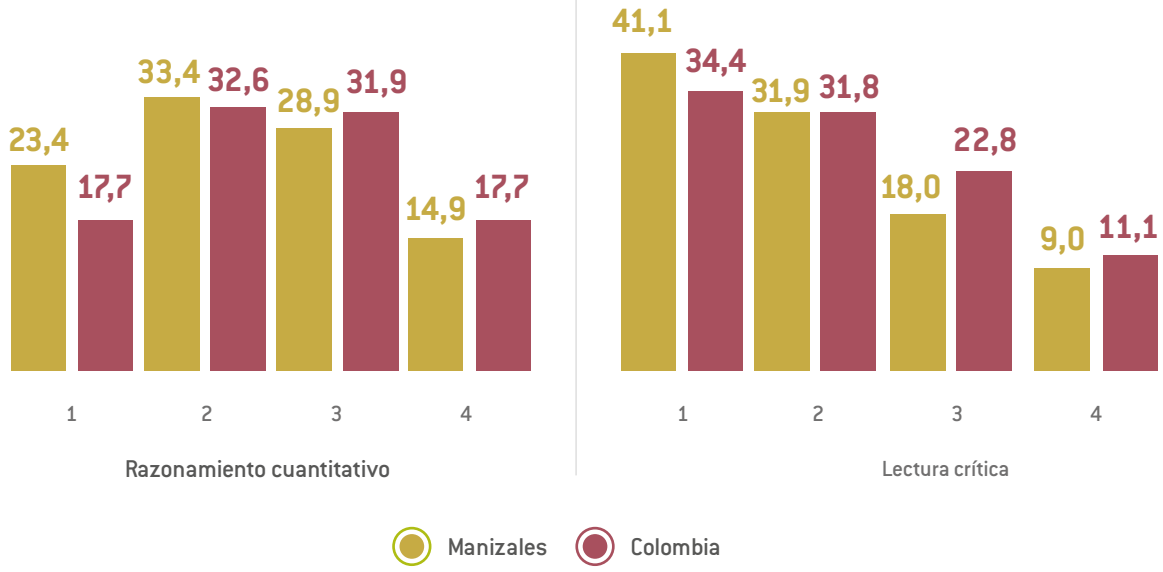
Gráfico 7. Resultados Pruebas SaberPro para pregrado en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

En lo referente a las pruebas Saber TyT, la mayoría de los estudiantes se ubicaron en el nivel de desempeño 1 y 2 en razonamiento cuantitativo (56,8%) y en lectura crítica (73,0%) (gráfico 8). En ambos componentes, se observó un desempeño más bajo en Manizales respecto al registro nacional. Lo anterior contrasta con los buenos resultados de la ciudad en las pruebas del SaberPro y plantea grandes retos para mejorar la calidad de la formación técnica profesional y tecnológica.

Gráfico 8. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Manizales cuenta con 44 entidades de formación para el trabajo y con 16 instituciones de educación superior que incluyen programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios (ver tabla 1), sin embargo, solo 18,8% de las Instituciones de Educación Superior (IES) y el 22,7% de las Instituciones de formación ETDH se encuentran acreditadas. Uno de los grandes desafíos de la formación posmedia en Manizales, y en general en el país, es que cada vez más instituciones cuenten con acreditación y certificación de calidad.

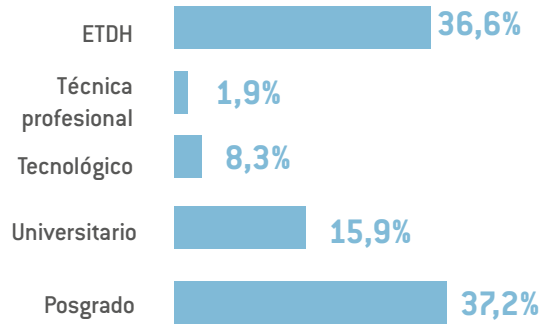
Tabla 1. Número de instituciones de educación posmedia. Manizales y Colombia 2019.

Instituciones	Número de instituciones en Manizales	Número de instituciones en Colombia
IES	15	298
Universidades / Instituciones Universitarias y escuelas tecnológicas	13	221
Técnicas/tecnológicas	2	77
ETDH	44	3.845
Total	**60**	**4.143**

Fuente: Datos de IES reportados en el informe de Manizales Cómo Vamos en Educación Superior 2018. Para entidades de Formación ETDH se consultó en SIET, 2018.

Para 2018, la ciudad contaba con 300 programas universitarios, de los cuales 210 correspondieron a posgrado y 90 a pregrado. Adicionalmente, existían 58 programas de formación técnica profesional y tecnológica y 207 programas de Formación ETDH, es decir, que los programas de Formación ETDH representaron el 36,6% de la oferta total de programas de educación posmedia en la ciudad (Gráfico 9). De igual forma, los programas de posgrado representaron el 37,2% de la oferta formativa, una cifra relativamente alta respecto a la cifra nacional (20,4%).

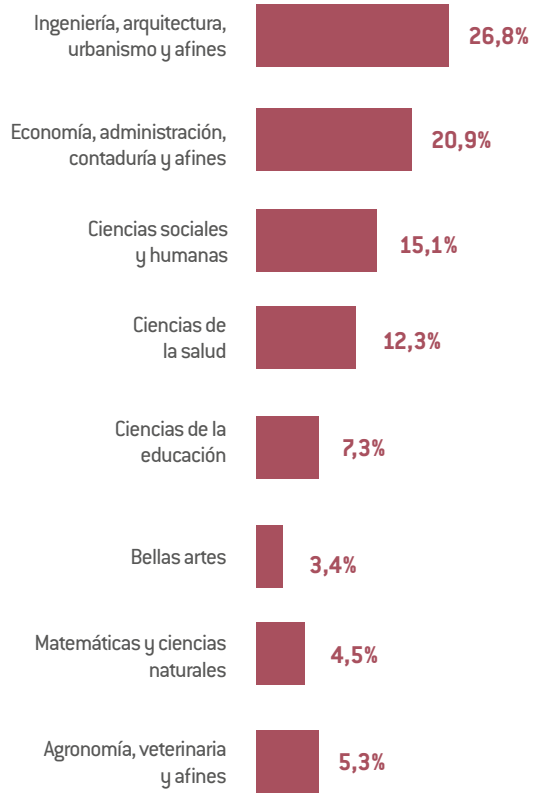
Gráfico 9. Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Manizales.



Fuente: MEN - SIET, 2018.

Al analizar los programas de educación y formación posmedia según área de conocimiento, se observó que el 62,8% se concentró en Economía, administración, contaduría y afines, Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y Ciencias sociales y humanas. Las Ciencias de la salud, por su parte, participaron con el 12,3% del total de programas, una cifra levemente más alta si se compara con Colombia (11,1%).

Gráfico 10. Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Manizales.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

Por su parte, el 13,5% de los programas de formación ETDH se relacionó con "Finanzas y administración" y el18,4% con "Ventas y Servicios", mientras que el 44,4% de los programas registrados, no especificó el área de conocimiento.

Gráfico 11. Distribución porcentual de los programas de ETDH por área de conocimiento. Manizales.

Fuente MEN - SIET, 2018.

Como se pudo evidenciar, la educación posmedia en Manizales tiene algunas diferencias frente a lo encontrado a nivel nacional. Por ejemplo, la proporción de programas de educación universitaria, que incluye pregrado y posgrado representó el 53,1%; mientras en Colombia solo fue el 33,5%. También hubo diferencia en la proporción de personas matriculadas por área de conocimiento, a nivel nacional Economía, administración, contaduría y afines fue proporcionalmente el área con más estudiantes, en tanto que en Manizales fue en Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.

Por último, en términos de estudiantes de programas de formación ETDH, llama la atención que mientras el sector Finanzas y administración a nivel nacional aglomeró el 19,6% de los estudiantes, en Manizales este porcentaje descendió a 13,5%.

C | Manizales: Intermediación

Para 2018 Manizales contaba con 6 prestadores autorizados por la Unidad del SPE[46], 66,7% fueron públicos[47] y contaban con 2 puntos de atención al público[48] en toda la ciudad, en tanto que el 33,3% fueron privados[49]. En detalle, la distribución de los prestadores del SPE se puede observar en la tabla 2.

46. Información con corte a marzo de 2019

47. Los prestadores públicos de Manizales son Confa y el SENA.

48. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.

Tabla 2. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Manizales por tipo de prestador, 2018.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Entes territoriales	0
Cajas de compensación familiar	1
Agencias privadas	2
Bolsas de empleo	2
Total	**6**

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

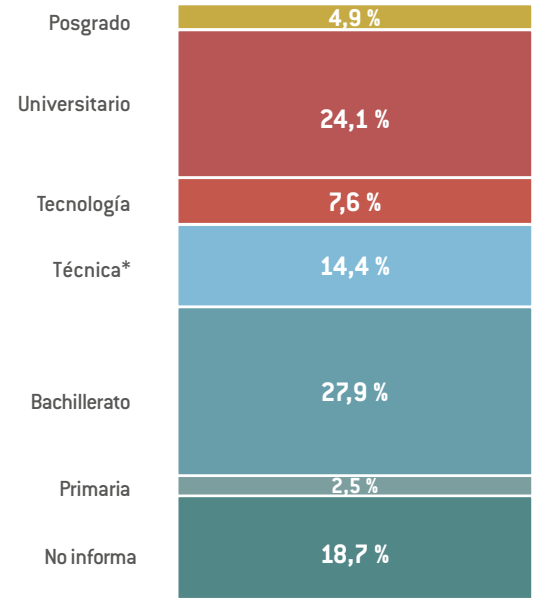
Buscadores de empleo (oferta laboral)

Al revisar la información de los oferentes inscritos en el Servicio Público de Empleo- SPE[50] en Manizales, se observó que, en el año 2018 se registraron 11.642 hojas de vida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo- SISE, de las cuales el 54,3% correspondieron a mujeres, el 4,6% a víctimas del conflicto, mientras que los afrodescendientes, indígena, las personas con discapacidad, y personas en proceso de reintegración representaron el 1,7%.

La mayoría de las personas inscritas eran jóvenes (54,8%), seguido de personas entre los 29 y 44 años (32,6%). Por nivel educativo, el 27,9% de los buscadores de empleo registrados finalizaron sus estudios de bachillerato, seguido por el 24,1% con estudios universitarios y 14,4% con estudios técnicos (no específica si técnico laboral o técnico profesional). En contraste con lo que sucede en el resto del país, en Manizales, la participación de oferentes con pregrado y posgrado en los registros del SPE es relativamente alta; esta situación podría estar asociada con el hecho de que Manizales es considerada la ciudad universitaria del país.

50. La información de los oferentes inscritos corresponde a las personas registradas en el SISE, es decir aquellas registradas en las agencias públicas de empleo con excepción del SENA.

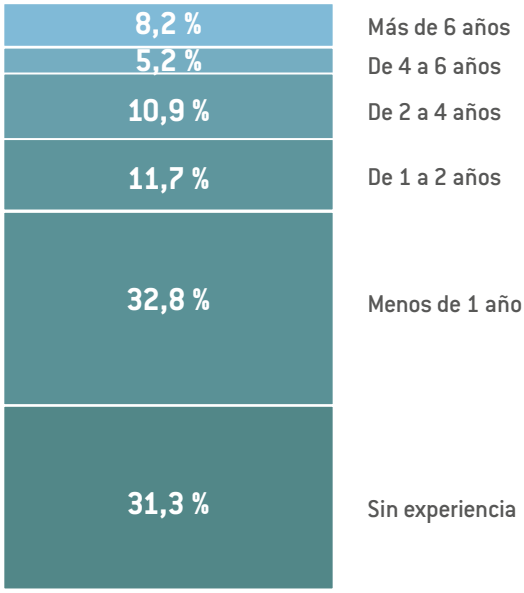
Gráfico 12. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Frente a los años de experiencia, el gráfico 13 muestra que el 31,3% de las personas inscritas no contaban con ninguna experiencia, el 32,8% tenían al menos un año de experiencia y tan solo el 8,2% contaban con más de 6 años experiencia laboral.

Gráfico 13. Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE, según años de experiencia. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Buscadores de empleados (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el SISE un total 670 empresas en la capital de Caldas, de las cuales, el 57,5% correspondieron a microempresas y el 26,0% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 7,5% y 4,9% respectivamente (ver tabla 3).

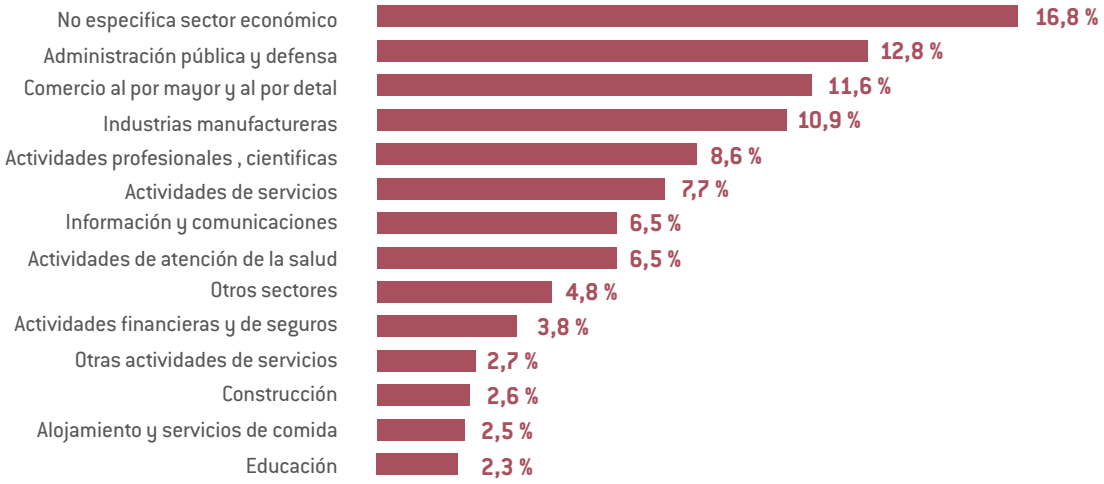
Tabla 3. Número de empresas registradas en el SISE. Manizales 2016-2018.

Tamaño	Año		
	2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	191	274	385
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	70	173	174
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	22	39	50
Grande - Mayor a 200 trabajadores	18	38	33
Unipersonal	26	24	28
Total	**327**	**548**	**670**

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018, en Manizales se registraron **16.207 vacantes**[51] a través del SPE, cifra que representó un crecimiento del 21% respecto al año 2017. El 35,8% de estas vacantes fueron registradas en agencias públicas, cifra bastante superior a lo encontrado en Bogotá (8,3%), Medellín (14,7%), Cali (14,5%) y en el nivel nacional (19,2%), donde la participación mayoritaria de las agencias privadas, fue la tendencia. Al analizar las vacantes registradas según sector económico, se observó que 57,9% de ellas se concentraron en cinco sectores: Administración pública y defensa (12,8%), Comercio (11,6%), Industria manufacturera (10,9%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (8,6%), Servicios administrativos y de apoyo (7,7%) e Información y comunicaciones (6,5%). En este contexto, es clave advertir que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observa que en Manizales las actividades industriales y de administración pública tienen un peso relativamente alto.

Gráfico 14. Distribución porcentual de las vacantes registradas del SPE por sector económico. Manizales 2018.

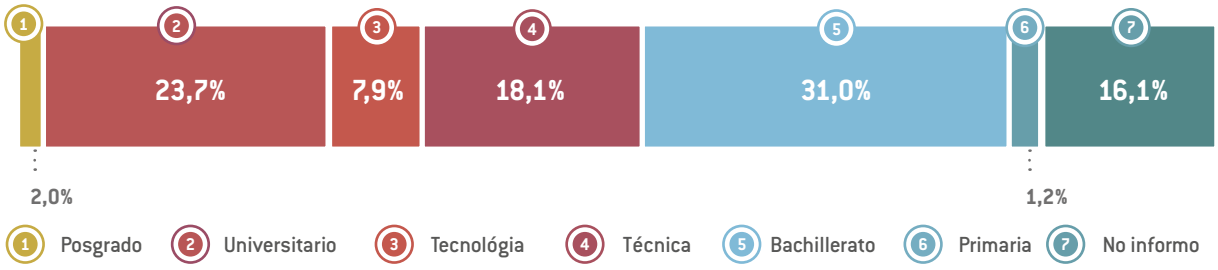


Fuente: Unidad del SPE.

51. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cual puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo puede superior al número de vacantes publicadas.

Por su parte, en términos de las ocupaciones[52] más demandadas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes se concentraron en personas trabajadoras de los Servicios y vendedoras de comercio (28,4%) y en Profesionales y científicas (15,3%). Seguido de ocupaciones como técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional), profesionales de nivel medio (14,3%), y personal de apoyo administrativo (12,0%). Frente a la información de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas, se observó que el 32,2% estuvieron dirigidas a personas con bachillerato como máximo nivel educativo. Por otra parte, se encontró que el 26,0% de las vacantes registradas solicitaron técnicos (sin especificar si técnico laboral o profesional) y tecnólogos, el 23,7% requerían personas con título universitario, mientras que únicamente el 2,0% requirieron personas con título de posgrado (ver gráfico 14)

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes según nivel educativo solicitado. Manizales 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

En relación con la experiencia solicitada dentro de las vacantes registradas, se observó que 63,5% exigía experiencia laboral. De hecho, 1 de cada 2 vacantes registradas que requirieron experiencia solicitaron entre 7 y 24 meses en promedio, y únicamente el 24,1% de las vacantes no exigió experiencia.

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los centros de empleo a través del SISE[53] en Manizales, se observó que entre 2016 y 2018 el número de personas inscritas que se ubicaron laboralmente ha venido creciendo. Solo para 2018 se vincularon laboralmente 1.725 personas que equivalen al 14,8% del total de inscritos en la ciudad, cifra menor al porcentaje de colocación nacional que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 51,8% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Esta situación contrasta con lo ocurrido a nivel nacional donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas. Lo anterior evidencia que, a través de los procesos de intermediación formal, las mujeres en Manizales tienen mayores oportunidades de inserción laboral.

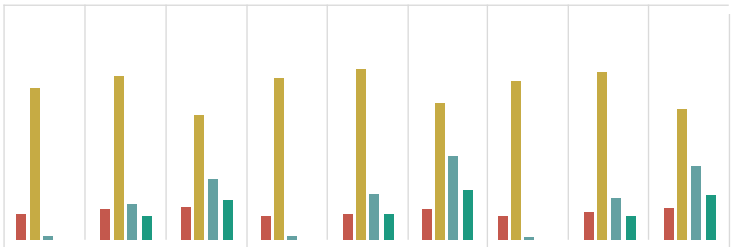
Tabla 2. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Manizales 2016-2018.

Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	5.071	4.739	5.311	6.764	6.406	6.331	11.835	11.145	11.642
Colocados	579	654	831	725	849	894	1.304	1.503	1.725
Remitidos a orientación	3.827	3.812	3.229	5.425	5.373	4.247	9.252	9.185	7.476
Remitidos a formación para el trabajo	54	823	1.571	65	1.414	2.612	119	2.237	4.183
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0	518	964	0	812	1.538	0	1.330	2.502

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2016.

En el caso de las víctimas del conflicto, se observó que el 16,2% de los inscritos en 2018 lograron vincularse laboralmente. En contraste, los afrodescendientes (4.0%) e indígenas (7.0%) registraron tasas efectivas de colocación inferiores a las del promedio nacional (19,2% y 20.4% respectivamente).Por otra parte, el gráfico siguiente muestra que al igual que en las otras ciudades, las acciones realizadas por los prestadores autorizados del SPE han aumentado paulatinamente, colocando cada vez mayor proporción de personas en empleos formales.

Gráfico 16. Distribución porcentual en el número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Manizales 2016-2018.



	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
	Hombres			Mujeres			Total		
Colocados	11,4%	13,8%	15,6%	10,7%	13,3%	14,1%	11,0%	13,5%	14,8%
Remitidos a orientación	75,5%	80,4%	60,8%	80,2%	83,9%	67,1%	78,2%	82,4%	64,2%
Remitidos a formación para el trabajo	1,1%	17,4%	29,6%	1,0%	22,1%	41,3%	1,0%	20,1%	35,9%
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0%	10,9%	18,2%	0,0%	12,7%	24,3%	0,0%	11,9%	21,5%

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

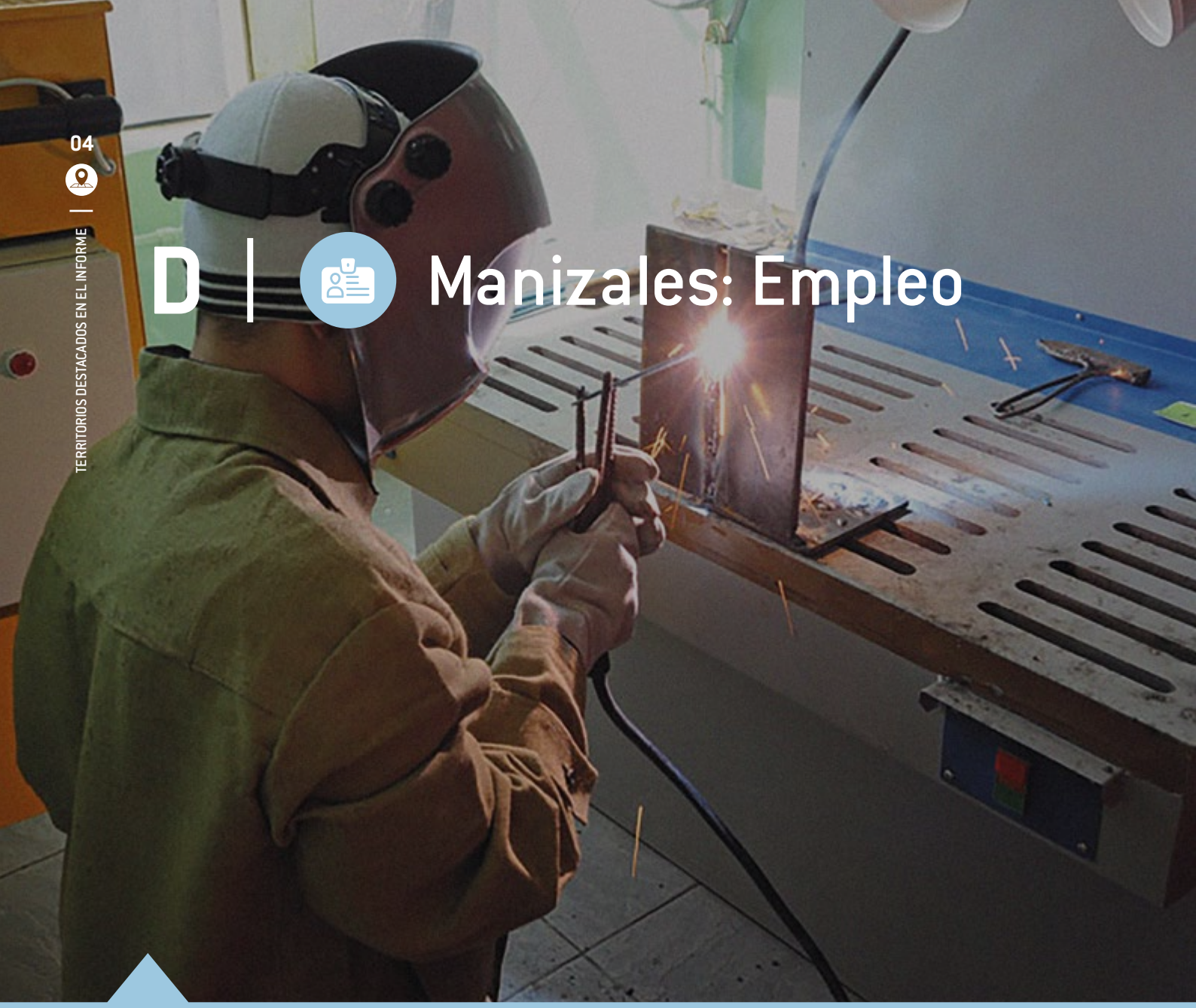
Vale la pena resaltar que en 2018 e 64,2% de los inscritos en SISE en Manizales fueron remitidos a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 35,9% fueron remitidos a programas de formación para el trabajo. En la actualidad, no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo, ni de los resultados y efectos que esta participación pudiese generar en sus trayectorias o probabilidad de acceder y permanecer en el mercado laboral.

Para terminar esta sección se evidenció que 3 de cada 10 personas inscritas tienen como máximo nivel educativo bachillerato, el 18,7% no especificó su nivel educativo y el 64,0%no contaba con experiencia o solo tenía un año. Sobre las vacantes inscritas se encontró que, el 32,1% solicitaron como máximo nivel educativo bachillerato y 6 de cada 10 pidió un año de experiencia o no específico.

Al igual que a nivel nacional, se evidencian al menos tres retos; 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE; 2. Se deben procurar por el fortalecimiento de los programas de primer empleo; y 3. Se debe buscar aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo especial atención, a aquellos sectores de mayor remuneración.

52. A partir de la clasificación CIUO-08 A.C

53. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registrados en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.



D | Manizales: Empleo

Esta sección, presenta el panorama general del mercado laboral en Manizales, tanto desde el análisis de las personas que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar talento humano (demanda laboral). Manizales es un buen ejemplo de la dinámica del mercado laboral de las ciudades intermedias, y su análisis debe servir de ejemplo para aprendizajes que permitan estructurar estrategias adecuadas de fomento al empleo inclusivo en todo el país.

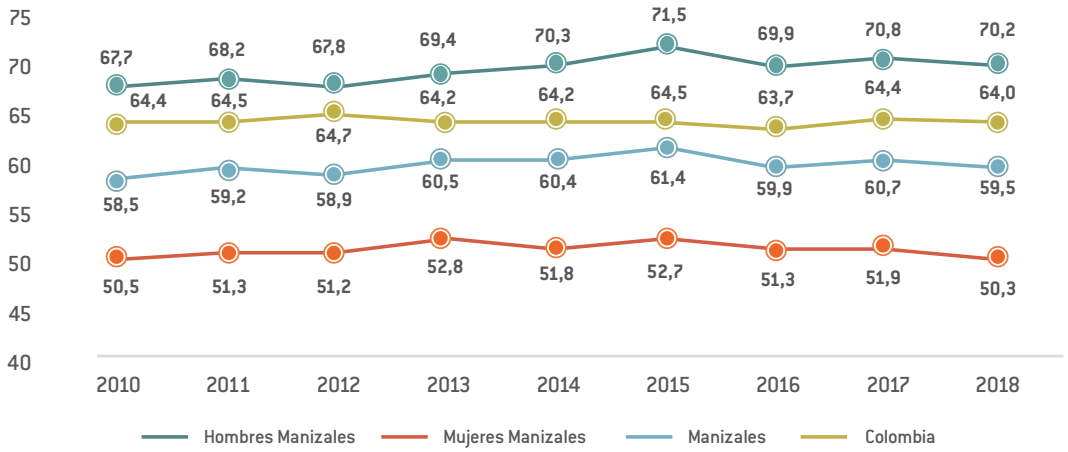
PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

En Manizales 212.390 personas participaron del mercado de trabajo. De estas, 188.515 personas estaban trabajando y 23.875 estaban buscado trabajo (FILCO 2018?). Asimismo, el 45% correspondió a mujeres, lo que es consistente con los principales indicadores laborales en los que se evidencia que los hombres participan más y en mejores condiciones.

Participación laboral

La Tasa Global de Participación – TGP[53] en Manizales para 2018 fue 59,5, cifra inferior en 4,2 puntos porcentuales a la del promedio nacional (64,0). Asimismo, se observó que mientras en el total nacional entre 2010 y 2018 se registró una caída de la TGP, en la ciudad de Manizales aumentó en 1 punto porcentual, lo que evidencia una mayor presión de la oferta laboral.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación, según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

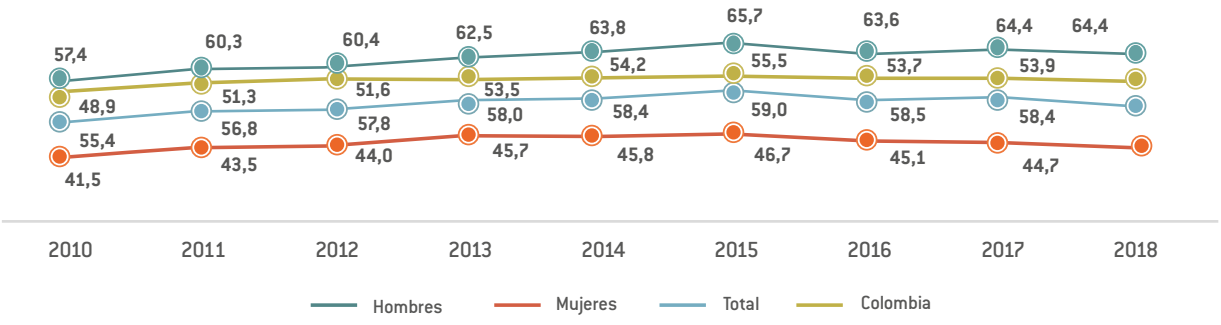
Un aspecto para destacar es que la tasa de participación de las mujeres (50,3) es significativamente menor a la de los hombres (70,2), situación similar a la del resto del país.

Ocupación

Durante 2018, la Tasa de Ocupación (TO) de Manizales fue 52,8, cifra inferior en 5 p.p a la observada en la nación (57,8). Con relación a las 23 áreas metropolitanas, la TO de Manizales fue la séptima más baja del país. No obstante, es importante señalar que en el periodo 2014-2018 se observa una tendencia descendente de este indicador.

Específicamente, la TO para los hombres fue 63,5, mientras que para las mujeres fue 43,6, eso implica que la brecha de ocupación se ubicó en 19.9, una cifra inferior a la brecha nacional 22,1 pero superior a las encontrada las ciudades analizadas. A este respecto Bogotá tuvo una brecha de 14,0, Medellín 17.6 y Cali 16.4.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.

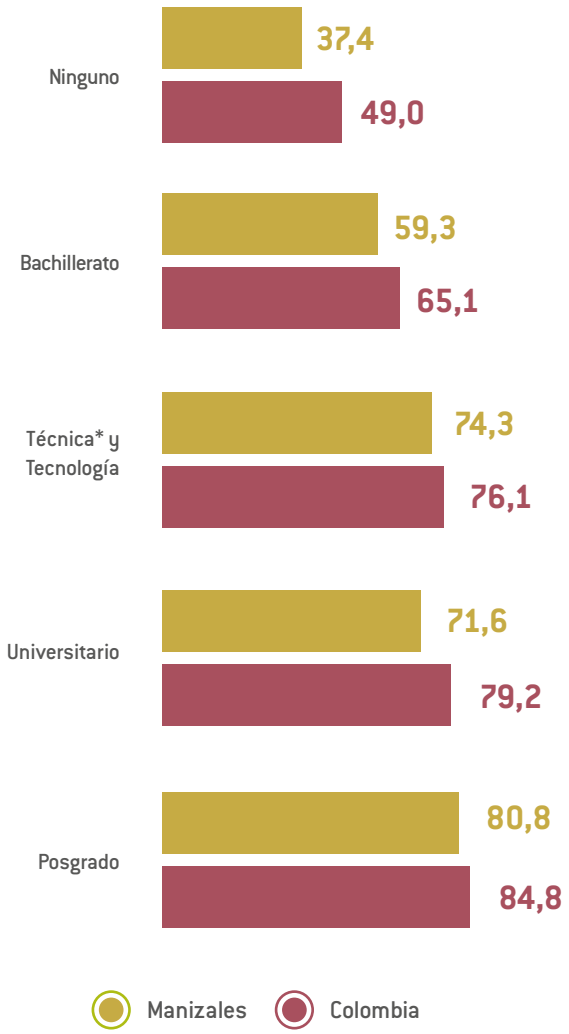


Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

54. Relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

Al analizar la distribución de las personas ocupadas por nivel educativo, se observó que en Manizales se tienen mayores niveles educativos que los del resto del país. De hecho, el 35,1% de las personas ocupadas tenían estudios superiores, cifra significativamente superior al promedio nacional (22,1%). No obstante, en Manizales el 35,4% registra como máximo nivel educativo el bachillerato y el 34,7% no tiene un certificado de finalización de estudios.

Gráfico 19. Tasa de ocupación según nivel educativo. Manizales y Colombia, 2017.



Fuente: GEIH-DANE 2017.

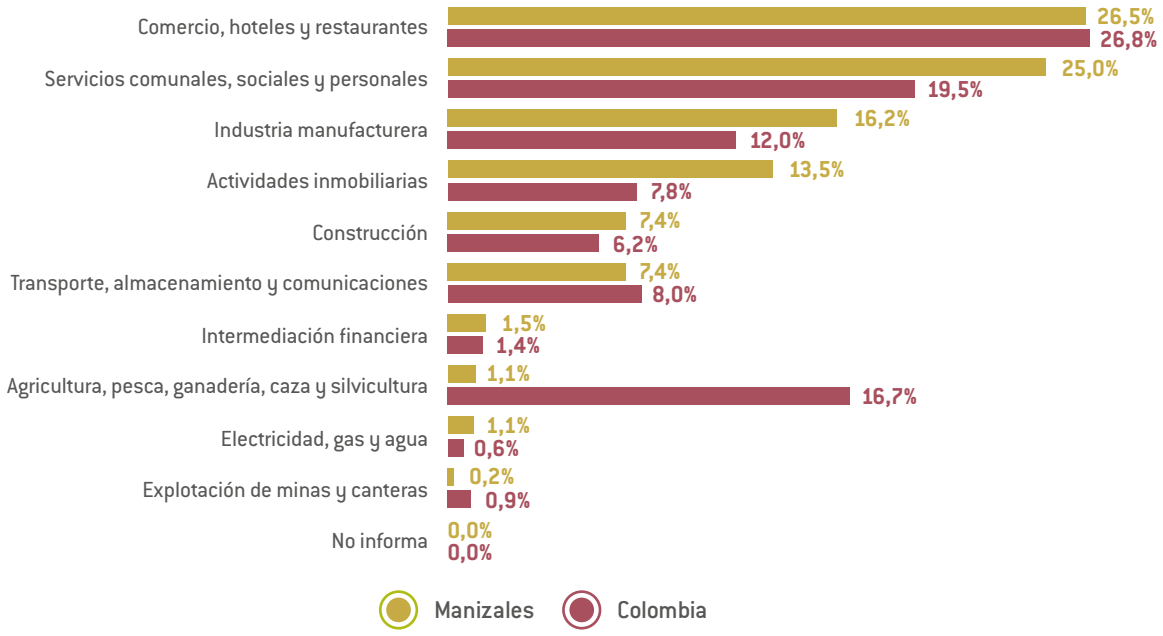
Al hacer el análisis según posición ocupacional, se encuentra que aproximadamente el 56% de las personas ocupadas en Manizales son empleados de empresas particulares y el 29% corresponde a personas trabajadoras por cuenta propia, situación contraria a del total nacional, donde el 44% de las personas ocupadas son cuenta propia y el 38% son empleadas de empresas particulares.

Gráfico 20. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Manizales y Colombia 2018.

Fuente: GEIH-DANE 2018.

Finalmente, al analizar la información de las personas ocupadas por ramas de actividad económica se encuentra que en Manizales aproximadamente 7 de cada 10 personas ocupadas trabajan en los sectores de "Comercio, hoteles y restaurantes", "Servicios sociales" e "Industria manufacturera".

Gráfico 21. Proporción de personas ocupadas según sector económico. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: GEIH-DANE, 2018.

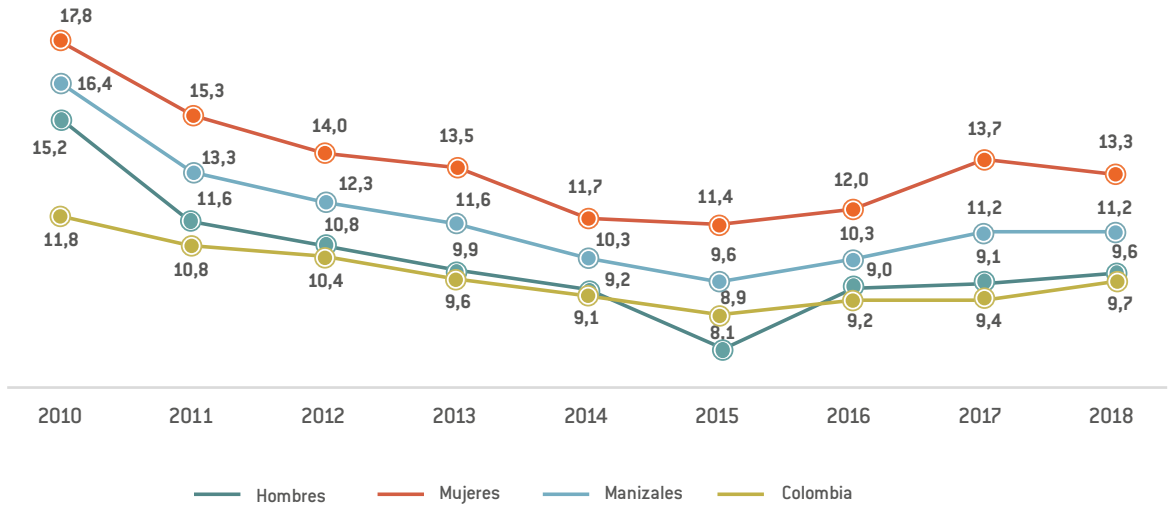
Desempleo

En 2018, Manizales registró una tasa de desempleo de 11,2, cifra superior en 1,5 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7) y en 0,9 p.p a la registrada por la ciudad en 2016 (10,3). Respecto a las veintitrés (23) principales áreas metropolitanas del país, Manizales se ubicó tan solo como la décima primera ciudad con menor desempleo.

En términos absolutos, Manizales registró 24 mil personas desocupadas en 2017, de las cuales 11.122 eran hombres y 12.753 mujeres. Las personas jóvenes por su parte representaron el 42% del total de los desocupados de la ciudad, una cifra inferior a la de las principales ciudades capitales del país.

Por otra parte, es importante señalar que a partir del año 2015 la tasa de desempleo de la ciudad ha presentado un incremento o sostenido.

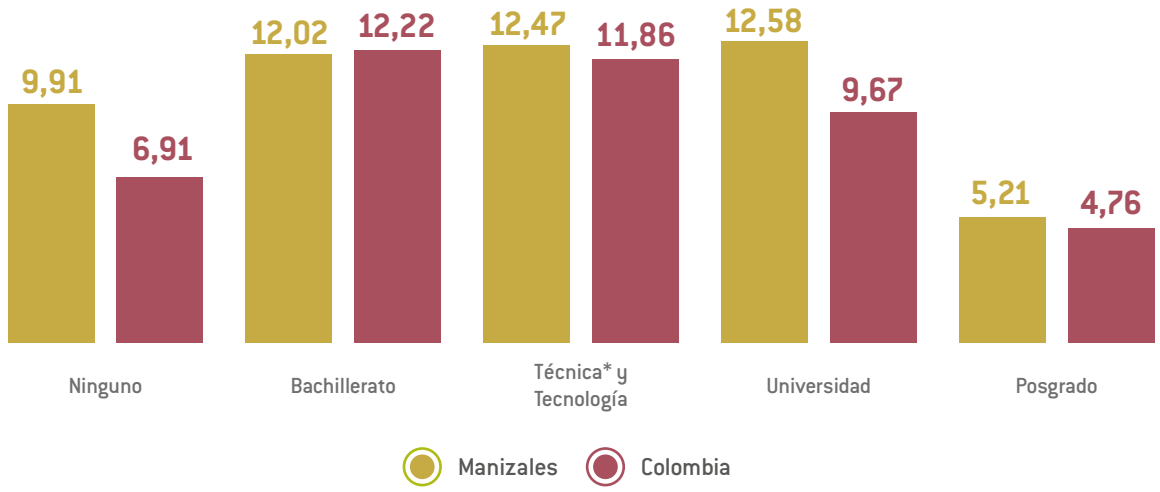
Gráfico 22. Tasa de desempleo según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Ahora, al igual que en el resto del país, la tasa de desempleo de las mujeres (13,3) es superior a la de los hombres (9,6). Asimismo, llama la atención la alta tasa de desempleo de las personas jóvenes, la cual se ubica en 18,9.

Gráfico 23. Tasa de desempleo según nivel educativo. Manizales y Colombia 2017.



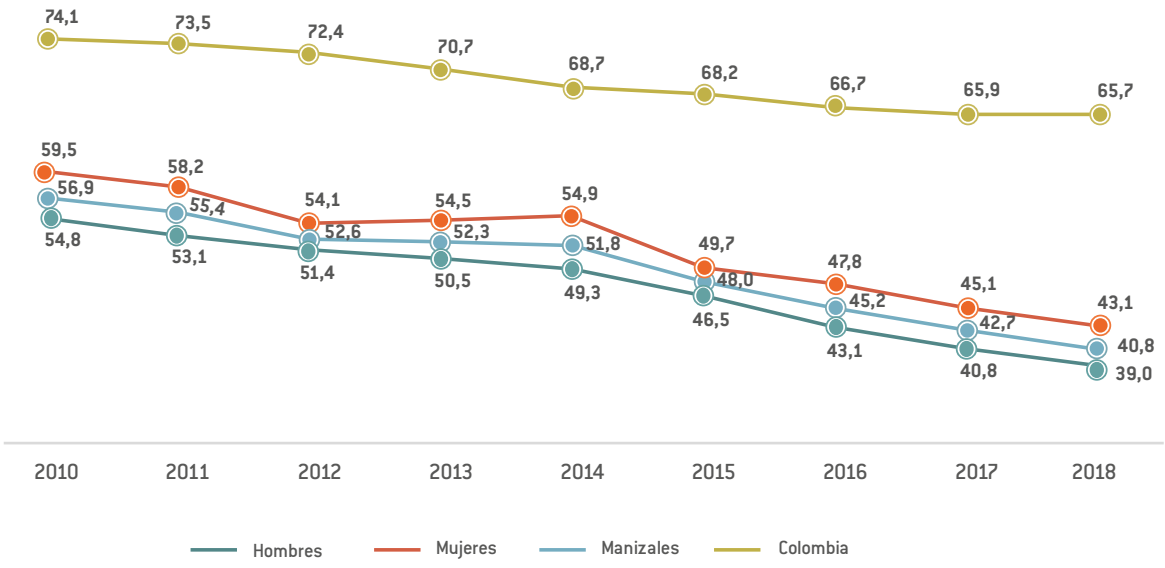
Fuente: GEIH-DANE 2017.
*No se especifica si es técnica laboral o profesional.

Al indagar cómo afecta el desempleo a la población según su nivel educativo, se encuentra que en Manizales las personas que registran algún título de posgrado (especialización, maestría, doctorado o posdoctorado) presentaron la menor tasa de desocupación (5,2%) en 2017, seguidos por los bachilleres (12,0%), técnicos (sin especificar si laboral o profesional) y tecnólogos (12,5%) y aquellos con educación universitaria (12,6%). Un aspecto que llama la atención de este análisis para la ciudad de Manizales es la alta tasa de desempleo de los universitarios respecto al promedio nacional.

Informalidad

Manizales es la ciudad con menor tasa de informalidad en el país. En términos generales, a nivel nacional aproximadamente siete de cada diez personas ocupadas son informales, mientras que en Manizales la proporción se reduce a 4 de cada 10. Asimismo, entre 2010 y 2018 la informalidad en la ciudad se redujo significativamente, al pasar de 56,9 a 40,8.

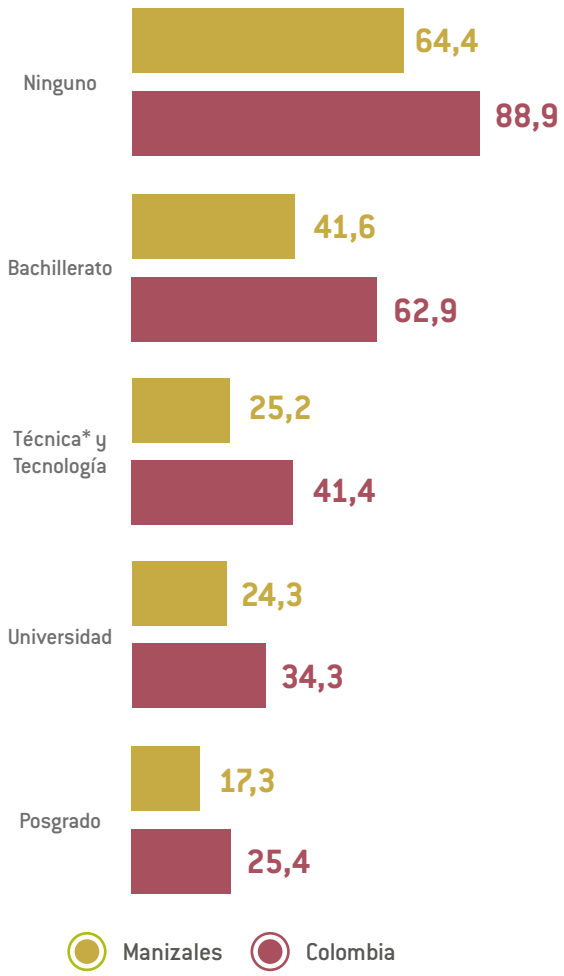
Gráfico 24. Tasa de Informalidad según sexo. Manizales y Colombia 2010-2018.



Fuente: GEIH-DANE 2010-2018.

Ahora, al analizar este fenómeno según el nivel educativo de los ocupados, se observa que los bachilleres registraron una tasa de informalidad de 41,6 en 2017, seguidos por los técnicos (sin especificar si laboral o profesional) y tecnólogos (25,2), universitarios (24,3) y personas ocupadas con posgrado (17,3). En contraste, las personas sin ningún título educativo registraban una tasa de informalidad de 69,4. En general, se observa una relación directa entre el grado de formalidad y el nivel educativo de los trabajadores, y evidencia que la mayor ocupación de los bachilleres expuesta en el párrafo anterior, se hace proporcionalmente más en la informalidad.

Gráfico 25. Tasa de informalidad según nivel educativo. Manizales y Colombia.



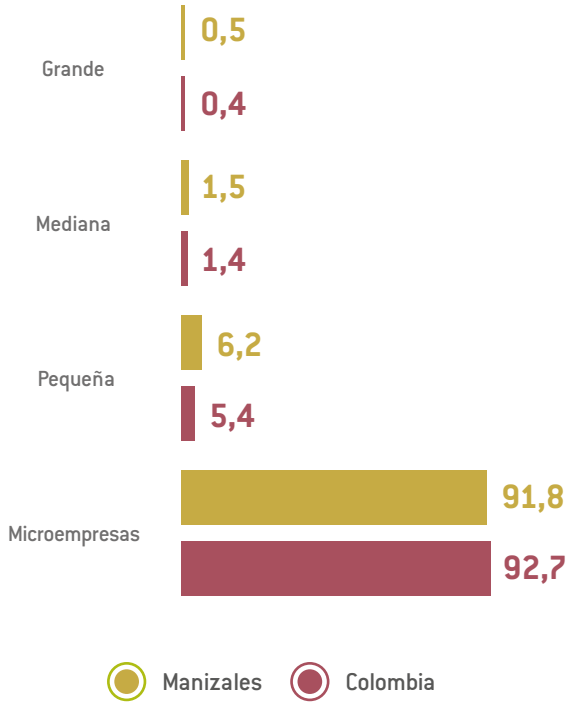
Fuente: GEIH-DANE 2017.
*No se especifica si es técnica laboral o profesional.

Por rangos de edad, la tasa de informalidad tiene un comportamiento en forma de U las y los jóvenes menores de 28 años registran tasas de informalidad relativamente altas, mientras que las personas entre 29 y 40 años registran tasas relativamente bajas y finalmente, los mayores de 40 años enfrentan altas tasas de informalidad.

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Manizales, en el año 2018 la ciudad contaba con cerca de 16 mil empresas registradas, de las cuales el 91,8% correspondía a microempresas, el 6,2% a pequeñas empresas, el 1,5% a medianas empresas y el 0,5% a grandes empresas. En general, se observó una distribución de empresas (según tamaño) muy similar a la del país. En términos absolutos, Manizales contaba con cerca de 1.000 empresas pequeñas, 242 medianas y 79 grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la ciudad cuenta con un potencial cercano a las 1.350 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

Gráfico 26. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Manizales y Colombia 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Manizales, 2018.

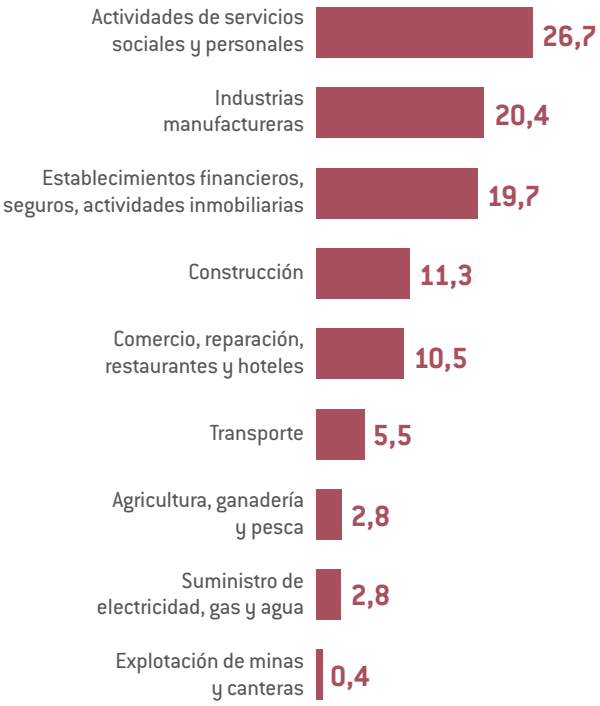
Ahora, del total de empresas en la ciudad, el 42.3% se dedican al Comercio, el 12,4% a Alojamiento y servicios de comida, el 8,8% a la Industria manufacturera y el 6.0% a las Actividades profesionales. En relación con la distribución sectorial de las empresas en las otras ciudades del Informe, se observó una baja participación relativa de las empresas pertenecientes a los sectores de Industria manufacturera y "Actividades inmobiliarias y servicios empresariales". En contraste, el sector comercio tiene una muy alta participación relativa.

Gráfico 27. Distribución de las empresas por sector económico. Manizales y Colombia 2018.

Fuente: Cámara de Comercio de Manizales, 2018.

Ahora, aproximadamente el 66,8% del valor agregado municipal es producto de los servicios sociales (26,7%), la industria manufacturera (20,4%) y las actividades de intermediación financiera, inmobiliarias y servicios empresariales (19,7%). Por su parte, los sectores de construcción y comercio representan el 21,8% del valor agregado municipal (ver gráfico 28).

Gráfico 28. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Manizales.



Fuente: DNP-Territata, 2015.

Apuestas productivas

En términos de apuestas productivas, en el año 2015 se formuló la Agenda de Competitividad de Manizales, que surgió por iniciativa de la Secretaría de TIC y Competitividad del Municipio, la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, el Comité Intergremial de Caldas y la Comisión Regional de Competitividad de Caldas. Los sectores priorizados por la agenda son los siguientes:

- Metalmecánica
- Biotecnología
- TIC
- Agroindustria (cuatro líneas de producto: cafés especiales, cítricos, sector lácteo y plátano)

Ahora bien, la Cámara de Comercio de Manizales para Caldas en asocio con la Secretaría TIC y Competitividad del Municipio y otros actores del territorio han venido liderando el desarrollo del Cluster Metalmecánico. Los resultados de las distintas actividades y proyectos relacionados con este Cluster han sido muy buenos, ya que, en el año 2018, esta iniciativa fue seleccionada como la mejor iniciativa cluster del país, en el marco del Tercer Congreso Nacional de Cluster.

En el marco de la estrategia de consolidación del Cluster, se han priorizado las siguientes líneas de negocio: astilleros, aeroespacial, construcción, autopartes, línea blanca y agroindustria.

Para terminar, esta sección mostró que en Manizales la participación de las personas en edad de trabajar en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando trabajo, fue menor que a nivel nacional. También evidenció, que, aunque las mujeres participan mucho menos, la brecha en la TGP para 2018 en Manizales (19.9 p.p.), es mucho mayor que en el nivel nacional (20,8 p.p.), y bastante mayor que la de Medellín (17,4 p.p.) y que la de Bogotá (14,1 p.p.).

Asimismo, se encontró que la tasa de ocupación en la ciudad fue inferior a la nacional pero la brecha entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres fueron menores en 2,2 p.p. En materia de desempleo, Manizales presentó una tasa mayor que la de Colombia, pero un desempeño mucho mejor en materia de informalidad, siendo la tasa menor del país.

4.5. REGIÓN URABÁ: PANORAMA TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO

ESTA SECCIÓN ABORDA PARA LA REGIÓN DE URABÁ LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y EMPLEO. TAMBIÉN, DESTACA UNA DE INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO "ALIANZA POR LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y MEDIA EN URABÁ ANTIOQUIA", COMO EJEMPLO DE LAS ACCIONES QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR EN LA CIUDAD PARA CONTRARRESTAR LOS DESAFÍOS QUE EVIDENCIAN LAS CIFRAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

A este respecto, se encontró que del total de estudiantes matriculados en educación media para 2017, el 55,2% fueron mujeres. La región presentó una cobertura bruta 18,5 p.p más baja que la nacional y en términos generales, tuvo resultados significativamente inferiores al nivel nacional y las demás ciudades analizadas en el presente informe, evidenciado grandes rezagos de la región en materia de educación básica y media.

En cuanto a la educación y formación posmedia, la región de Urabá tiene comportamientos diferentes al nivel nacional en varios aspectos; la distribución por nivel educativo de las personas matriculadas en educación superior y la proporción de programas ETDH sin especificación de área de conocimiento, por ejemplo.

En el tramo de intermediación, se observó que a diferencia las otras ciudades priorizadas en el presente Informe, en la región de Urabá se concentran la mayor cantidad de personas víctimas registradas, y no se presenta un mayor uso de las agencias públicas de empleo.

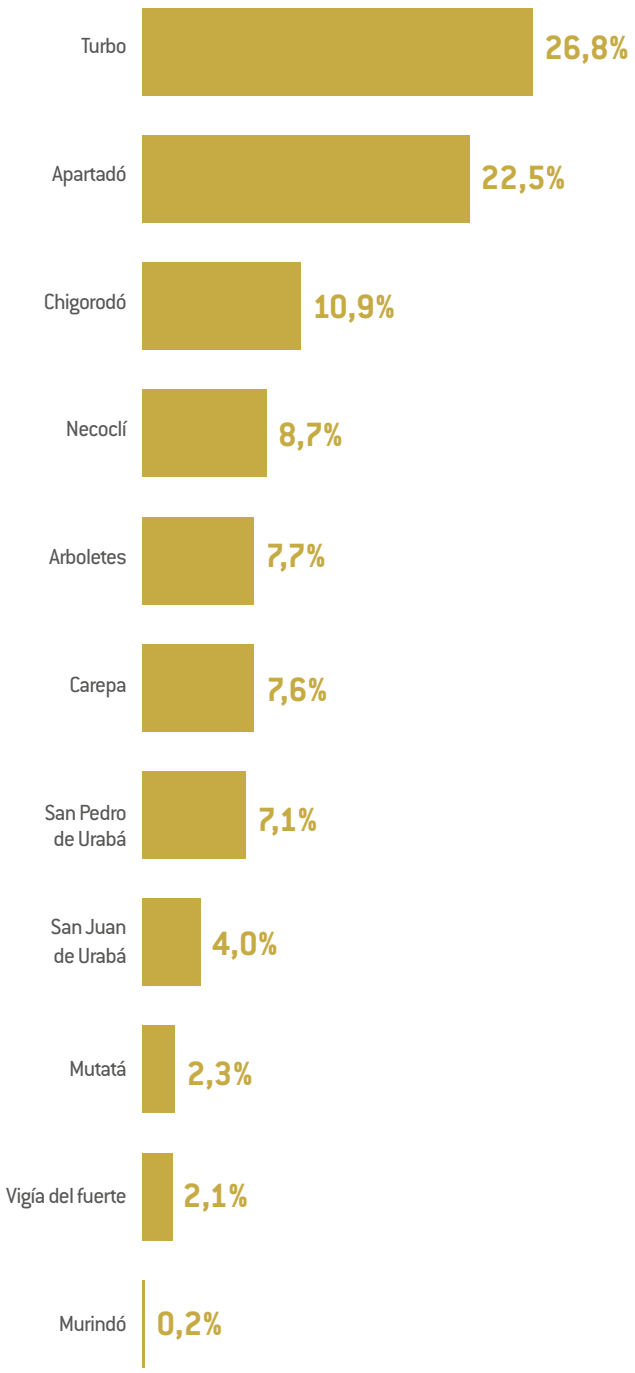
Sobre empleo observamos que la tasa global de participación es 10,9 p.p más baja que en Colombia para 2018, y la tasa de ocupación es 10,5 p.p inferior. Sobre la demanda laboral, es decir las empresas que solicitan personal, el 49,8% se dedican a Comercio, proporción bastante más alta que en el nivel nacional.

A | Educación media

En 2017 la región de Urabá contaba con 13.289 estudiantes matriculados en 240 instituciones de educación media según el Ministerio de Educación Nacional - MEN. Del total de instituciones de educación media el 86,7% correspondían a instituciones oficiales, cifra superior a la encontrada en nivel nacional, donde el 74,6% de las instituciones también eran oficiales.

Del total de estudiantes matriculados, el 55,2% eran mujeres y el 28,4% afrocolombianos. Asimismo, es importante mencionar que el 67,8% de los estudiantes de media asistían a instituciones educativas ubicadas en los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó (ver gráfico 1).

Gráfico 1. Cantidad y distribución porcentual de los estudiantes matriculados en educación media en los municipios de la región de Urabá.



Fuente: MEN, 2017.

Por su parte, en 2017 la tasa de cobertura bruta de educación media en Urabá se ubicó en 60,7, cifra significativamente inferior al promedio nacional (79,7), mientras que la tasa de cobertura neta se ubicó en 23,1, muy por debajo del promedio nacional (42,5) (tabla 1). Los municipios con mayor tasa de cobertura neta de educación media en la región fueron en orden, Vigía del Fuerte (44,7), San Pedro de Urabá (44,0), Turbo (32,3) y San Juan de Urabá (31,9). En contraste, Murindó (7,0), Apartadó (26,6), Mutatá (19,4) y Necoclí (26,8) registraron las tasas de cobertura neta más bajas.

En términos generales, se evidencian grandes rezagos de la región de Urabá en materia de educación básica y media. Por tal motivo, ampliar la cobertura y reducir las tasas de deserción se convierten en los principales desafíos de la región para lograr que en el futuro los jóvenes puedan acceder a trayectorias laborales exitosas.

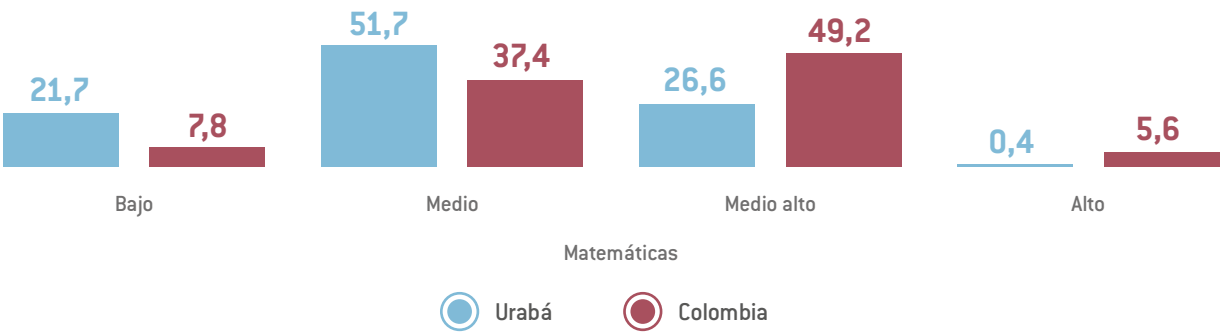
Tabla 1. Cobertura bruta y neta en Urabá 2017.

Municipio	Tasas de cobertura en educación					
	Bruta		Neta		Tasa de deserción	
	Total	Media	Total	Media	Total	Media
Apartadó	71,1	55,3	59,0	26,6	4,99	3,88
Arboletes	86,1	68,4	71,1	28,9	3,86	5,07
Carepa	94,1	70,5	79,9	30,1	4,11	2,56
Chigorodó	81,9	55,0	71,6	27,3	6,26	5,17
Murindó	127,5	37,4	112,8	7,0	4,09	3,13
Mutatá	102,9	56,5	89,1	19,4	4,96	6,95
Necoclí	94,7	54,9	82,0	26,8	4,3	6,25
San Juan de Urabá	97,7	61,9	85,3	31,9	6,9	6,57
San Pedro de Urabá	118,3	87,8	104,9	44,0	7,37	6,01
Turbo	99,4	62,2	86,6	32,3	2,69	3,91
Vigía del Fuerte	231,3	187,3	183,5	44,7	3,58	1,06
Región de Urabá	88,9	60,7	77,0	29,2	4,54	4,52

Fuente: MEN, 2017.

En 2018, alrededor de 6.639 estudiantes se graduaron de bachilleres en la región de Urabá[55], al analizar los resultados de las pruebas Saber 11, especialmente en los componentes de matemáticas y lectura crítica, se observó un rezago de la región respecto al promedio nacional. Tan solo el 27.0% de los estudiantes alcanzó los niveles de desempeño más altos[56] (medio alto y alto) en matemáticas, mientras que en el país ese porcentaje ascendió al 54.8% Por su parte, el componente de lectura crítica fue 37.1% en Urabá, cifra inferior al promedio nacional (67.2%).

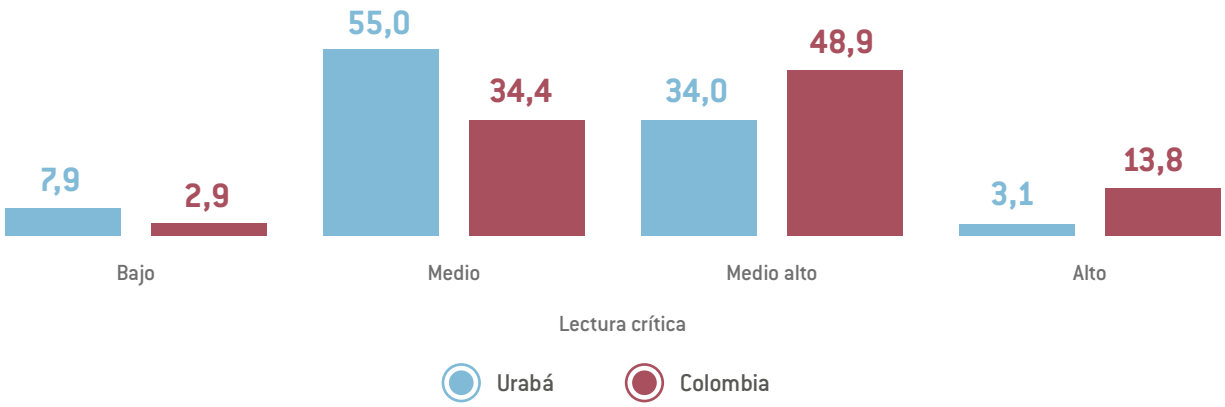
Gráfico 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas. Región Urabá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

55. Relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.
56. Dato estimado a partir del número de estudiantes que presentan el Saber 11. Este dato corresponde a la vigencia 2017.

Gráfico 3. Resultados prueba Saber 11, lectura crítica. Región Urabá y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

En todo caso, la mayoría de los estudiantes de Urabá se ubicaron en los niveles de desempeño más bajos (1 y 2) de las pruebas Saber, lo que debe llamar la atención de las diferentes entidades y actores locales. Estas brechas de calidad educativa se convertirán muy seguramente en un obstáculo para que los jóvenes bachilleres puedan desempeñarse exitosamente en su paso por la educación y formación posmedia.

Tabla 2. Resultados prueba Saber 11, matemáticas y lectura crítica por municipio. Región Urabá y Colombia 2018.

Municipio	Matemáticas				Lectura Crítica			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Turbo	25,0	55,0	20,0	0,0	9,0	59,0	29,0	3,0
Apartadó	19,0	47,0	34,0	1,0	6,0	47,0	43,0	4,0
Arboletes	23,0	56,0	20,0	0,0	9,0	60,0	28,0	2,0
San Juan de Urabá	20,0	59,0	21,0	0,0	5,0	64,0	29,0	2,0
San Pedro de Urabá	18,0	56,0	27,0	0,0	6,0	60,0	32,0	2,0
Necoclí	29,0	52,0	20,0	0,0	13,0	58,0	27,0	2,0
Carepa	16,0	48,0	36,0	1,0	4,0	54,0	38,0	4,0
Chigorodó	15,0	51,0	33,0	1,0	5,0	51,0	40,0	4,0
Mutatá	29,0	48,0	23,0	0,0	11,0	58,0	29,0	2,0
Murindó	20,0	60,0	20,0	0,0	10,0	70,0	20,0	0,0
Vigía del Fuerte	42,0	48,0	11,0	0,0	27,0	67,0	7,0	0,0
Región de Urabá	21,7	51,7	26,6	0,4	7,9	55,0	34,0	3,1

Fuente: ICFES, 2018.

Al Analizar los resultados en el nivel municipal, se observa que en matemáticas los municipios con peores resultados son Vigía del Fuerte, Murindó, Necoclí y Turbo, dado que más del 80% de sus estudiantes estuvieron en los niveles de desempeño más bajos (bajo y medio bajo). Por su parte, para los municipios de Apartadó y Chigorodó el 66% de los estudiantes se ubicó en los niveles de desempeño más bajos. Una situación similar se observa al revisar los resultados de lectura crítica.

Para dar respuesta a estos resultados, el Programa interinstitucional Nuevas Oportunidades de Empleo - NEO Urabá y sus socios, han impulsado la Alianza por la Educación Secundaria y Media en Urabá que a través del diseño de un esquema de colaboración, busca fomentar la coordinación de acciones entre las numerosas intervenciones que realizan diferentes iniciativas en el territorio, motivar metas de coberturas conjuntas, facilitar el acceso a información y promover acciones conjuntas de gestión del conocimiento entre otras cosas, dirigido todo esto a aumentar el número de estudiantes en educación media, reducir la deserción escolar, mejorar los niveles de competencias duras y socioemocionales, así como el desempeño en los resultados de las pruebas Saber 11, y reducir el número de jóvenes que luego de la escuela no estudia ni trabaja - NINI. Para conocer más sobre esta iniciativa, el cuadro a continuación la detalla.

ALIANZA POR LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y MEDIA - PROGRAMA NEO*URABÁ*

La Alianza por la Educación Secundaria y Media, surge como una iniciativa de impacto colectivo gestionada por un grupo de actores sociales con incidencia en la región, interesados en construir un mecanismo que les permitiera trabajar conjuntamente en función de una agenda común y realizar acciones coordinadas en el territorio, que articulen los programas y proyectos que ya desarrollan.

Esta iniciativa tiene por objetivo reducir la deserción escolar, aumentar el número de estudiantes en educación media (cobertura del sistema), aumentar los niveles de competencias duras y socioemocionales con las que se gradúan los jóvenes de la región, mejorar el desempeño en los resultados de las pruebas Saber 11, así como reducir el número de estudiantes que luego de terminar el nivel de educación media, no continúan estudiado, no se vinculan al mercado laboral formal, o no desarrollan un emprendimiento.

La Alianza trabaja en el diseño de un esquema de colaboración entre las distintas entidades que ya trabajan en la región. Esto entre otras cosas permitiría la coordinación de acciones y la priorización de coberturas conjuntas, acceso a información y actividades de gestión del conocimiento, promoción de sistemas de medición compartidos y el desarrollo de actividades de reforzamiento mutuo. Para esto, se trabaja en la definición de un plan de acción que identifique cuál es el rol, la contribución y participación de cada actor en la Alianza, ampliando cobertura y mejores intervenciones, siempre de manera coordinada con instituciones educativas y gobiernos locales de la región.

Esta iniciativa cuenta con la participación del Programa NEO Urabá y Fundación Corona como facilitadores, y organizaciones tan importantes como Prourabá, Enseña por Colombia, Comfama, Comfenalco Antioquia, Fundauniban, Corbanacol, Comfamiliar Camacol, Universidad de Antioquia, SENA, Mesa de Educación Superior MESU, Coschool, Fundación Luker, Fundación Bancolombia, Fundación EPM, Fundación Mi Sangre, Puerto Antioquia, entre otros aliados estratégicos que trabajan en el fortalecimiento de la calidad educativa en la región y que dan soporte a la iniciativa de impacto colectivo desde diferentes frentes: fortalecimiento de competencias duras y habilidades para la vida durante la etapa escolar; fortalecimiento de jóvenes en orientación socio-ocupacional; y otras acciones transversales que facilitan el logro educativo y la permanencia escolar como son: estímulos e incentivos educativos para acceso, permanencia y culminación de estudios, así como el equipamiento, dotación y mejora de infraestructura de instituciones educativas.

Otro objetivo es ampliar y consolidar alternativas para que los jóvenes de Urabá Antioquia puedan potenciar competencias laborales durante su paso por la educación media, a través de alternativas que contemplarán desde oferta ETDH, pasando por formación técnica laboral a través del SENA u otro, hasta formación técnica profesional a través de entidades de educación superior.

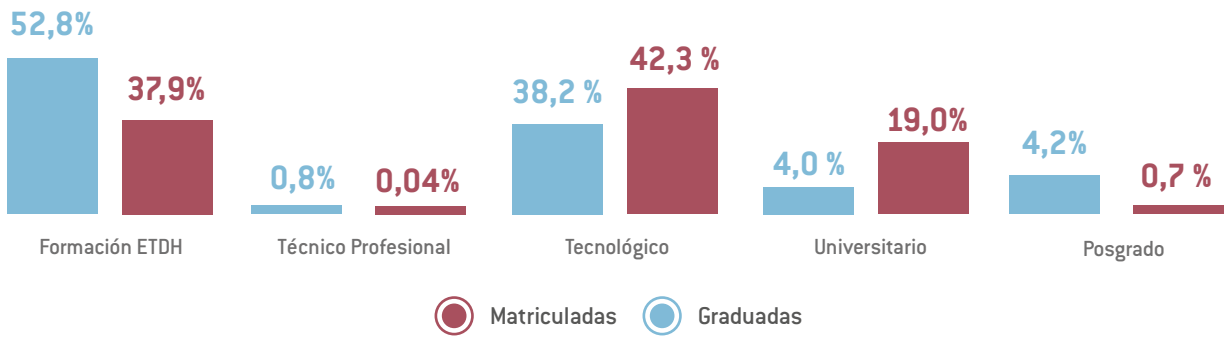
B | T Región Urabá: Educación posmedia

Para 2018, en la región de Urabá estaban matriculadas 17.305 personas en educación y formación posmedia[57], de los cuales, el 42,1% estaba estudiando programas de formación tecnológica, el 38,1% programas de formación ETDH y el 19,0% de pregrado (ver gráfico 4). Un elemento que vale la pena destacar es que, a diferencia de las principales ciudades del país, la formación tecnológica en Urabá tuvo un peso mucho mayor que la formación universitaria en la matricula total de posmedia.

57. La escala del nivel de desempeño es entre 1 y 4, donde 4 es el nivel más alto. El nivel 1 corresponde a un puntaje entre 0 y 35; el nivel 2 corresponde a un puntaje entre 36 y 50; el nivel 3 corresponde a un puntaje entre 51 y 65; y el nivel 4 corresponde puntajes entre 66 y 100.

Para el caso de personas graduadas[58], se observó que un total de 3.556 personas terminaron su proceso de formación (MEN, 2016). Como se muestra en el gráfico 4, la mayoría se certificaron en programas de Formación ETDH (52,8%) o se graduaron en programas tecnológicos (38,2%). Es entendible que a pesar de que los programas de formación ETDH tuvieran un porcentaje de personas matriculadas relativamente bajo en el territorio frente al resto de la oferta, su participación en el número de graduados fue relativamente alta, debido fundamentalmente al poco tiempo relativo que se requiere para graduarse de este tipo de programas y por el mayor número de programas ofertados como se verá más adelante.

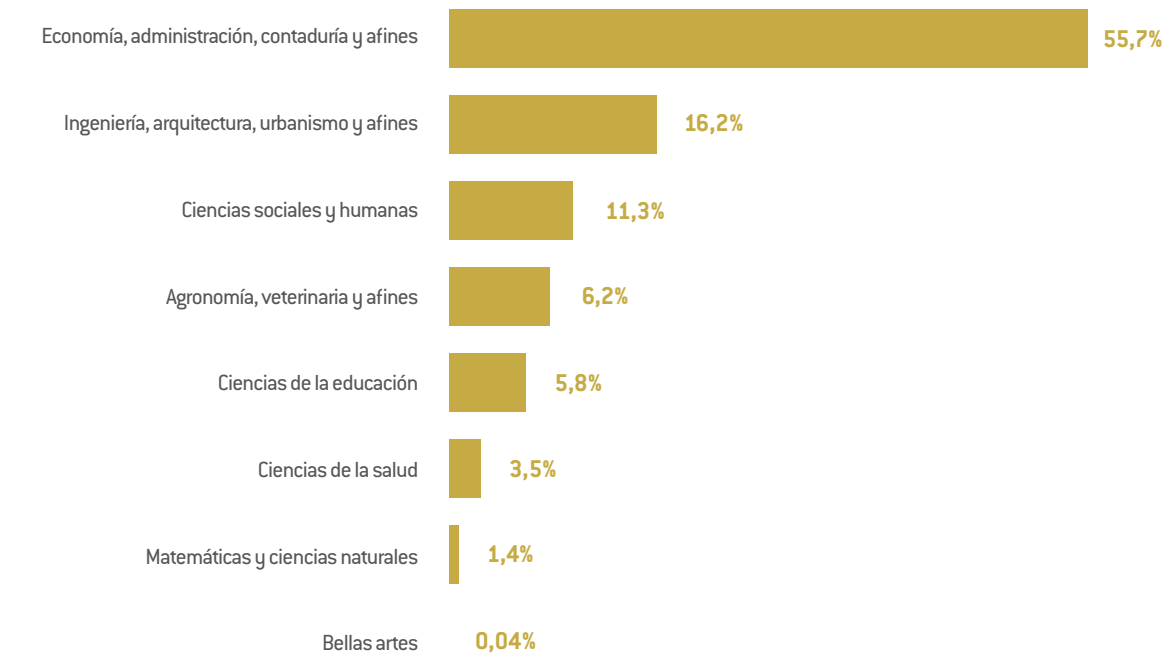
Gráfico 4. Proporción de personas matriculadas y graduadas en posmedia, por tipo de formación. Región de Urabá 2018.



Fuente: MEN-SNIES, 2016-2017 -SIET, 2018.

Del total de estudiantes matriculados en educación superior, el 52,7% estudiaba un programa relacionado con el área de conocimiento "Economía, administración, contaduría y afines", el 17,4% "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines · y el 10,5% "Ciencias sociales y humanas". En términos generales, estas tres áreas del conocimiento concentraron el 80,6% del total de matriculados en Urabá. Un aspecto que llamó la atención fue la fuerte concentración de la matrícula en el área de "economía, administración, contaduría y afines", en comparación con el nivel nacional y las otras ciudades analizadas en este documento.

Gráfico 5. Porcentaje de matriculados en educación superior por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.

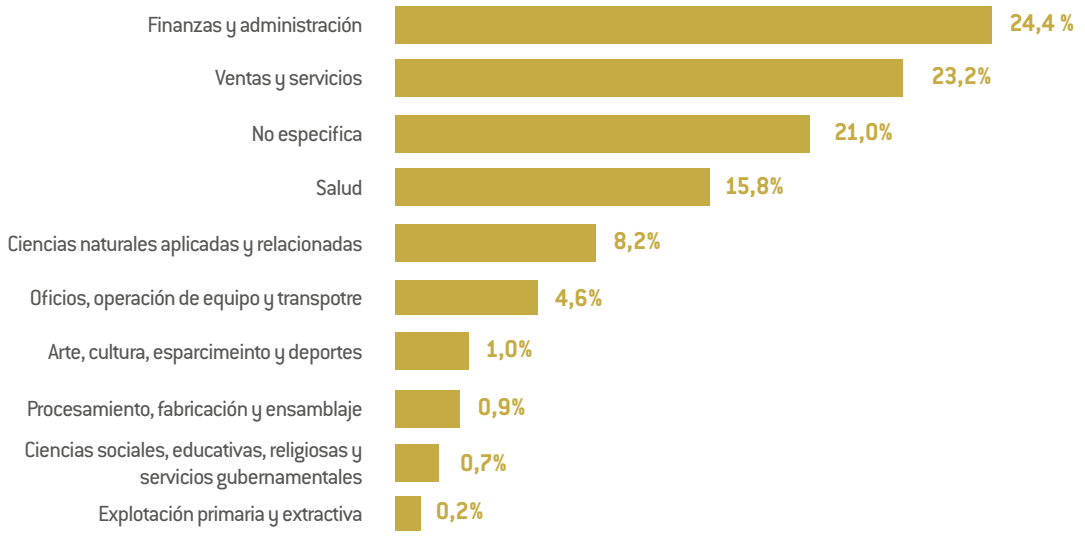


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017.

58. Cifra matrícula año 2018 en Apartadó, Turbo, Chigorodó, Carepa y Necoclí.

En relación con los programas de formación EDTH, la mitad de las personas matriculadas estudiaba temas relacionados con "Finanzas y administración" y "Ventas y servicios" (ver gráfico 6). Un aspecto distintivo de esta región es el peso que tuvieron los programas de operación de equipos de transporte (9,2%), situación que se encuentra ligada principalmente a temas portuarios y de transporte de productos agrícolas, especialmente banano.

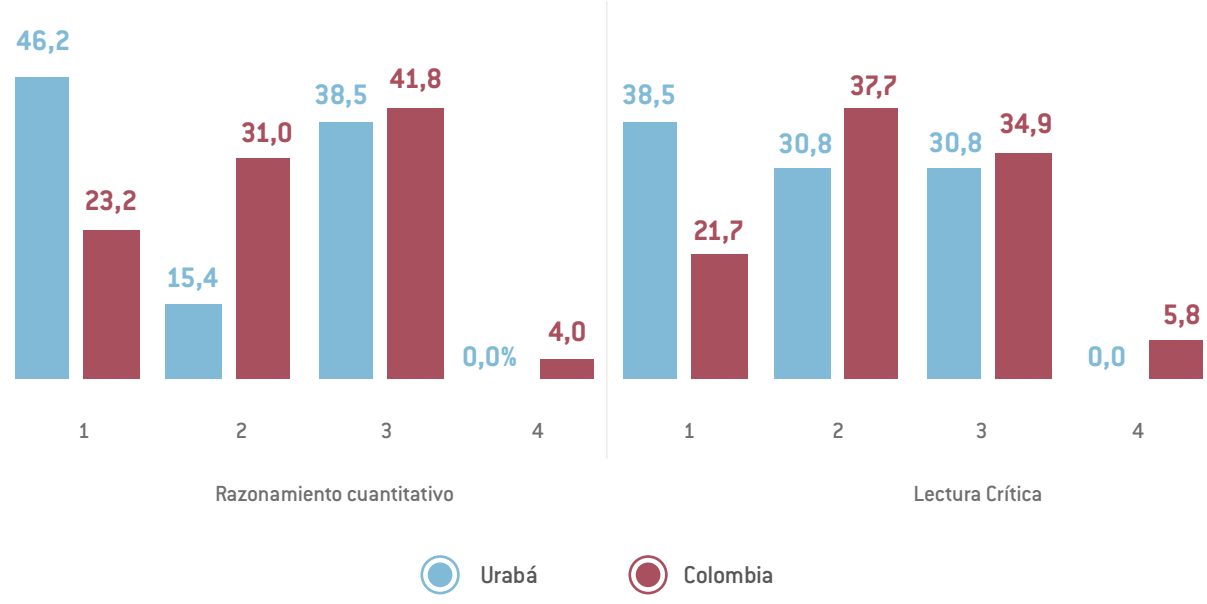
Gráfico 6. Porcentaje de personas matriculadas en ETDH por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.



Fuente: MEN-SIET, 2018.

Como cifra de referencia para la región de Urabá, se tomaron los resultados de las pruebas SaberPro 2018 de Apartadó. Al analizar el desempeño en estas pruebas, se observó que la mayoría de los estudiantes de educación superior de Urabá alcanzaron nivel de desempeño 1 en razonamiento cuantitativo (46,2%) y lectura crítica (38,5%). Para esta región ningún estudiante alcanzó nivel 4 en estos componentes. Estos resultados son significativamente menores a los nacionales y demuestran la urgencia de implementar acciones para mejorar la calidad de la educación en la región de Urabá.

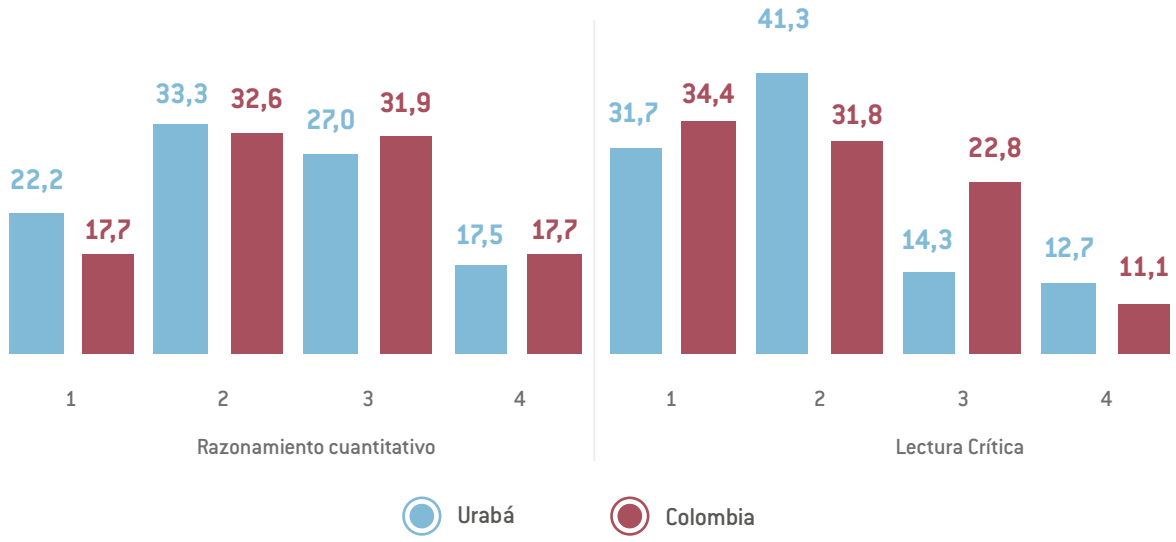
Gráfico 7. Resultados Pruebas SaberPro para pregrado en Razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Región Uraba y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Ahora bien, al analizar los resultados de las pruebas Saber TyT en 2018, se encontró que para la región de Urabá, se encontró que la mayoría de los estudiantes de educación técnica y tecnológica alcanzaron nivel 1 y 2 en razonamiento cuantitativo (55,5%), por debajo del comportamiento de los datos registrados a nivel nacional en esos mismos niveles (50,3%). En lectura crítica los resultados de región están concentrados en niveles 1 y 2 con (73,0%).

Gráfico 8. Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y tecnólogos en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Región de Uraba y Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

En cuanto al total de instituciones educativas en la Región de Urabá, solo Turbo y Apartadó cuentan con 33 entidades de formación para el trabajo y 18 instituciones de educación superior, que incluyen programas técnicos, tecnológicos y universitarios (ver tabla 3). Asimismo, es importante señalar que ninguna de las Instituciones de Educación Superior que hace presencia en la región se encuentra acreditada. Por su parte, el 24,2% de las Instituciones de formación para el trabajo se encuentran certificadas en calidad.

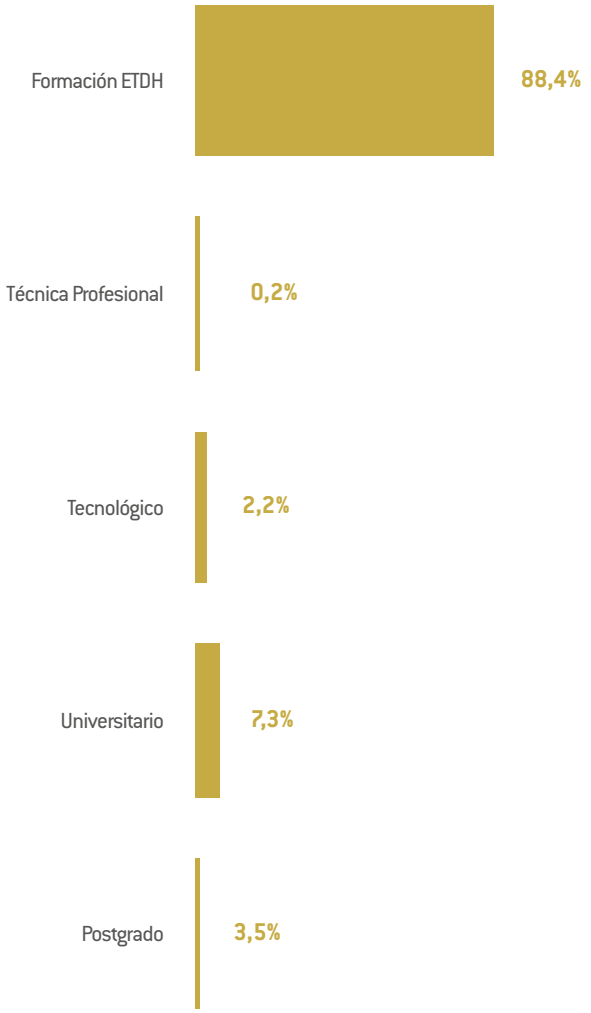
Tabla 3. Número de instituciones de educación posmedia. Región de Urabá y Colombia 2019

Instituciones	Número de instituciones en Región de Urabá	Número de instituciones en Colombia
Instituciones de Educación Superior IES	2	298
• Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	0	221
• Técnicas/tecnológicas	0	77
Formación ETDH	41	3.845
Total	43	4.143

Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2017-2019

Por otra parte, en la región de Urabá para 2019 se encontraban registrados 29 programas universitarios, de los cuales, 18 correspondían a programas de posgrado y 12 a pregrado. También existían 28 programas de formación técnica profesional y tecnológica y 451 programas de Formación ETDH. En concreto, los programas de formación ETDH representaron el 88,4% de la oferta de programas de educación posmedia en la región (gráfico 9), una cifra muy alta respecto al promedio nacional (58,4%).

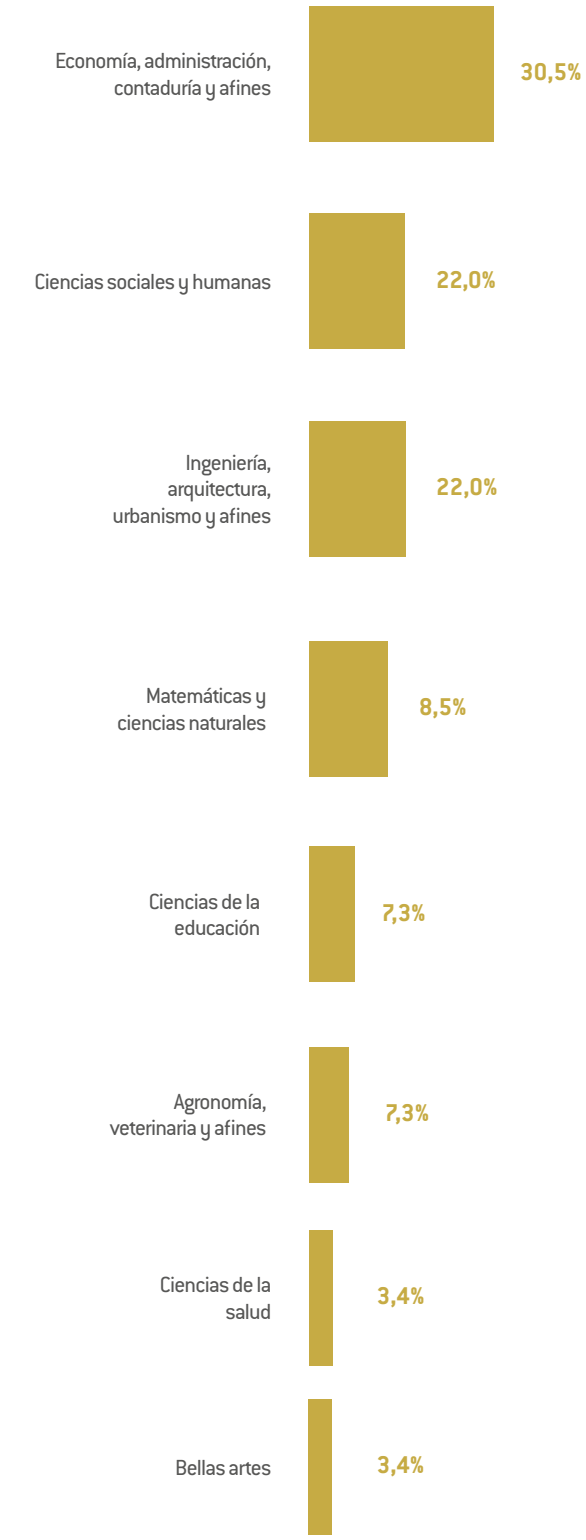
Gráfico 9. Distribución porcentual de programas de educación y formación posmedia. Región Urabá 2019.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.
*Contempla programas registrados en Apartadó y Turbo.

Para el caso de los programas de educación superior, del total de programas el 74,6% se concentraron en las áreas de conocimiento "Economía, administración, contaduría y afines", "Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines" y "Ciencias sociales y humanas" (gráfico 12). Situación levemente superior a lo que sucede en Colombia, donde estas tres áreas aglomeraron el 65,9% del total de programas.

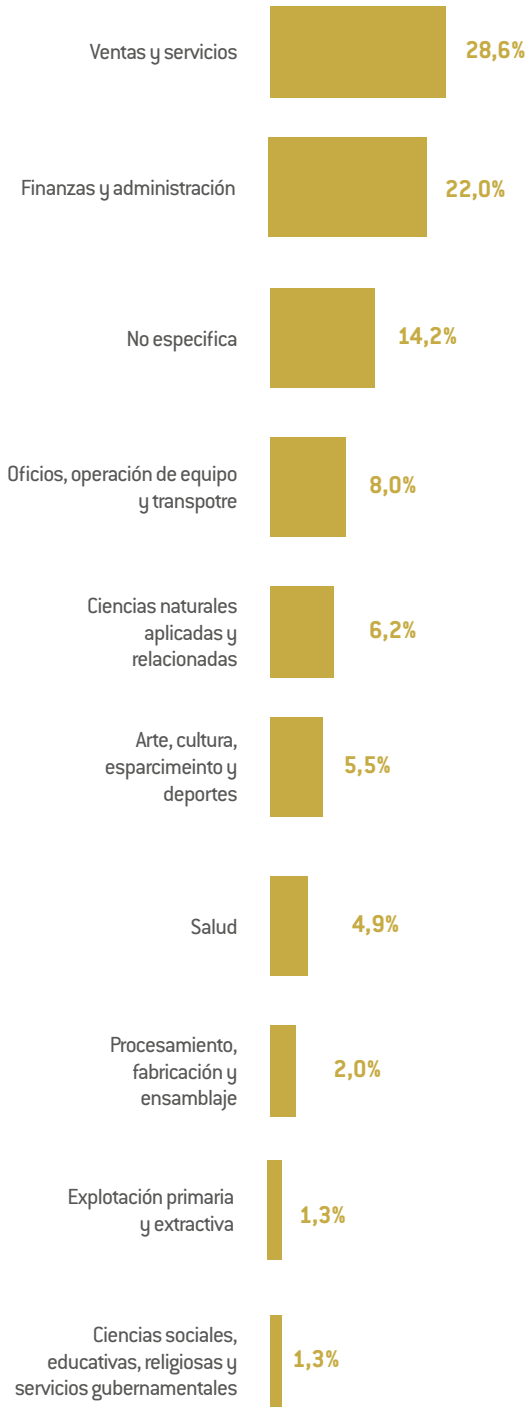
Gráfico 10 . Distribución porcentual de los programas de educación superior por área de conocimiento. Región de Urabá 2018.



Fuente: SNIES, 2018.

Por su parte, el 25,6% de los programas de Formación ETDH se relacionaron con “Finanzas y administración” y el 24,4% con “Ventas y servicios”, mientras que el 14,5% de los programas registrados no especificó el área de conocimiento (gráfico 11).

Gráfico 11. Distribución porcentual de los programas de formación ETDH por área de conocimiento. Región Uraba 2018.



Fuente: SIET, 2018.

C | Región Urabá: Intermediación

Esta sección analiza para la Región de Urabá, a las personas que hacen parte de la oferta laboral registrada en el SPE, también indaga sobre las características de las empresas registradas en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo-SISE, y por último, hace un análisis del cruce en oferta y demanda de empleo formal.

La región de Urabá cuenta con 6 prestadores autorizados por la Unidad del SPE[59], de las cuales el 5 corresponden a prestadores públicos[60] y 2 son privados. Los prestadores públicos cuentan con 10 puntos de atención al público[61] y su distribución se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4. Distribución de los prestadores del SPE registrados en Urabá por tipo de prestador. Marzo 2019.

Clase de prestador	Número de prestadores
SENA	1
Cajas de compensación familiar	3
Agencias privadas	1
Bolsas de empleo	1
Total	**6**

Fuente: Unidad del SPE, 2019.

Buscadores de empleo (oferta laboral)

En 2018 se registraron 10.090 hojas de vida en el SISE del SPE en la región de Urabá, y contrario a lo encontrado en las ciudades principales y a nivel nacional, fueron mayoría los buscadores hombres registrados (50,6%). Por su parte, las víctimas del conflicto representaron el 37,8%, debido principalmente a que Urabá es una de las regiones con mayor proporción de víctimas del conflicto de todo el país.

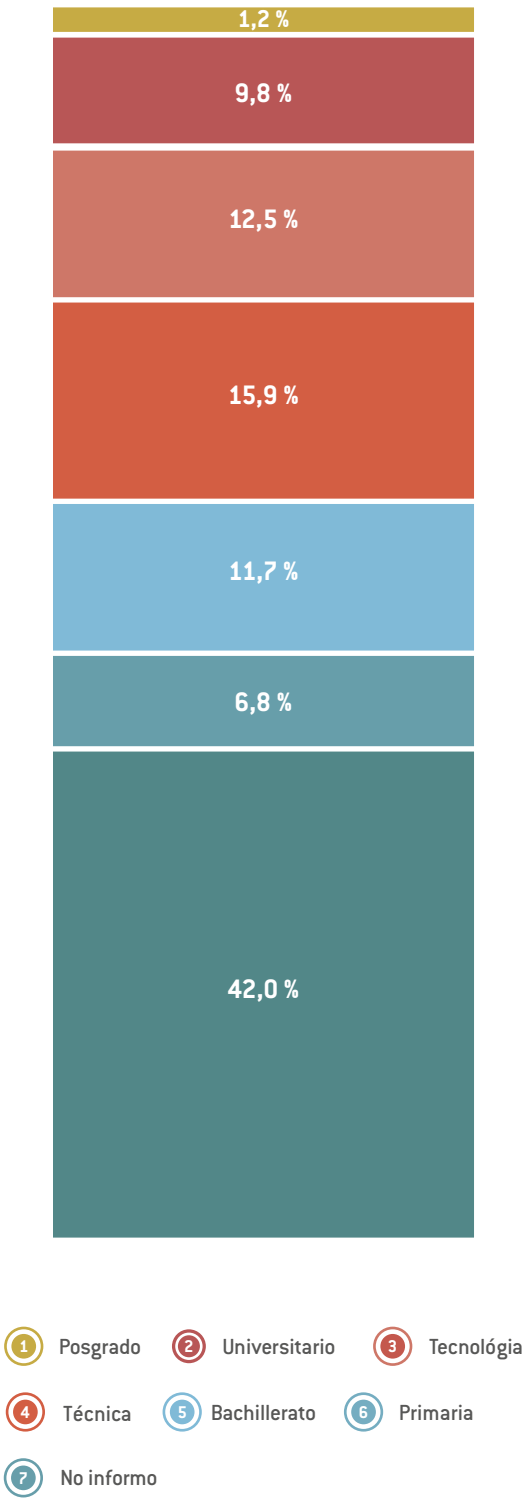
La mayoría de los inscritos fueron personas jóvenes (49,8%), seguidos de personas entre los 29 y 44 años (38,1%). Por nivel educativo, el 42,0% de los buscadores de empleo no informaron su nivel educativo, lo que de entrada restringió sus posibilidades de conectar con una vacante adecuada. Por su parte, el 28,4% de las personas registradas finalizó sus estudios de técnica (no especifica si técnica laboral o profesional) o tecnología, seguido por el 11,7% con estudios de secundaria y/o bachillerato. Sobre este indicador es importante señalar que el 6,8% de los inscritos tenía como máximo nivel educativo solo primaria, una cifra relativamente alta en el contexto urbano nacional.

59. Cifra de graduados corresponde a Apartadó y Turbo. Información con corte a marzo de 2019.

60. Los prestadores del SPE públicos de Urabá son Comfenalco Antioquia, Comfama, Comfamiliar Camacol y el SENA.

61. Los puntos de atención se clasifican en centros de empleo y puntos de información. Mientras que en los primeros se ofrecen todos los servicios de la ruta de empleo (registro, orientación, acceso a vacantes, capacitación, preselección y remisión), en los segundos solo se ofrece el servicio de registro de la hoja de vida, además de brindar información general sobre el SPE.

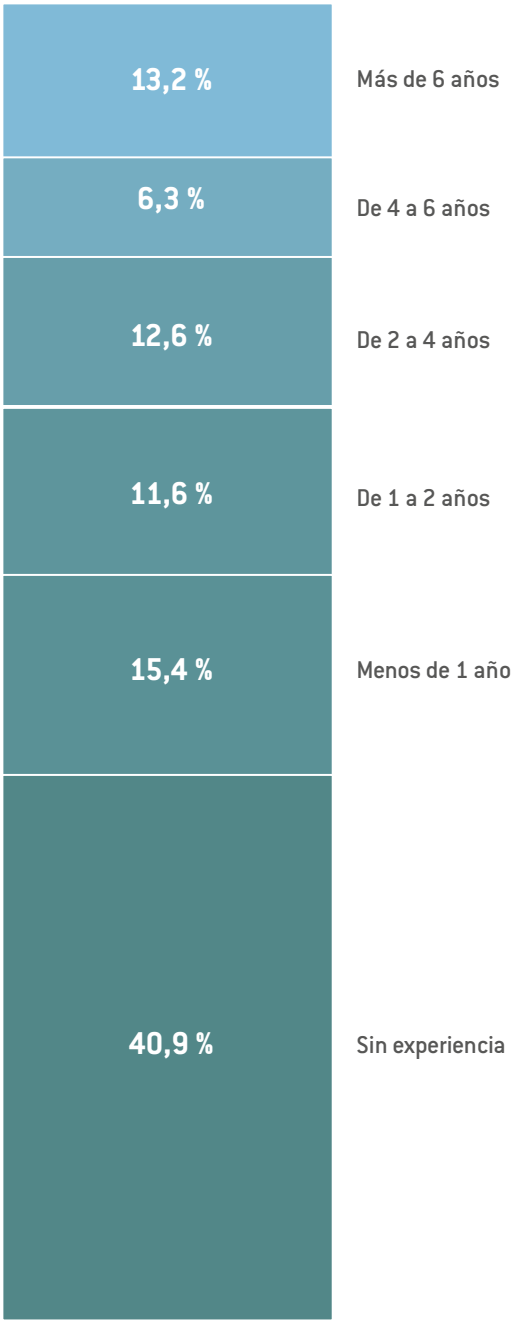
Gráfico 12. Porcentaje de personas inscritas en el SISE según nivel educativo. Región de Urabá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o profesional.

Frente a los años de experiencia, el gráfico 13 muestra que 4 de cada 10 personas inscritas no contaban con ninguna experiencia. De las personas inscritas, el 15,4% tenían al menos un año de experiencia y 13,2% contaban con 6 o más años experiencia laboral.

Gráfico 13. Distribución porcentual de las personas inscritas en el SISE según años de experiencia. Región de Urabá 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Empleadores (Demanda laboral)

En el año 2018 se registraron en el SISE del SPE un total de 492 empresas en Apartadó, de las cuales el 59,6% correspondieron a microempresas y el 18,7% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron solo el 7,3% y 5,9%, respectivamente (ver tabla 5).

Tabla 5. Número de empresas registradas en el SISE. Apartadó 2016-2018.

Tamaño	Año 2016	2017	2018
Microempresa - Entre 2 y 10 trabajadores	140	176	293
Pequeña empresa - Entre 11 y 50 trabajadores	59	59	92
Mediana empresa - Entre 51 y 200 trabajadores	25	54	36
Grande - Mayor a 200 trabajadores	24	27	29
Unipersonal	16	29	42
Total	**264**	**345**	**492**

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Durante el año 2018, en Apartadó se registraron 3.237 vacantes[62] a través del SPE, cifra que corresponde a un crecimiento del 25,4% respecto al año 2017. Es importante señalar que el 50,8% de las vacantes en Apartadó fueron registradas en agencias públicas de empleo, situación que contrasta con el panorama nacional donde en promedio 8 de cada 10 vacantes fueron registradas a través de agencias de empleo privadas.

Por otra parte, al analizar las vacantes según sector económico, se observa que 50,4% de las vacantes registradas se concentraron en cinco sectores: Otras actividades de servicios (16,4%), Comercio (11,5%), Servicios administrativos y de apoyo (10,8%), Industria manufacturera (5,9%) y Actividades financieras y de seguros (5,8%). En este contexto, es clave advertir que, al comparar la participación sectorial en el registro de vacantes a nivel nacional, se observó que en Apartadó las actividades agrícolas tenían un peso relativamente mayor.

62. La cifra de vacantes corresponde a las publicaciones de una vacante, la cuales puede solicitar varios puestos de trabajo. La cifra de puestos de trabajo puede ser superior al número de vacantes publicadas.

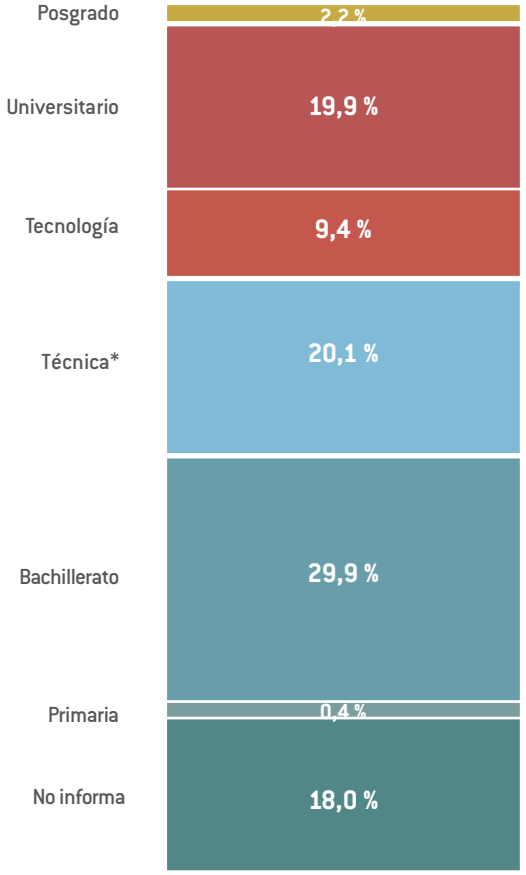
Gráfico 14. Distribución de las vacantes del SPE por sector económico. Apartadó (2018).

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Por su parte, en términos de las ocupaciones[63] más demandas, se encontró que cerca de la mitad de las vacantes registradas se concentraron en personas trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios (30,0%) y profesionales y científicas (14,9%). Seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (11,1%) y técnicos y profesionales del nivel medio (14,8%). La composición de las vacantes a nivel ocupacional es muy similar a lo que ocurre a nivel nacional.

Por nivel educativo, las empresas registradas en Apartadó solicitaron personas principalmente con bachillerato como máximo nivel educativo (30,3%). Por otra parte, se observó que el 19,9% de las vacantes requirieron personas con título universitario y el 29,5% técnicos (No especifica si técnico laboral o profesional) y tecnólogos, mientras que únicamente el 2,2% de las vacantes solicitaron aspirantes con título de posgrado (ver gráfico 15)

Gráfico 15. Distribución porcentual de las vacantes según nivel educativo solicitado. Apartadó 2018.



Fuente: Unidad del SPE, 2018.
*Sin especificar si técnica laboral o profesional.

En relación con la experiencia solicitada por las vacantes registradas, se observó que el 69,2% exigieron experiencia laboral. Respecto a las vacantes que solicitaron experiencia, 1 de cada 2 solicitaron en promedio entre 7 y 24 meses de experiencia y solo el 18,2% no pidió ninguna experiencia previa.

Un hecho que llama la atención es que 4 de cada 10 personas que buscaron empleo y estaban registradas en el SISE en Apartadó no tenía experiencia, mientras que 8 de cada 10 vacantes registradas requerían experiencia. Esta situación evidencia los obstáculos que enfrentan los jóvenes para acceder al primer empleo, así como la debilidad de los procesos de talento humano en empresas que no tienen cómo determinar si los candidatos cuentan con las competencias requeridas para el desempeño en sus cargos más allá de la experiencia previa u otros requisitos como exigencia de títulos, etc.

63. A partir de la clasificación CIUO-08 A.C

Cruce entre oferta y demanda

Al analizar la información de gestión de los prestadores autorizados del SPE que reportan en el SISE[64], se observó que entre 2016 y 2018 el número de personas inscritas que se ubicaron laboralmente ha venido creciendo. Para 2018 se vincularon laboralmente 1.918 personas, que equivalen al 19,0% del total de inscritos, cifra menor al porcentaje de colocación nacional que para ese mismo año se ubicó en 22,5%.

Al desagregar por sexo, se encontró que el 31,3% de las personas inscritas que lograron ubicarse en un puesto de trabajo formal fueron mujeres. Situación similar a lo ocurrido a nivel nacional donde las mujeres representaron el 38,7% del total de personas colocadas. Aun así, sigue siendo un porcentaje mucho menor que el de los hombres (61,3%), lo que significa que persisten desafíos relacionados con la colocación laboral de mujeres a través de los mecanismos formales de intermediación en la región de Urabá.

Tabla 6. Número de personas registradas, colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Región de Urabá 2016-2018.

Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	2.728	3.941	5.105	3.478	3.974	4.985	6.206	7.915	10.090
Colocados	295	933	1.321	188	435	597	483	1.368	1.918
Remitidos a orientación	1.562	2.943	3.147	1.941	3.577	4.201	3.503	6.520	7.348
Remitidos a formación para el trabajo	1.477	1.773	2.345	2.193	2.713	3.418	3.670	4.486	5.763
Remitidos a taller de competencias claves y transversales		847	1.513		1.297	2.341		2.144	3.854

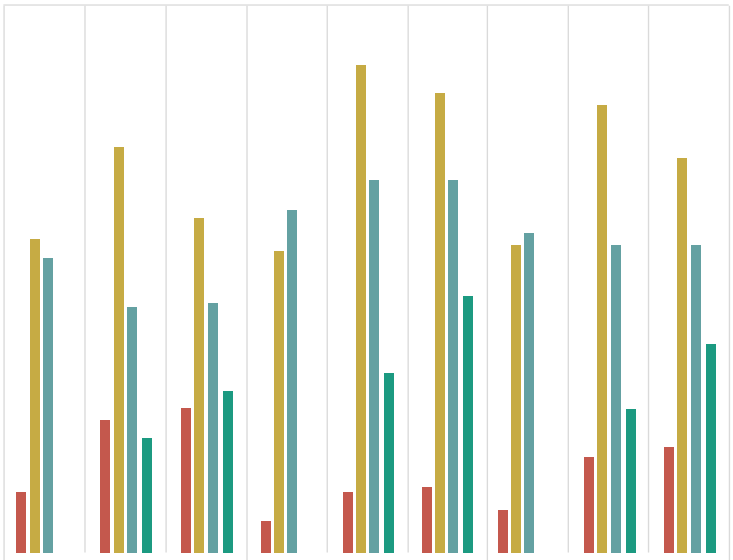
Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

En el caso de las víctimas del conflicto, se observa que el 23,7% de las personas inscritas en 2018 logró vincularse a un empleo. Por otra parte, el 72,8% de las personas inscritas en SISE para 2018 fueron remitidas a procesos de orientación ocupacional, mientras que el 57,1% se remitieron a programas de formación para el trabajo. Asimismo, es importante señalar que en la actualidad no se cuenta con información precisa de las personas que efectivamente recibieron la orientación o asistieron a los cursos de formación para el trabajo, ni del efecto que estos servicios pudieron representar sobre las trayectorias de los buscadores y su probabilidad de entrar y permanecer en el mercado laboral formal.

A este respecto, el gráfico siguiente muestra que, a diferencia de las otras ciudades analizadas en el presente informe, las acciones realizadas por las agencias autorizadas por el SPE aumentaron frente a la proporción de personas colocadas entre 2016 y 2018. Asimismo la proporción de personas remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales ha venido descendiendo.

64. La información analizada en esta sección corresponde solo a las empresas registrados en el SISE, dado que el SENA tiene una plataforma independiente y no fue posible acceder a sus datos.

Gráfico 16. Distribución porcentual en el número de personas colocadas y remitidas a orientación, formación para el trabajo y talleres de competencias claves y transversales, según sexo. Región de Urabá 2016-2018.



	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
	Hombres			Mujeres			Total		
Colocados	10,8%	23,8%	25,9%	5,4%	10,9%	12,0%	7,8%	17,3%	19,0%
Remitidos a orientación	57,3%	74,7%	61,6%	55,8%	90,0%	84,3%	56,4%	82,4%	72,8%
Remitidos a formación para el trabajo	54,1%	45,0%	45,9%	63,1%	68,3%	68,6%	59,1%	56,7%	57,1%
Remitidos a taller de competencias claves y transversales	0,0%	21,5%	29,6%	0,0%	32,6%	47,0%	0,0%	27,1%	38,2%

Fuente: Unidad del SPE, 2016-2018.

Estos resultados evidencian que se deben adelantar programas de primer empleo que permitan a las personas jóvenes insertarse en el mercado de trabajo y permanecer en él; es necesario fortalecer los servicios del SPE para lograr ampliar cobertura y que los buscadores de empleo entreguen la información suficiente para aumentar su probabilidad de ser colocados. Asimismo, se deben mejorar los procesos de talento humano en las empresas para que estas realicen sus procesos de reclutamiento basados en competencias y que sesgos excluyentes como la edad, el sexo, entre otros, no se sigan requiriendo en la definición de las vacantes. Estos hallazgos junto con lo encontrado a lo largo de esta sección, al igual que a nivel nacional, evidencian dos retos importantes; 1. Se debe avanzar en mejorar la cantidad y calidad de los datos recogidos en el SISE a través de la sensibilización de los usuarios; y 2. Se debe buscan aumentar el número de empresas y personas que hagan parte de la intermediación formal en el país, poniendo especial atención, a aquellos sectores de mayor demanda de vacantes.

D | Región Urabá: Empleo

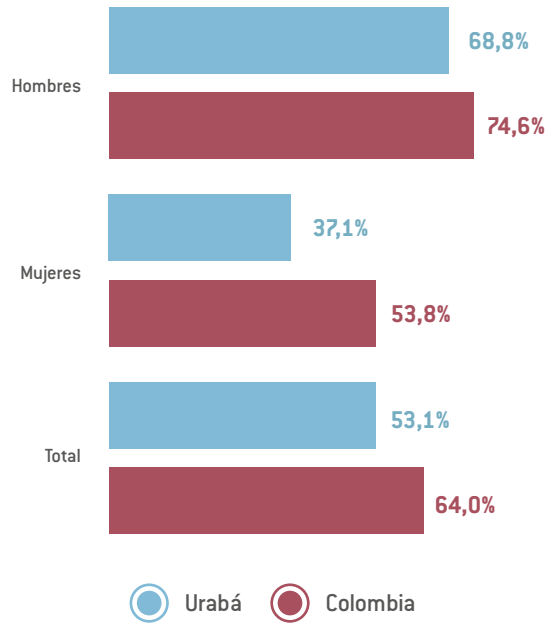
Esta sección, presenta el panorama general del mercado laboral de la Región de Urabá para 2018, tanto desde el análisis de los trabajadores que ofrecen sus servicios al mercado laboral (oferta laboral), como desde las empresas que buscan contratar mano de obra (demanda laboral). A este respecto, es importante mencionar que la cobertura de la GEIH del DANE no permite contar con información periódica de los principales indicadores de mercado laboral de la región de Urabá. Por tal motivo, no es posible hacer un análisis integral como el expuesto en los casos de las 4 ciudades capitales priorizadas por el presente informe.

No obstante, algunas entidades han desarrollado estudios puntuales sobre el mercado laboral en la región; el más reciente es el desarrollado por Comfama a través del Grupo de Macroeconomía de la Universidad de Antioquia (Comfama & Universidad de Antioquia, 2019), que brinda información de los principales indicadores de mercado laboral de Urabá para el año 2018, los cuales se desagregan según sexo, rangos de edad y nivel de cualificación. A continuación, se presentan los principales resultados.

Participación laboral

Según el estudio de Comfama y la Universidad de Antioquia, en 2018 Urabá contaba con una población económicamente activa de 270 mil personas, de las cuales 241 mil se encontraban ocupadas y 29 mil estaban desempleadas. La tasa de participación se ubicó en 53,1, una cifra significativamente inferior al promedio nacional (64,0). Respecto a las mujeres, se presenta una baja participación laboral, únicamente el 37,1% de las mujeres en edad de trabajar estaban ocupadas o se encontraban buscando empleo. Lo anterior quiere decir que cerca de 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar en Urabá no participaron en el mercado laboral, situación asociada principalmente a aspectos como el manejo del hogar y el cuidado de los hijos. Así las cosas, aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se convierte en uno de los principales desafíos sociales y económicos del Urabá antioqueño.

Gráfico 17. Tasa Global de Participación[65] según sexo. Región de Urabá y Colombia 2018.

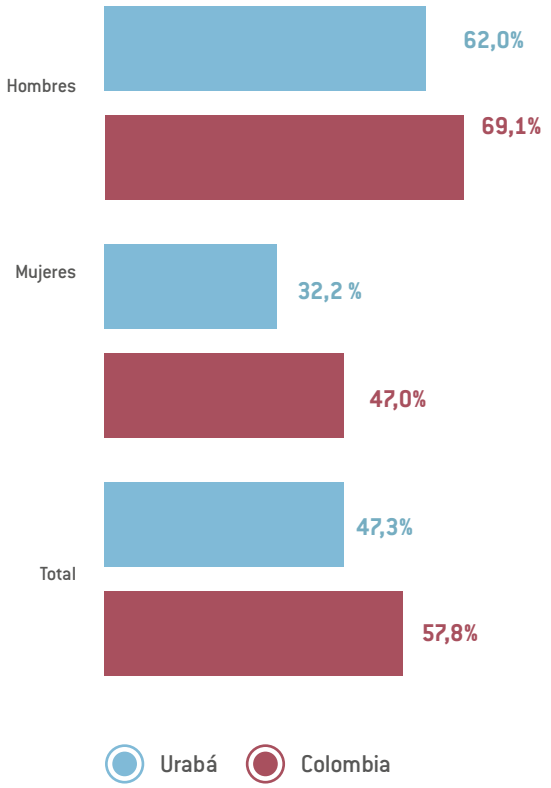


Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

Ocupación

Durante 2018, en toda la región de Urabá se encontraban ocupadas 241 personas. En detalle, la Tasa de Ocupación- TO, fue 47,3, cifra inferior en 10,5 p.p a la observada a nivel nacional (57,8). Con relación a las otras ciudades del informe, la TO de Urabá fue la más baja. De hecho, la TO de los hombres fue 62,0, mientras que para las mujeres fue tan solo 32,2, una cifra significativamente inferior a la de las principales ciudades de del país.

Gráfico 18. Tasa de ocupación según sexo. Región de Urabá y Colombia 2018.



Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

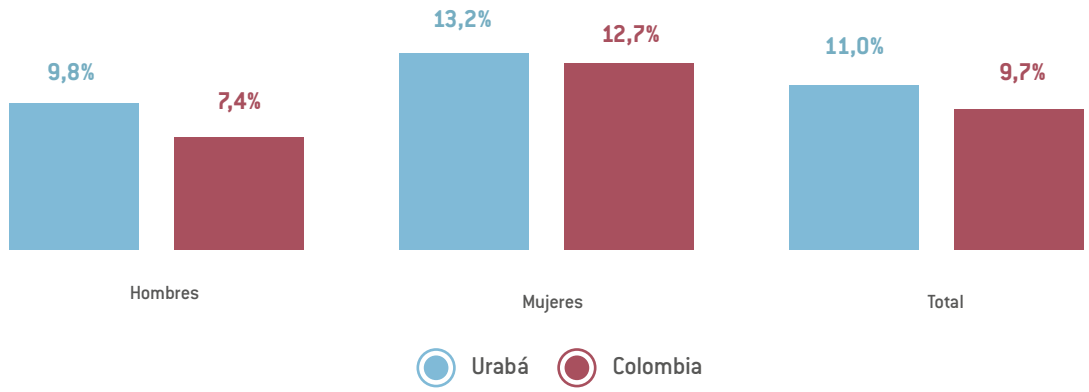
Desempleo

En 2018, Urabá registró una tasa de desempleo de 11,0, cifra superior en 1,3 p.p a la observada en el promedio nacional (9,7), pero inferior a la registrada en Medellín y el Valle de Aburrá (11,7). En términos absolutos, esa tasa de desempleo se traduce en 29.000 personas desocupadas. Adicionalmente, las mujeres de la región enfrentan tasas de desempleo superiores a las de los hombres (13,2 vs 9,8), lo que evidencia que persisten factores estructurales que impiden cerrar la brecha de género en esta región del país.

65. Proporción de personas que están empleadas o buscando trabajo, sobre el total de personas con edad para trabajar.

Asimismo, es importante señalar que las personas jóvenes que participan en el mercado de trabajo enfrentan altas tasas de desempleo en la región de Urabá. En detalle, el desempleo juvenil ascendió a 20,4 (cerca del doble de la tasa de desempleo promedio de la región); es decir, 2 de cada 10 jóvenes que participaron en el mercado de trabajo de Urabá estaba desempleado, una cifra a todas luces preocupante por los impactos que esto tiene en términos de ingresos y productividad futura para a la región.

Gráfico 19. Tasa de desempleo según sexo. Región Urabá y Colombia 2018.

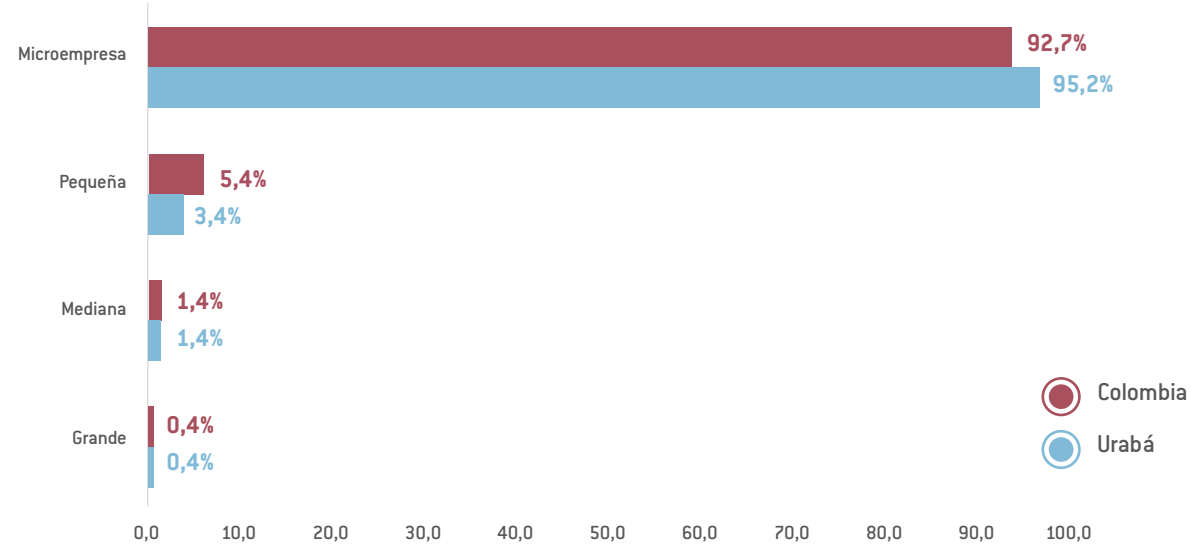


Fuente: GEIH-DANE y (Comfama y Universidad de Antioquia, 2019).

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Urabá, en el año 2018 la región de Urabá contaba con 11.008 empresas registradas, de las cuales el 95,2% correspondía a microempresas, el 3,4% a pequeñas empresas, el 1,1% a medianas empresas y el 0,3% a grandes empresas. En términos absolutos, los municipios de Urabá contaban con 378 empresas pequeñas, 118 medianas y 33 grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a través de canales formales, la región cuenta con un potencial cercano a las 529 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo, lo que contrasta con las 157 empresas de tamaño equivalentes que se encontraban inscritas en 2018.

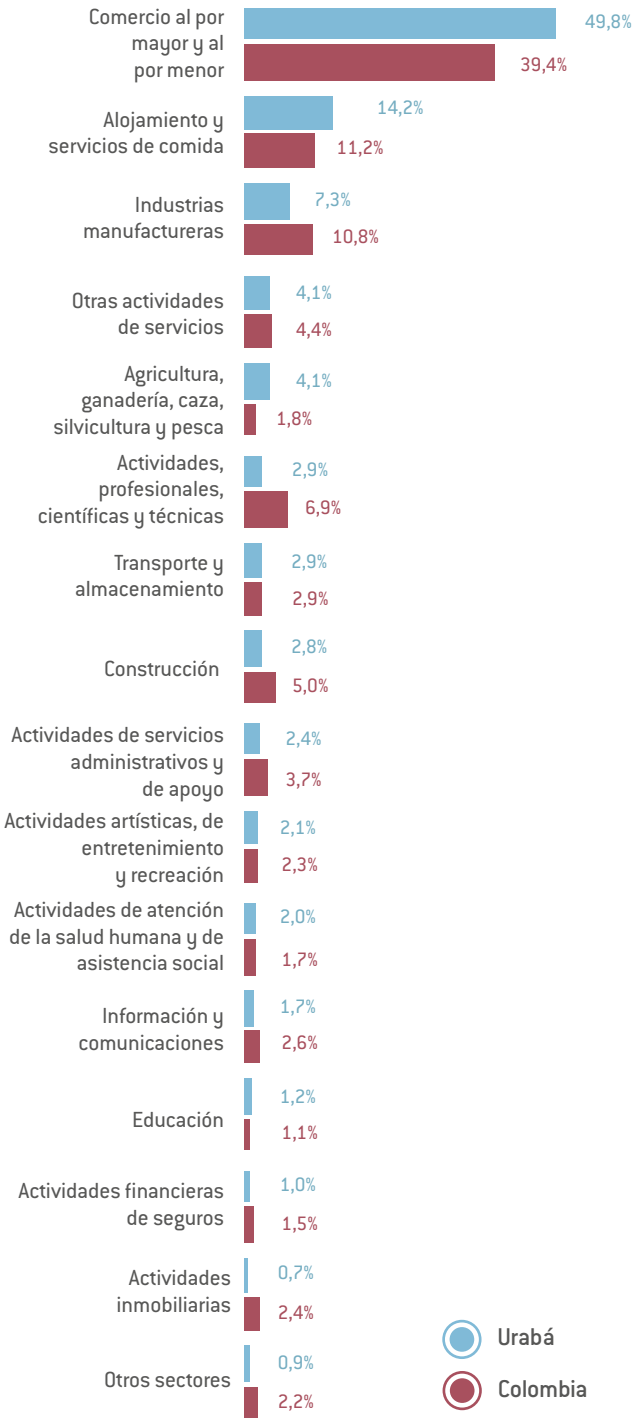
Gráfico 20. Distribución de las empresas registradas en la Cámara de Comercio según tamaño. Urabá 2018.



Fuente: Cámara de Comercio de Urabá, 2018.

Del total de empresas de la región, el 64% se dedican al Comercio, el 12% a Servicios sociales, el 7,3% hacen parte del sector manufacturero y el 4,5% al sector transporte.

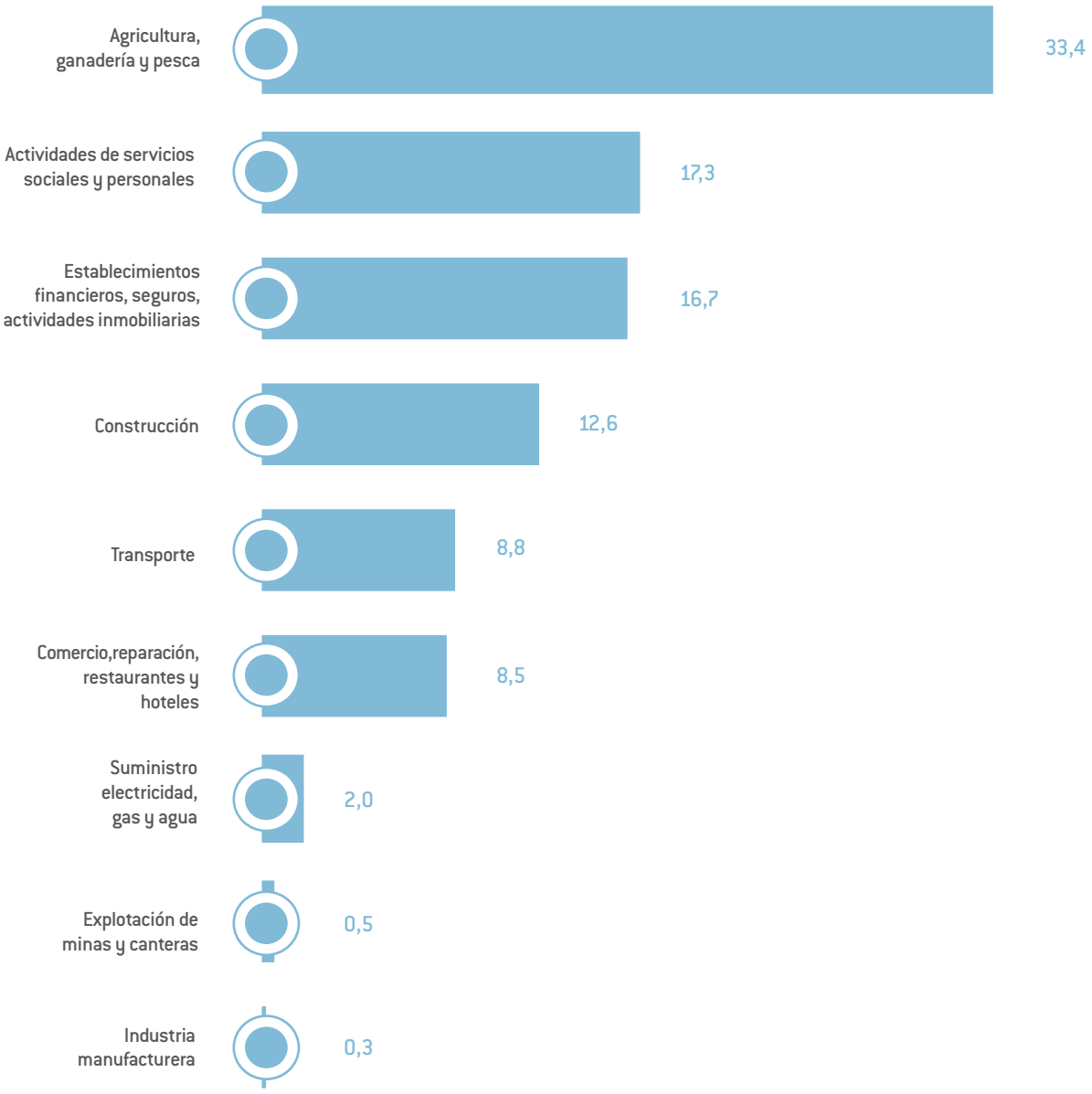
Gráfico 21. Distribución de las empresas por sector económico. Urabá (2018).



Fuente: Cámara de Comercio de Urabá, 2018.

Al analizar la composición del valor agregado de la región de Urabá, se observa que los sectores de agricultura, servicios sociales e "Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias y Servicios empresariales" representan el 67,3% del total. Por su parte, los sectores de construcción, comercio y transporte representan el 30% del valor agregado (ver gráfico 22).

Gráfico 22. Distribución del valor agregado municipal por sector económico. Urabá.



Fuente: DNP-Territorios, 2015.

Apuestas productivas – Urabá

El sector agropecuario ha sido tradicionalmente el dinamizador de la economía de la región de Urabá. En particular se destaca el banano como el producto emblemático de la región. De hecho, gracias a la producción y exportación de banano se han desarrollado numerosos servicios asociados en la región tales como transporte, logística, aduanas, servicios financieros, entre otros. Las empresas productoras y comercializadoras de banano han permitido sofisticar el aparato productivo de la región. De igual forma, el sector de infraestructura es uno de los que registra un mayor

crecimiento en los últimos años en la región (Instituto de Ciencia Política y CAF, 2018).

Ahora bien, el desarrollo económico al interior de la región no ha sido homogéneo. Según Antioquia Sostenible (2018) los municipios del eje bananero (Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó) aportan el 80,6% del PIB regional, mientras que los demás municipios de la región se encuentran rezagados.

Asimismo, en los últimos años se han adelantado esfuerzos por diversificar la economía de la región, por lo que se ha impulsado el cultivo de palma, cacao, yuca, flores tropicales, piña -entre otros hortofrutícolas- y productos maderables (Instituto de Ciencia Política y CAF, 2018).

Adicionalmente, en la región se ha venido impulsando la actividad turística como un polo de desarrollo económico. En detalle se busca potencializar diferentes tipos de turismo, a saber: turismo de sol y playa, agroturismo y etnoturismo, entre otros.

Finalmente, es importante advertir que, en la actualidad, la región del Urabá Antioqueño está viviendo una nueva etapa de su desarrollo, la cual está marcada por la construcción y entrada en operación de varios puertos, entre los que se destacan Darién Port en Necoclí, Puerto Pisisí y Puerto Antioquia en Turbo. El Golfo de Urabá se convertirá en uno de los principales centros logísticos y portuarios del país, lo que resulta esperanzador, pero a la vez preocupante si tenemos en cuenta los resultados presentados a lo largo del capítulo por los bajos niveles de cualificación y la ausencia de oferta formativa para este sector[66].

66. Para más información sobre los Puertos y las implicaciones de su llegada en la región de Urabá para temas laborales y de educación, se puede consultar el Informe de Brechas de Talento Humano elaborado por el Programa Neo Urabá, Fundación Corona y los socios de la Programa.

05

TERRITORIOS DE EMPLEO INCLUSIVO:

1. Región Pacifica- Urabá
2. Región Caribe - Insular
3. Región Andina
4. Región Orinoquía - Amazonía

LA SIGUIENTE SECCIÓN PRESENTA EL PANORAMA GENERAL DE LOS 64 TERRITORIOS QUE FUERON PRIORIZADOS PARA EL INFORME NACIONAL DE EMPLEO INCLUSIVO – INEI EN SU PRIMERA EDICIÓN. PARA ESTO SE TOMAN ASPECTOS RELEVANTES Y COMPARABLES DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y EMPLEO DE LOS TERRITORIOS, QUE SE DISPONEN GRÁFICAMENTE A TRAVÉS DE SEMÁFOROS QUE REPRESENTAN QUÉ TAN BAJO O ALTO ESTÁ CADA INDICADOR.

Se presentan datos de cobertura neta y deserción en educación media; datos de educación y formación posmedia respecto a las personas entre 25 y 34 años que completaron este nivel; en cuanto a intermediación se presenta un indicador proxi de cobertura basado en los indicadores territoriales de desocupados y de inscritos en el Servicio Público de Empleo - SPE; y en empleo, las tasas de desempleo y de informalidad. Es importante mencionar que la selección de indicadores estuvo fuertemente condicionada por la falta de información territorial, dada la poca cobertura de instrumentos como la Gran Encuesta Integrada de Hogares en el nivel municipal.

En cuanto a la definición de las ciudades incluidas en este informe, se realizó una primera selección con base en la clasificación del Sistema de Ciudades del Departamento Nacional de Planeación - DNP. A partir de esta clasificación, se priorizaron territorios que cuentan con algunas características relacionadas con la prestación de servicios de educación, formación e intermediación, así como con el tejido empresarial, buscando una aproximación al segmento de ciudades con mayor potencial de empleo de poblaciones vulnerables.

Se espera que esta primera propuesta permita una aproximación inicial al estado de los territorios y en especial, al contraste de un territorio a otro y de un año a otro. A futuro, se espera incorporar nuevos elementos que potencien la lectura comparada del país.

A continuación, se presentan los principales indicadores de cada uno de los territorios y la representación gráfica propuesta de estado actual. En el anexo metodológico se describe el detalle de la semaforización utilizada.

REGIÓN PACIFICA - URABÁ
INDICADORES SEMÁFORO

Para esta sección, la Región Pacifica – Urabá está compuesta por un total de veintiún (21) municipios distribuidos en cinco (5) departamentos. Quibdó ubicado en el departamento del Chocó, Pasto, Ipiales y San Andrés de Tumaco ubicados en departamento de Nariño; Cali, Buenaventura, Guadalajara de Buga, Cartago, Arboletes y Palmira, ubicados en el departamento del Valle del Cauca, Popayán ubicado en el departamento del Cauca y Carepa, Chigorodó, Murindó, Mutatá, San Pedro de Urabá, San Juan de Urabá, Necoclí, Vigía del fuerte, Apartadó y Turbo, ubicados en el departamento de Antioquia.

1 Quibdó

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	38,8
Tasa de deserción	0,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	44,8%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	8.054
Registrados SPE	2.706
Tasa cobertura SPE	33,5

EMPLEO

Tasa desempleo	17,8
Tasa informalidad	69

2 Pasto

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	43,2
Tasa de deserción	1,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	42,9%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	18.438
Registrados SPE	8.522
Tasa cobertura SPE	46,2

EMPLEO

Tasa desempleo	9
Tasa informalidad	66,1

3 Cali

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	39,8
Tasa de deserción	3,4

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	44,3%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	161.675
Registrados SPE	34.421
Tasa cobertura SPE	21,2

EMPLEO

Tasa desempleo	11,5
Tasa informalidad	54,7

4 Ipiales

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	33,6
Tasa de deserción	1,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	25,9%

5 San Andrés de Tumaco

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	23,5
Tasa de deserción	1,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	20,1%

6 Buenaventura

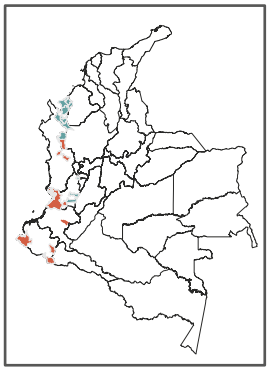
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	24,1
Tasa de deserción	1,4

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	27,5%

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria

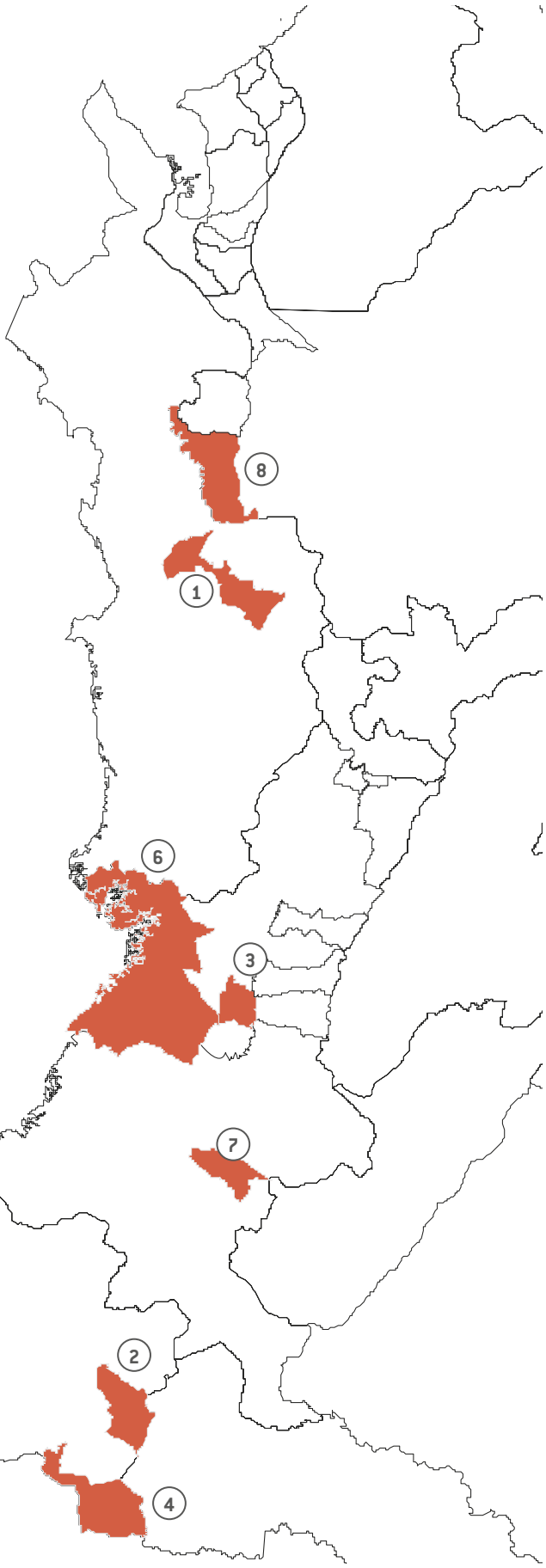


Mapa1. Convenciones Indicadores por sección (PARTE A)

SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo



7 Popayán

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	54,8
Tasa de deserción	1,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	46,0%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	13.842
Registrados SPE	10.628
Tasa cobertura SPE	76,7

EMPLEO

Tasa desempleo	10,9
Tasa informalidad	62,7

8 Vigía del Fuerte

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	44,7
Tasa de deserción	1,06

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	16,3%

10 Buga

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 59,3

Tasa de deserción 4,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 39,7%

11 Cartago

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 48,6

Tasa de deserción 2,2

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 34,9%

12 Palmira

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 47,6

Tasa de deserción 2,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 38,8%

13 Arboletes

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 28,9

Tasa de deserción 5,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 16,7%

14 Carepa

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 30,1

Tasa de deserción 2,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 19,4%

15 Chigorodó

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 27,3

Tasa de deserción 5,2

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 17,9%

16 Murindó

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 7,0

Tasa de deserción 3,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 18,5%

17 Mutatá

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 19,4

Tasa de deserción 7,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 13,6%

18 San Pedro de Urabá

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 44,0

Tasa de deserción 6,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 11,7%

19 San Juan de Urabá

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 31,9

Tasa de deserción 6,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 14,2%

20 Necoclí

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta 26,8

Tasa de deserción 6,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 14,5%

21 Turbo

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

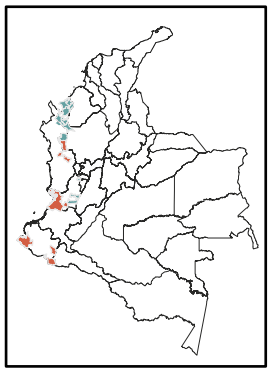
Tasa de cobertura neta 32,3

Tasa de deserción 3,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * 20,3%

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria



Mapa2. Convenciones Indicadores por sección (PARTE B)

SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo

(9) **Apartadó**

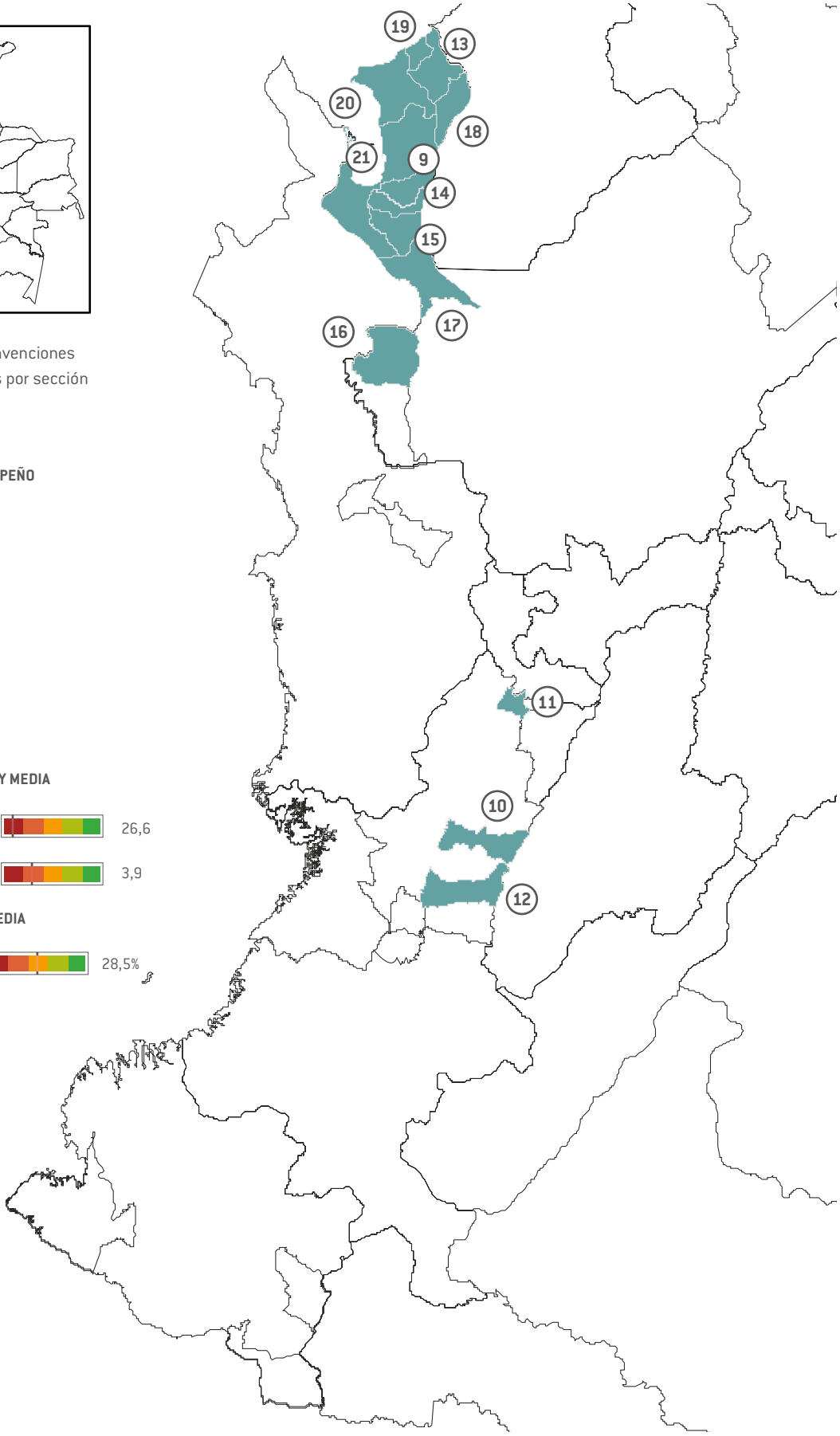
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta — 26,6

Tasa de deserción — 3,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 * — 28,5%



REGIÓN CARIBE - INSULAR
INDICADORES SEMÁFORO

Por su parte, la Región Caribe – Insular está compuesta por un total de diez (10) municipios distribuidos en ocho (8) departamentos. Barranquilla ubicado en el departamento de Atlántico, Cartagena de Indias ubicado en el departamento de Bolívar, Valledupar ubicado en el departamento del Cesar, Montería ubicado en el departamento de Córdoba, Riohacha y Maicao ubicados en departamento de La Guajira, Santa Marta y Ciénaga ubicados en el departamento de Magdalena, Sincelejo ubicado en el departamento de Sucre y San Andrés ubicado en el departamento Insular.

1 Barranquilla

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	57,9
Tasa de deserción	0,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	46,9%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	83.834
Registrados SPE	46.539
Tasa cobertura SPE	55, 5

EMPLEO

Tasa desempleo	8,5
Tasa informalidad	65,9

2 Cartagena de Indias

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	51,5
Tasa de deserción	2,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	41,1 %

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	39.709
Registrados SPE	9.425
Tasa cobertura SPE	23,7

EMPLEO

Tasa desempleo	8,7
Tasa informalidad	60

3 Valledupar

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	45,1
Tasa de deserción	2,2

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	43,0%

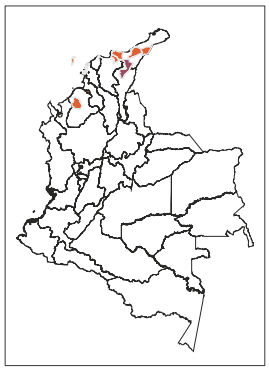
INTERMEDIACIÓN

Desocupados	29.161
Registrados SPE	11.791
Tasa cobertura SPE	40,4

EMPLEO

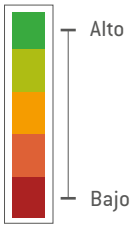
Tasa desempleo	14,8
Tasa informalidad	71,2

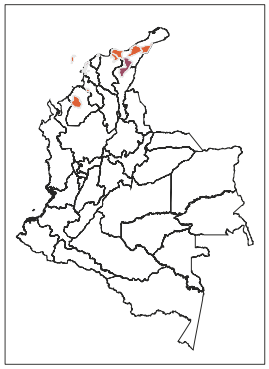
* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria



Mapa1. Convenciones
Indicadores por sección
(PARTE A)

SEMÁFORO DESEMPEÑO



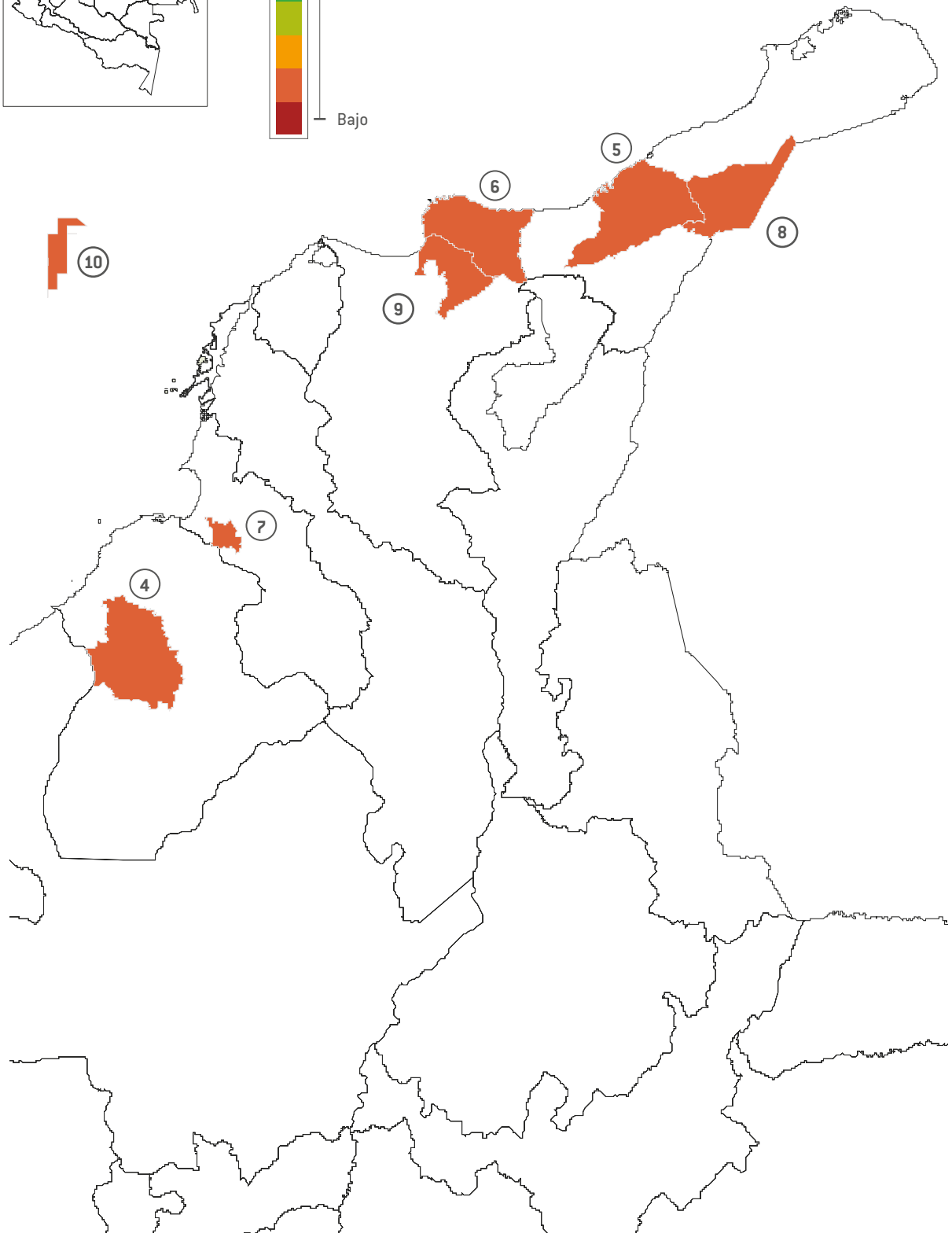


Mapa2. Convenciones
Indicadores por sección
(PARTE B)

SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo



4 Montería

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	49,2
Tasa de deserción	2,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	41,9%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	18.285
Registrados SPE	12.829
Tasa cobertura SPE	70,1

EMPLEO

Tasa desempleo	10
Tasa informalidad	68,8

5 Riohacha

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	22,4
Tasa de deserción	2,8

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	36,3%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	15.201
Registrados SPE	5.472
Tasa cobertura SPE	35,9

EMPLEO

Tasa desempleo	14,1
Tasa informalidad	72,4

6 Santa Marta

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	43,9
Tasa de deserción	1,81

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	41,5%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	19.040
Registrados SPE	8.618
Tasa cobertura SPE	45,2

EMPLEO

Tasa desempleo	8,4
Tasa informalidad	69,2

7 Sincelejo

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	48,9
Tasa de deserción	2,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	40,7%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	14.151
Registrados SPE	2.237
Tasa cobertura SPE	15,8

EMPLEO

Tasa desempleo	9,6
Tasa informalidad	74,4

8 Maicao

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	35,2
Tasa de deserción	2,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	20,6%

9 Ciénaga

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	42,4
Tasa de deserción	2,14

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	25,0%

10 San Andres

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	36,3
Tasa de deserción	0,8

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	45,1%

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria

REGIÓN ANDINA
INDICADORES SEMÁFORO

La Región Andina está compuesta por un total de veintidós (22) municipios distribuidos en diez (10) departamentos. Rionegro Y Caucasia ubicado en el departamento de Antioquia; Armenia ubicado en el departamento del Quindío, Tunja, Duitama y Sogamoso ubicados en el departamento de Boyacá; Fusagasugá y Girardot ubicados en el departamento de Cundinamarca; Cúcuta, Pamplona y Ocaña ubicados en el departamento de Norte de Santander; Manizales ubicado en el departamento de Caldas; Neiva ubicado en el departamento del Huila; Pereira ubicado en el departamento de Risaralda; Bucaramanga, Barrancabermeja, San Gil y Málaga ubicados en el departamento de Santander; Ibagué y Honda ubicados en el departamento del Tolima y Bogotá D.C.

1 Medellín

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	54,9
Tasa de deserción	2,8

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	44,2%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	242.511
Registrados SPE	100.850
Tasa cobertura SPE	41,5

EMPLEO

Tasa desempleo	11,7
Tasa informalidad	43,8

2 Bogotá D.C.

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	49,3
Tasa de deserción	1,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	54,7%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	486.905
Registrados SPE	246.343
Tasa cobertura SPE	50,5

EMPLEO

Tasa desempleo	10,5
Tasa informalidad	47,6

3 Tunja

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	43,9
Tasa de deserción	2,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	59,4%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	10.827
Registrados SPE	8.406
Tasa cobertura SPE	77,6

EMPLEO

Tasa desempleo	11,3
Tasa informalidad	50,6

4 Rionegro

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	46,3
Tasa de deserción	3,4

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	44,6%

5 Duitama

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	59,6
Tasa de deserción	1,2

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	49,5%

6 Caucasia

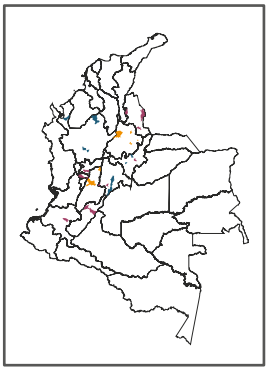
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	29,9
Tasa de deserción	5,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	25,8%

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria

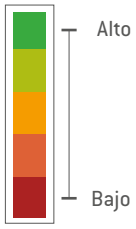


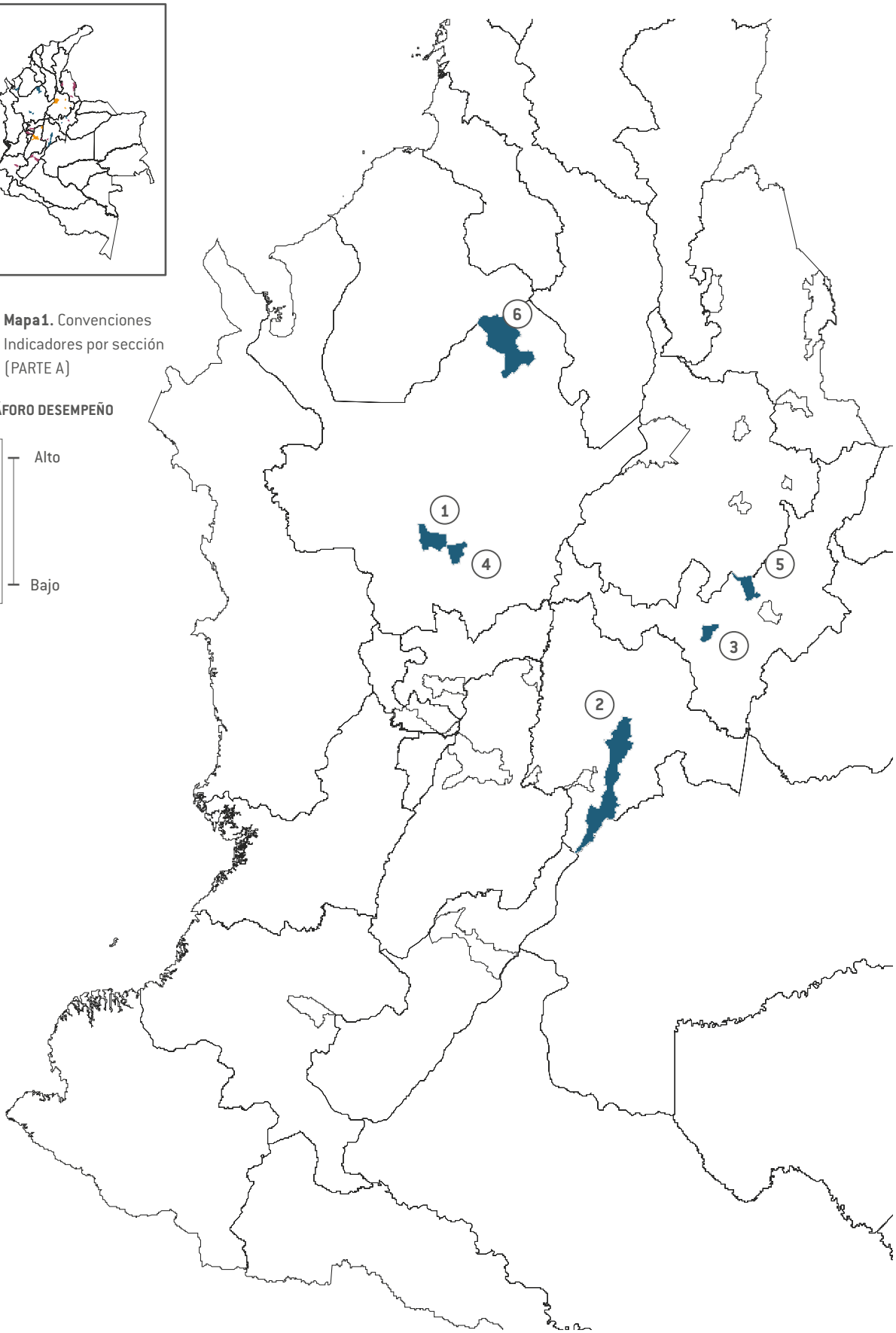
Mapa1. Convenciones Indicadores por sección (PARTE A)

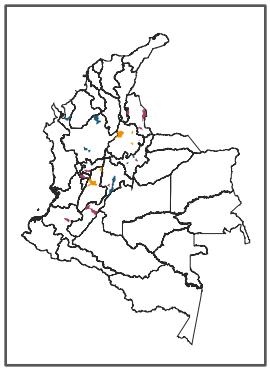
SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo







Mapa 2. Convenciones Indicadores por sección (PARTE B)

SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo

7 Manizales

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	47,5
Tasa de deserción	2,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	48,9%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	23.875
Registrados SPE	11.717
Tasa cobertura SPE	49,0

EMPLEO

Tasa desempleo	11,2
Tasa informalidad	40,8

8 Neiva

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	48,6
Tasa de deserción	3,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	45,8%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	19.686
Registrados SPE	10.064
Tasa cobertura SPE	51,1

EMPLEO

Tasa desempleo	11,6
Tasa informalidad	59,4

9 Cúcuta

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	46,0
Tasa de deserción	3,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	32,4%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	66.571
Registrados SPE	19.871
Tasa cobertura SPE	29,8

EMPLEO

Tasa desempleo	16,3
Tasa informalidad	73,4

10 Pereira

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	51,1
Tasa de deserción	3,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	41,1%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	30.902
Registrados SPE	13.380
Tasa cobertura SPE	43,2

EMPLEO

Tasa desempleo	9,1
Tasa informalidad	56

11 Armenia

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	26,3
Tasa de deserción	1,7

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	35,9%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	24.405
Registrados SPE	8.362
Tasa cobertura SPE	34,2

EMPLEO

Tasa desempleo	15,6
Tasa informalidad	58,8

12 Sogamoso

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	67,9
Tasa de deserción	1,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	49,4%

13 Fusagasugá

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	59,1
Tasa de deserción	3,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	39,4%

14 Girardot

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	52,1
Tasa de deserción	2,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	38,0%

15 Pamplona

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	31,0
Tasa de deserción	4,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	47,5%

16 Ocaña

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	45,8
Tasa de deserción	5,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	31,5%

17 Bucaramanga

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	57,5
Tasa de deserción	1,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	49,4%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	53.622
Registrados SPE	22.187
Tasa cobertura SPE	41,3

EMPLEO

Tasa desempleo	8,8
Tasa informalidad	60,6

18 Ibagué

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	46,6
Tasa de deserción	1,86

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	45,0%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	40.602
Registrados SPE	16.514
Tasa cobertura SPE	40,6

EMPLEO

Tasa desempleo	14,2
Tasa informalidad	61,2

19 Honda

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	40,3
Tasa de deserción	2

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	27,5%

20 Barrancabermeja

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	56,5
Tasa de deserción	1,9

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	38,0%

21 San Gil

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	98,8
Tasa de deserción	2,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	46,8%

22 Málaga

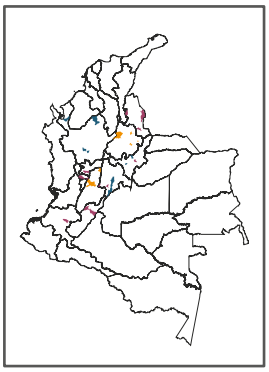
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	80,8
Tasa de deserción	3,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	46,2%

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria



Mapa 3. Convenciones Indicadores por sección (PARTE C)

SEMÁFORO DESEMPEÑO

Alto

Bajo

17

20

22

21

19

18

ORINOQUÍA - AMAZONÍA
INDICADORES SEMÁFORO

Por último, la Región Orinoquia está compuesta por un total de once (11) municipios distribuidos en siete (7) departamentos. Villavicencio ubicado en el departamento del Meta, Leticia, Florencia, Mocoa y Puerto Asís ubicados en el departamento del Amazonas, San José del Guaviare e Inírida ubicados en el departamento del Guaviare, Mitú ubicado en el departamento del Vaupés, Puerto Carreño ubicado en el departamento de Vichada, Arauca ubicado en el departamento de Arauca y Yopal ubicado en el departamento de Casanare.

1 Villavicencio

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	48,9
Tasa de deserción	2,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	43,3%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	30.844
Registrados SPE	12.457
Tasa cobertura SPE	40,3

EMPLEO

Tasa desempleo	11,9
Tasa informalidad	61,8

2 Leticia

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	48,5
Tasa de deserción	6,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	26,2%

3 San José del Guaviare

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	27,1
Tasa de deserción	4,6

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	30,6%

4 Inírida

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	16,4
Tasa de deserción	8,1

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	27,3%

5 Mitú

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	16,1
Tasa de deserción	5,0

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	23,6%

6 Puerto Carreño

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	33,5
Tasa de deserción	6,5

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	30,4%

7 Arauca

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	30,4
Tasa de deserción	4,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	35,9%

8 Yopal

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	50,1
Tasa de deserción	1,4

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	38,8%

9 Florencia

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	29,8
Tasa de deserción	0,8

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	8,3%

INTERMEDIACIÓN

Desocupados	9.631
Registrados SPE	4.153
Tasa cobertura SPE	43,1

EMPLEO

Tasa desempleo	13,0
Tasa informalidad	64,6

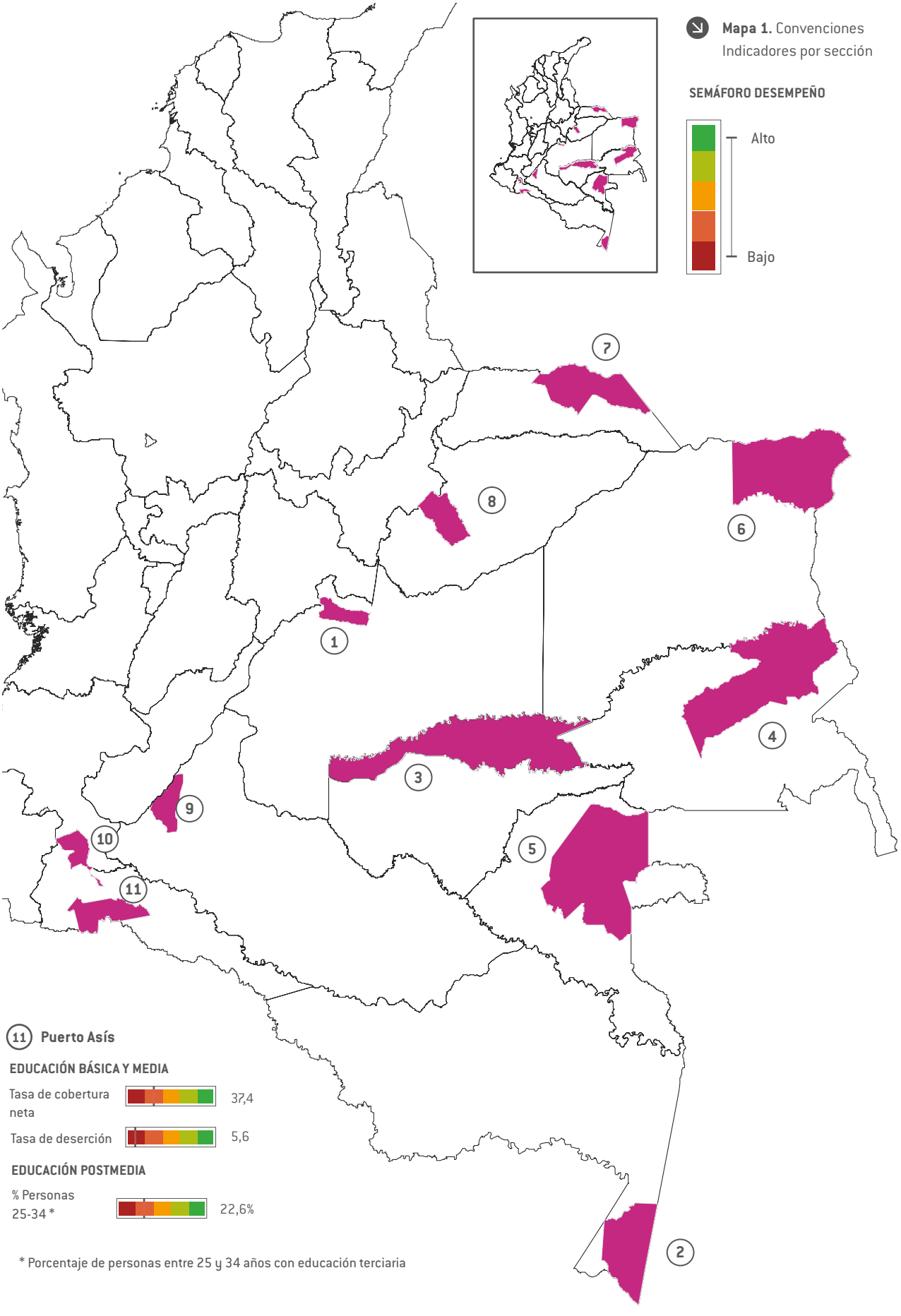
10 Mocoa

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Tasa de cobertura neta	48,1
Tasa de deserción	6,3

EDUCACIÓN POSTMEDIA

% Personas 25-34 *	39,2%



Mapa 1. Convenciones
Indicadores por sección

* Porcentaje de personas entre 25 y 34 años con educación terciaria

06

MAPEO DE INICIATIVAS DE EMPLEO INCLUSIVO A NIVEL NACIONAL

Base Conceptual

Resultados

LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA HA SIDO SIEMPRE UNA DE LAS PRIORIDADES DE LA POLÍTICA SOCIAL. EN ESTA TAREA, LA INCLUSIÓN DE POBLACIONES VULNERABLES HA SIDO PARTE DE LA AGENDA DE NUMEROSOS ACTORES INSTITUCIONALES, DESDE GOBIERNOS A TRAVÉS DE ACCIONES DE POLÍTICA, HASTA ENTIDADES PRIVADAS LOCALES Y ACTORES DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL A TRAVÉS DE INICIATIVAS COMO PROGRAMAS Y PROYECTOS.

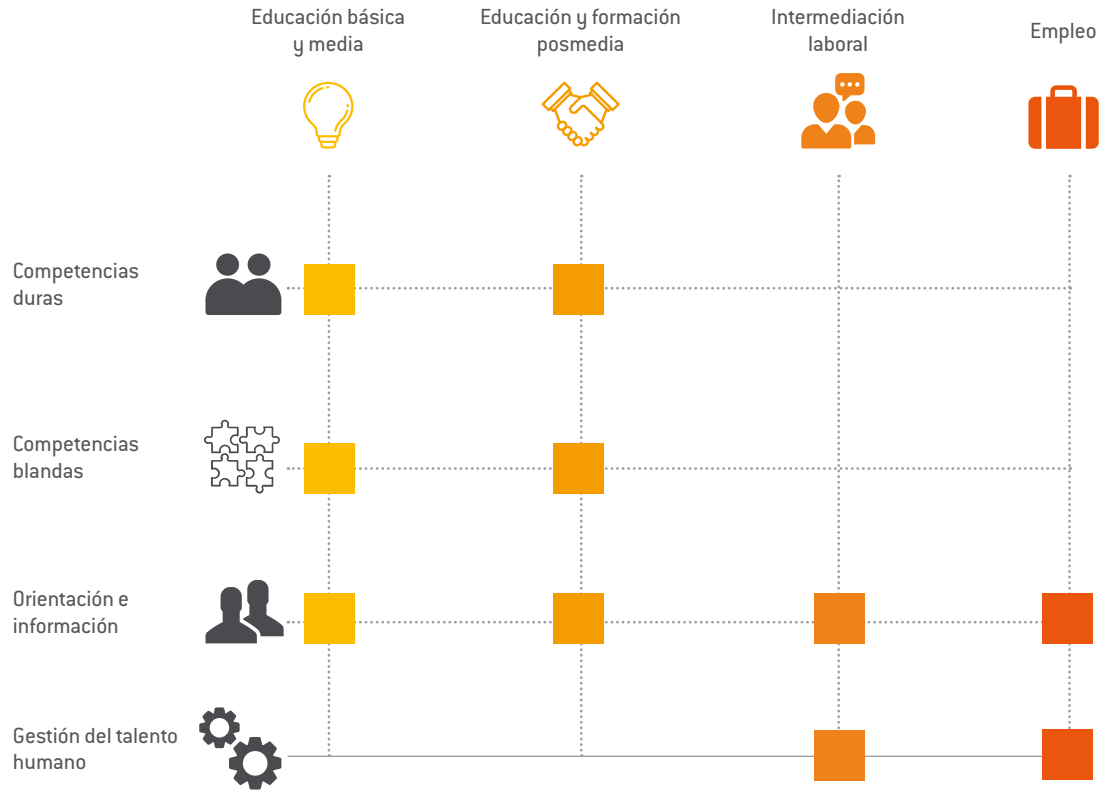
Con esto en mente, en los últimos años se han implementado innumerables iniciativas desde varios sectores con el objetivo de incorporar a las poblaciones vulnerables en el mercado laboral.

El INEI elabora un primer mapeo del ecosistema de empleo inclusivo en el que se identificaron iniciativas que realizan acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de poblaciones vulnerables desde la educación media hasta el empleo. Para la elaboración de este mapeo se recopiló información cuantitativa y cualitativa, se consultaron fuentes primarias y secundarias y se llevaron a cabo reuniones y entrevistas con distintos actores del Ecosistema de Empleo Inclusivo. Este mapeo se hace a partir de la estructura conceptual de Modelo de Empleo Inclusivo - MEI, de la Fundación Corona, Fundación ANDI y USAID a través de ACDI/VOCA, y sus distintas categorizaciones y conceptualizaciones. Los principales elementos de Modelo serán explicados a continuación.

BASE CONCEPTUAL:

Las iniciativas de empleo inclusivo son todas aquellas acciones tendientes a mitigar barreras en las trayectorias de poblaciones vulnerables desde la educación media hasta el empleo. En esta medida, tienen efectos directos o indirectos sobre la empleabilidad de las poblaciones beneficiarias, tales como los jóvenes, las personas en proceso de reintegración, las mujeres, la población afrodescendiente e indígena, las víctimas del conflicto armado, las personas con discapacidad y la población LGBTIQ+ entre otras. En la literatura económica, y en particular la relacionada con el mercado de trabajo, las iniciativas de empleo inclusivo pueden estar enmarcadas dentro del grupo de Políticas Activas del Mercado de Trabajo - PAMT. El marco conceptual del Modelo reconoce cuatro tramos por los que las personas transitan en su camino hacia la inclusión laboral. Estas trayectorias incluyen a la educación media, la educación y formación posmedia, la intermediación laboral y finalmente el tramo de empleo. En un mundo ideal se esperaría que los jóvenes logren insertarse a la educación o formación posmedia una vez terminen el bachillerato, que esto les permita transitar fácilmente a la intermediación laboral en su proceso de búsqueda de empleo, y que finalmente puedan emplearse. Sin embargo, en la realidad las personas enfrentan permanentemente barreras que les impiden transitar adecuadamente entre los tramos, y esto es especialmente agudo para ciertos sectores poblacionales. En complemento, el Modelo propone cuatro componentes temáticos que recogen aquellos aspectos alrededor de los cuales se construyen la mayoría de barreras. En ese sentido, estas temáticas deben tramitarse de manera adecuada en cada uno de los tramos y cada uno de los actores, bien sea por parte de las personas, las empresas, o por otros actores institucionales, cada uno desde el rol que le corresponda. Así como los componentes agrupan los asuntos alrededor de las cuales se manifiestan las barreras más recurrentes, permiten a su vez concentrar las acciones dirijidas a mejorar la inserción laboral de la población vulnerable. Los componentes son: competencias duras, habilidades blandas y orientación socio-ocupacional en el caso de las personas y gestión del talento humano en el caso de las empresas y los centros de empleo. A la luz del esquema del Modelo, y las barreras identificadas que con más fuerza enfrentan las poblaciones vulnerables, se busca movilizar una agenda de trabajo territorial a través de la cual se logre avanzar desde distintos frentes en la inclusión laboral de estas poblaciones. En este sentido, se proponen 10 Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo, para que estos sirvan de derrotero a la hora de estructurar nuevas iniciativas, y al potenciar las existentes.

Figura 1. Matriz de etapas y componentes temáticos.

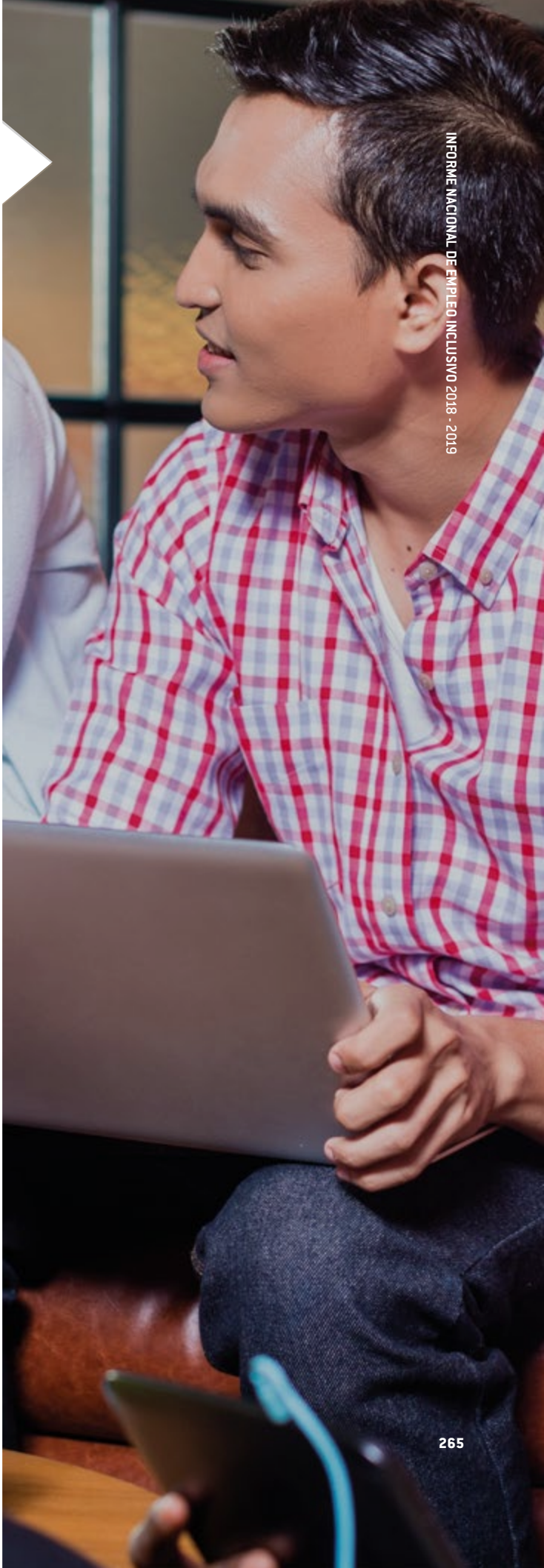


Fuente: Modelo de empleo inclusivo desarrollado por la Fundación Corona, ACDI/VOCA, y la Fundación ANDI, 2016.

Figura2. Diez puntos clave en el desarrollo de acciones en el territorio.

1. Fortalecer las competencias duras escolares-matemática y lectoescritura
2. Fortalecer las habilidades Socio Emocionales
3. Orientar a los jóvenes en etapa escolar (Socio Ocupacional)
4. Fortalecer las competencias laborales específicas
5. Fortalecer las competencias laborales generales
6. Orientar y acompañar a las personas en formación laboral (vocacional)
7. Orientar y acompañar a los buscadores de empleo (laboral)
8. Promover la gestión con empresas para la intermediación laboral
9. Orientar y acompañar a las personas empleadas
10. Acompañar a las empresas y cualificar sus procesos de talento humano

Fuente: MEI - Fundación Corona, 2019.



La estructura base de MEI se complementa con el análisis de cuatro niveles de acción. Estos permiten visualizar las diferentes formas en las que se puede abordar cada uno de los 10 puntos claves propuestos anteriormente. Por ejemplo, la orientación de los jóvenes en la etapa escolar se puede hacer a través de programas en contrajornada escolar directamente con los jóvenes (nivel de acción 1), fortaleciendo la capacidad de las instituciones educativas para que ellos como entidad puedan ofrecer orientación vocacional adecuada a sus estudiantes (nivel de acción 3), o mediante la incidencia en políticas públicas relacionadas, por ejemplo, con la asignación de recursos públicos para programas de orientación, o mejorando los lineamientos técnicos del MEN y las Secretarías locales sobre Orientación (nivel de acción 4).

Figura 3. Niveles de acción.

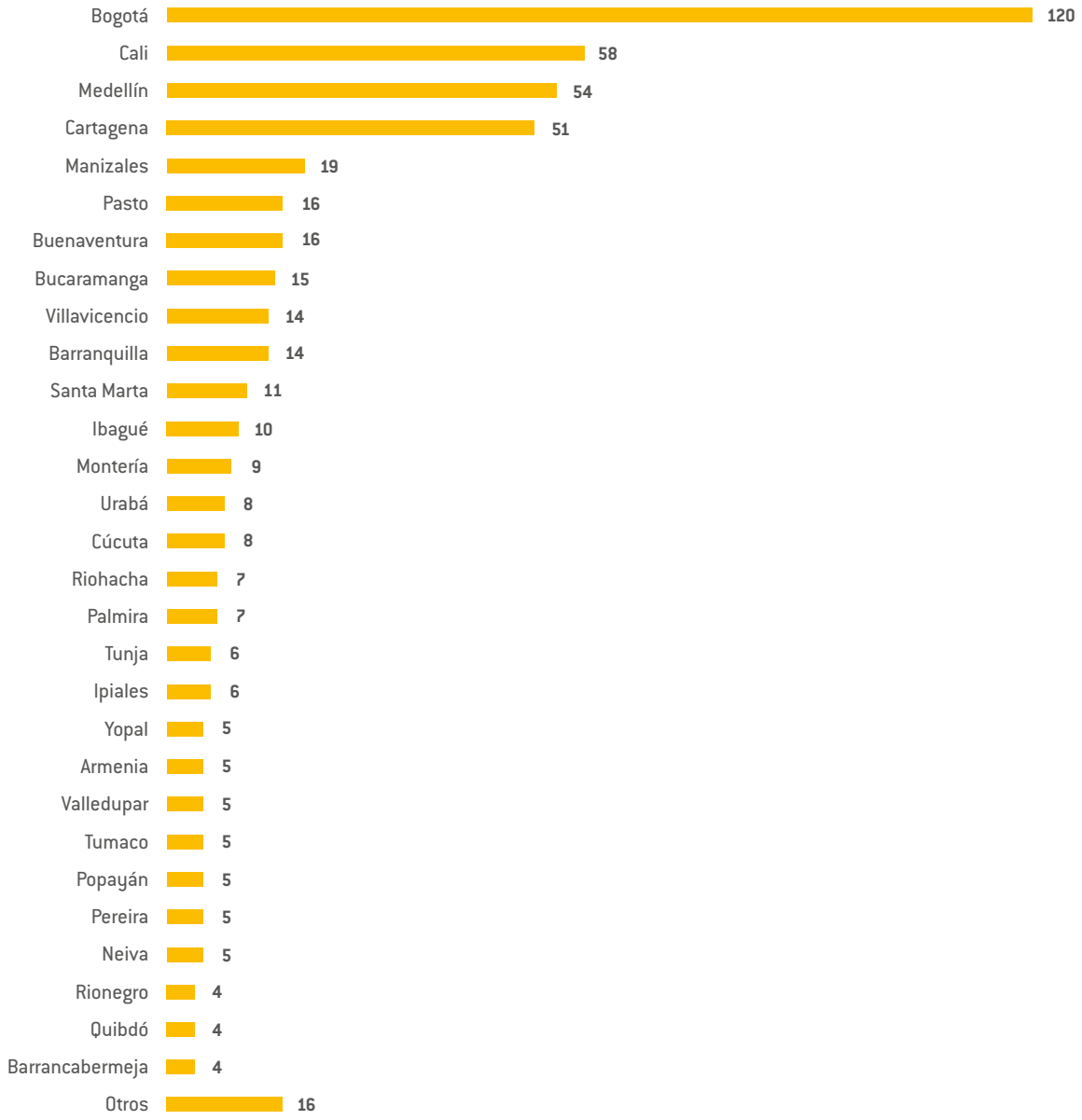
Fuente: MEI - Fundación Corona, ACDI/VOCA y Fundación ANDI, 2018.

RESULTADOS:

Con base en la metodología indicada, se identificaron 350 iniciativas de empleo inclusivo en todo el territorio nacional. Cada una de las iniciativas revisadas tiene características diferenciales, bien sea en relación con su cobertura geográfica, poblacional o temática. Asimismo, el mapeo está integrado por una variedad de actores, a saber: entidades del Gobierno Nacional, de los gobiernos subnacionales, fundaciones empresariales, ONG, Organismos de Cooperación Internacional, Cajas de Compensación Familiar - CCF, Agencias de Empleo, Instituciones Educativas, Instituciones de Educación Superior - IES, entre muchos otros actores.

Así las cosas, el mapeo realizado proporciona un primer panorama general de la oferta a nivel nacional y territorial en términos de empleo inclusivo. La invitación es a nutrir a partir de aquí este mapeo nacional, y generar a partir de él aprendizajes conjuntos. A continuación, se presenta una descripción global de las iniciativas mapeadas. Del total de iniciativas identificadas en el mapeo (350) únicamente el 10,5% (37 iniciativas) tiene cobertura en todo el territorio nacional. En el Gráfico 1 se refleja el número de iniciativas analizadas en los 64 territorios priorizados, añadiendo las iniciativas que tienen un alcance a nivel nacional y las que se desarrollan en Urabá como región.

Gráfico 1. Cantidad de Iniciativas de Empleo Inclusivo por Territorio.



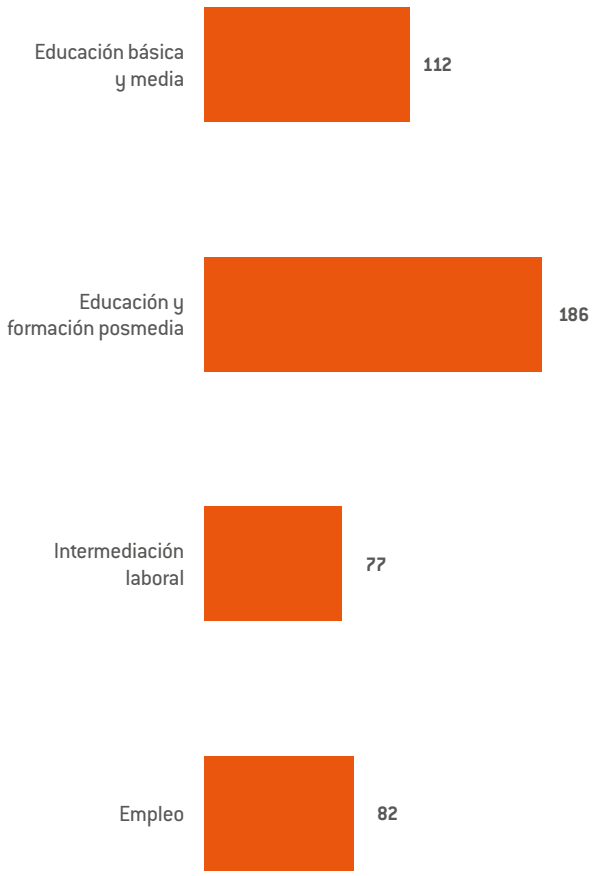
Fuente: Fundación Corona, 2019.

Como se refleja en el Gráfico, la mayoría de las iniciativas concentran sus acciones en Bogotá (120), Cali (58), Medellín (54) y Cartagena (51). Posteriormente, siguen ciudades como Manizales (19), Pasto (16), Buenaventura (16), Bucaramanga (16), Villavicencio (14) y Barranquilla (14). No obstante, hay algunos municipios que también se destacan por su número de iniciativas, que no son grandes ciudades, como Santa Marta (11), Ibagué (10), Montería (9) y Apartadó (8). Por otro lado, hay 19 municipios en donde en el mapeo no se identificó ninguna iniciativa de empleo inclusivo, por lo que es fundamental promover y desarrollar acciones que puedan llegar a estos territorios de forma articulada con las iniciativas identificadas en territorios similares o cercanos.

Con relación a las diferentes etapas desde la educación hasta el empleo, se identificó el número de iniciativas que tienen incidencia directa e indirecta en cada tramo. En este punto es importante anotar que una iniciativa puede tener incidencia en vario tramos, razón por la cual la suma de iniciativas por tramos puede ser superior al número de iniciativas totales.

El mapeo identificó que la oferta se concentra con más fuerza en acciones dentro de los dos primeros tramos, correspondientes a la educación media, y la educación y formación posmedia. En el tramo 2 - educación y formación posmedia se concentran 186 de las iniciativas mapeadas, seguida del tramo 1 - educación media en donde se registraron 112 iniciativas (Gráfico 2). Esto significa que, 53 de cada 100 iniciativas realizan acciones en materia de educación posmedia. En contraste, solo 25 de cada 100 iniciativas realizan acciones en materia de intermediación laboral o empleo, siendo estos dos tramos los que menos iniciativas presentan en el país.

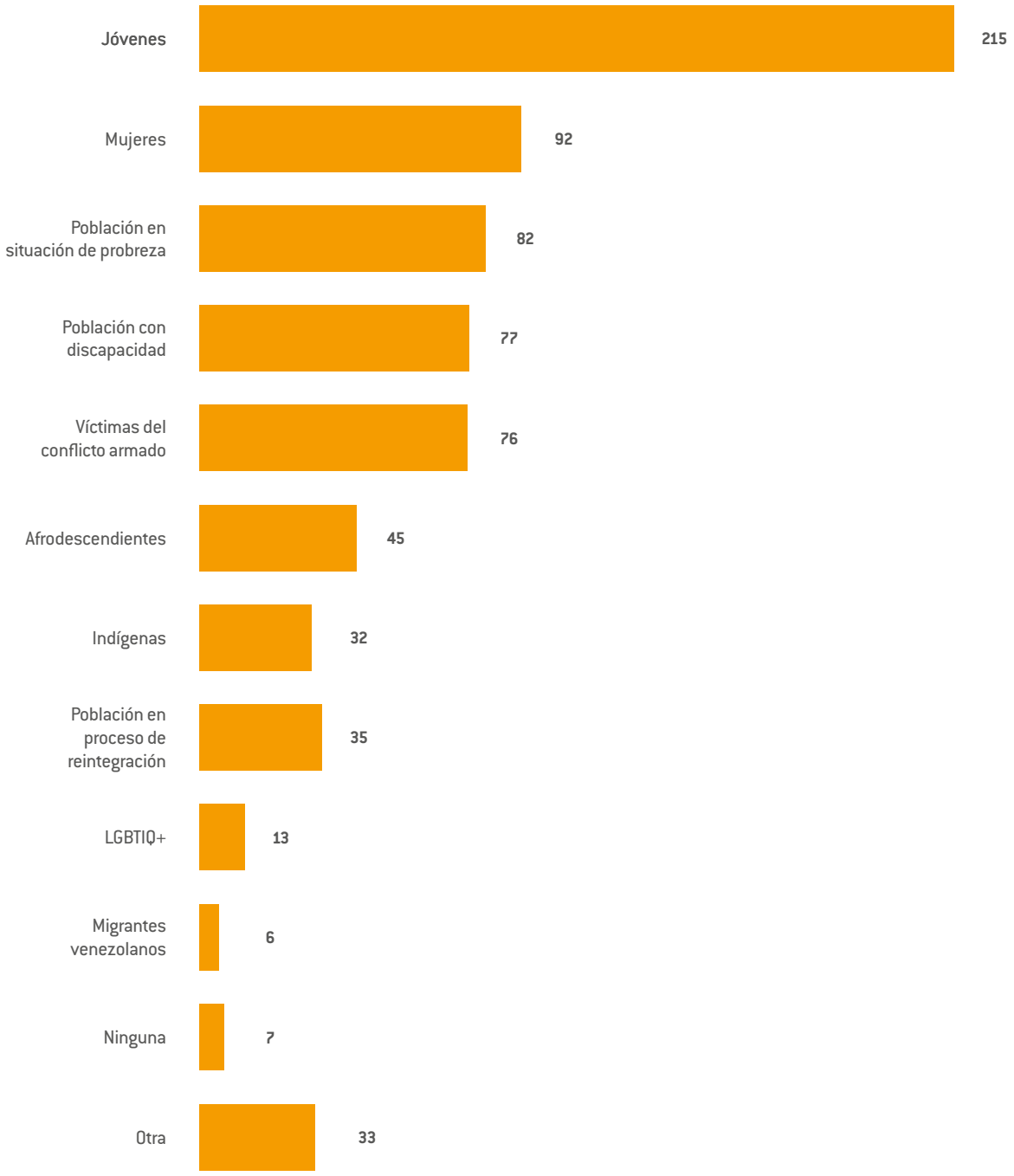
Gráfico 2. Distribución de las acciones de empleo inclusivo según tramo. Total Nacional 2019.



Fuente: Fundación Corona, 2019.

Ahora, al analizar todas las iniciativas documentadas (ver Gráfico 3) se encontró que la gran mayoría de las acciones se dirigen hacia jóvenes. De hecho, 2 de cada 3 iniciativas tienen énfasis en este grupo poblacional. En un segundo grupo se encuentran las mujeres (92 iniciativas), población en situación de pobreza (82), población con discapacidad (77) y víctimas (76). En contraste, las poblaciones que menos oferta de iniciativas reciben para su inclusión laboral son la población LGBTI (13) y los migrantes venezolanos (6) (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución de las iniciativas de empleo inclusivo según grupo poblacional objetivo. Total Nacional 2019.



Fuente: Fundación Corona, 2019.

La estructura del Modelo la complementa el análisis de los Niveles de Acción. Estos permiten visualizar, a la hora de pensar en las acciones, los distintos caminos para trabajar en cada uno de los puntos clave de la estrategia. Como se dijo, algunas organizaciones realizan acciones directas con las personas de poblaciones vulnerables (nivel de acción 1); otras llevan a cabo actividades directamente con las empresas (nivel de acción 2); otras desarrollan labores tendientes al fortalecimiento institucional de las entidades relacionadas con la prestación de servicios de educación, formación, intermediación o gestión de empleo (nivel de acción 3); y otras, implementan acciones de carácter territorial (nivel de acción 4).

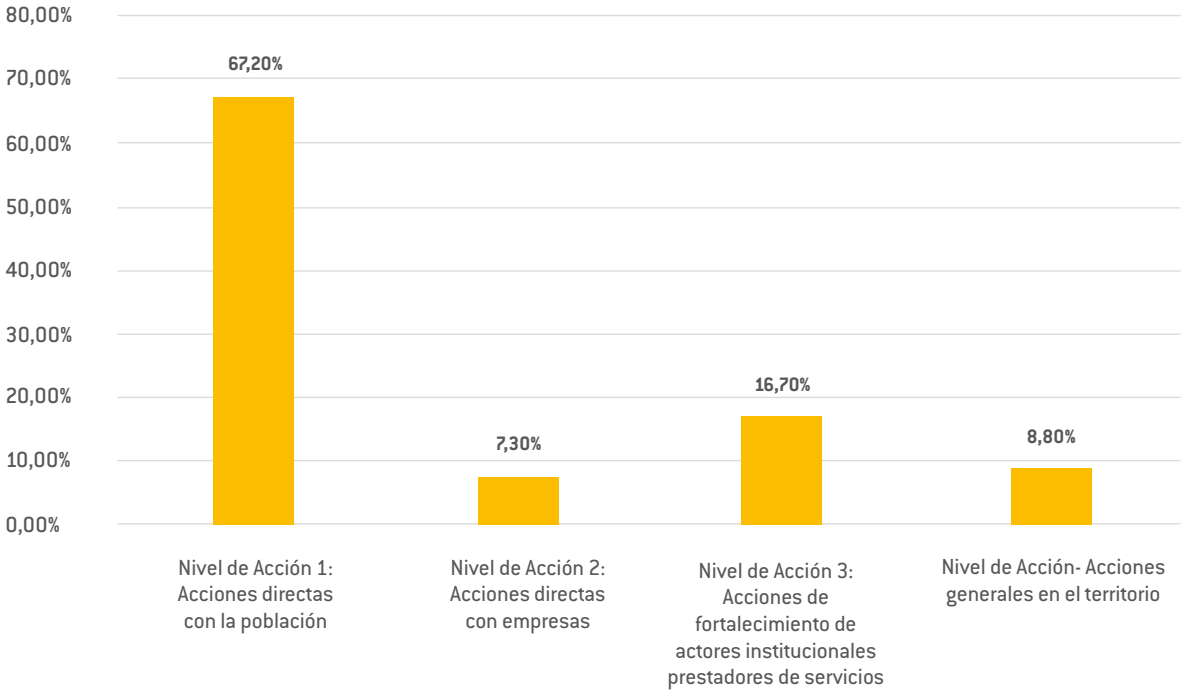
Esta estructura permite realizar varios análisis pertinentes. En primer lugar, teniendo en cuenta el panorama presentado a lo largo del informe y debido a la magnitud de las problemáticas atadas a cada una de las poblaciones, como la deserción, el desempleo o la informalidad, es necesario implementar acciones preventivas, para mitigar la ocurrencia de estas problemáticas y correctivas, para dar solución a las mismas de forma articulada entre los actores del ecosistema con el fin de aumentar los resultados de las intervenciones. En este sentido, es insuficiente implementar programas que sólo llegan a cientos de beneficiarios anualmente debido a que sólo se abordará un pequeño porcentaje de la problemática que no aportará a un cambio sistémico.

Adicionalmente, uno de los principales aprendizajes del informe es que es mucho más rentable trabajar con las instituciones y prestadores de servicios existentes y fortalecer sus capacidades con el fin de generar sostenibilidad en las acciones y garantizar que estas no se implementen directamente sobre población en constante cambio, sino sobre las instituciones que directamente trabajan con estas poblaciones de forma permanente. Del mismo modo, esto permite que no se repliquen iniciativas, sino que se centren los esfuerzos en mejorar, escalar y articular actores e intervenciones exitosas. Esto favorecería que los recursos de los gobiernos, cooperación, sector privado, entre otros, se redirijan a iniciativas de largo plazo, con objetivos de cambio sistémico, en lugar de a proyectos cortos que en muchos casos duplican la oferta existente.

Esto contrasta con el comportamiento reflejado en las iniciativas analizadas (ver Gráfico 4) debido a que se observó que con mayor frecuencia, en un 67,2%, se realizan acciones directas con la población, es decir, con las personas directamente beneficiadas por los programas (Nivel de Acción 1). En segundo lugar, se realizaron con mayor frecuencia, en un 16,7% las acciones de fortalecimiento de actores institucionales prestadores de servicios, en términos de fortalecimiento de capacidad institucional (Nivel de Acción 3).

Por su parte, con una menor frecuencia, en un 8,8%, se ubicaron las acciones generales en el territorio (Nivel de Acción 4), es decir, de incidencia territorial y arreglos institucionales que permitan apalancar cambios estructurales. Por último, con una frecuencia de 7,3% se ubicaron las acciones directas con empresas (Nivel de Acción 2).

Gráfico 4. Frecuencia de iniciativas por nivel de Acción.



Fuente: Fundación Corona, 2019.

Ahora, dado los obstáculos que enfrentan las poblaciones vulnerables en su trayectoria desde la educación hasta el empleo, el MEI busca movilizar una agenda de trabajo territorial a través de la cual se logre avanzar desde distintos frentes en la inclusión laboral de estas poblaciones. En este sentido, se identificaron 10 Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo, a través de los cuales cualquier actor puede aportar. A continuación, se presentan los 10 objetivos territoriales y el número de iniciativas asociadas a cada uno.

Tabla 1. Distribución de las iniciativas de empleo inclusivo según los Objetivos Territoriales de Empleo Inclusivo. Total Nacional.

Objetivos Territoriales de empleo inclusivo	Conteo de iniciativas
1. Fortalecer las competencias duras escolares – Matemática y Lectoescritura	68
2. Fortalecer las habilidades para la vida durante la etapa escolar	74
3. Orientar a los jóvenes en etapa escolar	24
4. Fortalecer las competencias laborales específicas	152
5. Fortalecer las competencias laborales generales	81
6. Orientar y acompañar a las personas en formación laboral	31
7. Orientar y acompañar a los buscadores de empleo	60
8. Promover gestión con empresas para la intermediación laboral	30
9. Orientar y acompañar a las personas empleadas	45
10. Acompañar a las empresas y cualificar sus procesos de talento humano	71

Fuente: Fundación Corona, 2019.

Frente a estos datos, es necesario resaltar que los esfuerzos de las iniciativas mapeadas se concentran, en primer lugar, y como se reflejó en el análisis de las iniciativas por tramo, en el tramo de formación posmedia en dos objetivos específicos: en fortalecer las competencias laborales específicas (152) y fortalecer las competencias laborales generales (81), como los dos objetivos con mayor número de iniciativas en el país, reflejando el énfasis en la formación orientada al empleo; en segundo lugar, el énfasis en las iniciativas que se enfocan en la etapa escolar en dos objetivos: fortalecer las habilidades para la vida durante la etapa escolar (74) y las competencias duras escolares (68). Por último, se resalta el número de iniciativas que se enfocan en el acompañamiento a las empresas y la cualificación de sus procesos de talento humano (71).

En contraste, se destaca que los objetivos con menor número de iniciativas son los de: orientar a jóvenes en etapa escolar (24), promover la gestión con empresas para la intermediación laboral (30) y orientar y acompañar a las personas en formación laboral (31).

07

APÉNDICE METODOLÓGICO:

ESTE APARTADO BUSCA DAR CLARIDAD AL LECTOR SOBRE LOS PROCESAMIENTOS Y CÁLCULOS HECHOS EN ESTE DOCUMENTO. **EN ESTE CAPÍTULO TAMBIÉN ENCONTRARÁ** LAS FUENTES, LAS FÓRMULAS USADAS Y LOS CONCEPTOS MANEJADOS EN **EL INFORME INEI.**

A. INDICADORES DE MERCADO LABORAL POR NIVELES EDUCATIVOS

La tasa global de participación, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo, junto con las proyecciones de población ocupada, desocupada e informal por nivel educativo se calcularon con base a las variables de ocupados y desocupados, propuestas por el DANE y la variable P6220 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, que indica cuál fue el título o diploma de mayor nivel educativo obtenido por el encuestado.

B. TASA DE INFORMALIDAD Y NÚMERO DE INFORMALES

En primer lugar, para calcular la **tasa de informalidad** se tomó la tasa de formalidad reportada por el Ministerio del Trabajo en su Fuente de Información Laboral en Colombia – FILCO. Es importante mencionar que para este efecto se tomó la cantidad de los ocupados que contribuyen al sistema de salud, pensión y riesgos laborales. Por lo tanto, los informales son todas las personas que no contribuyen al menos a uno de los sistemas de seguridad social.

Tasa de Informalidad = **100 -** *tasa de formalidad FILCO*

Ahora, para obtener el número de informales se multiplica la tasa de informalidad calculada anteriormente con el número de ocupados calculado a partir de la GEIH de acuerdo con la metodología DANE.

Número de informales = Tasa de Informalidad + Nnúmero de ocupados

C. TASA DE OCUPACIONES DE JÓVENES

La tasa de ocupación de los jóvenes entre 18 y 28 años se calculó a partir de las variables P6170 y OCI de la GEIH. La primera variable indica si la persona asiste a una institución educativa y las segunda si trabaja. Las categorías que se crean a partir de estas variables son trabaja y estudia, solo trabaja, solo estudia y ni trabaja ni estudia - NINI. Dentro de esta última categoría hay dos subgrupos, los NINI que no están buscando trabajo y los que sí. Esta diferenciación se puede hacer con la variable DSI de la GEIH que identifica a las personas que están desocupadas (buscando empleo).

La tasa de ocupación de los jóvenes por quintil de ingreso se calculó a partir de lo ya estipulado previamente, complementado por la creación de quintiles de ingreso. Para construir los quintiles de ingreso, primero se construyeron los salarios per cápita de los hogares a través de la metodología de imputación de valores faltantes y atípicos por regresiones cuantílicas estipuladas por el DANE. A partir de la distribución de ingresos resultante de esta metodología se procedió a calcular los quintiles de ingresos para todos los individuos de la muestra de cabeceras de la GEIH (DANE, 2012).

D. TASA DE COBERTURA, DESERCIÓN Y CATEGORÍAS SABER 11 PARA LA REGIÓN DE URABÁ

Dado que el informe presenta información relativa a la región de Urabá, compuesta por 11 municipios, para calcular el aproximado de las tasas de deserción y cobertura, se hizo un promedio ponderando por la población de 5 a 16 años reportada por el Ministerio de Educación Nacional - MEN de de los 11 municipios de Urabá (Apartadó, Arboletes, Carepa, Chigorodó, Murindó, Mutatá, Necoclí, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá, Turbo y Vigía del Fuerte). La forma funcional empleada para calcular la tasa de cobertura y deserción de Urabá se muestra a continuación:

$$\text{Tasa}_{\text{Urabá}} = \frac{\sum_i \text{tasa}_i * \text{población_5 - 16}_i}{\sum_i \text{población_5 - 16}_i}$$

Donde i corresponde a cada uno de los 11 municipios de Urabá

Para calcular el porcentaje de estudiantes en las categorías de desempeño de las pruebas Saber 11 de la región del Urabá también se realizó un promedio ponderado por el número de estudiantes con resultados en la prueba para cada municipio de Urabá. La fórmula empleada fue:

$$\%\ \text{de estudiantes por categoría}_{\text{Urabá}} = \frac{\sum_i \%\ \text{de estudiantes por categoría}^i * \text{número de estudiantes con resultados}_i}{\sum_i \text{número de estudiantes con resultados}_i}$$

E. NÚMERO DE MATRICULADOS Y EGRESADOS DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN ETDH

El número de matriculados y egresados de educación superior contempla a los niveles Universitario, Tecnológico, Técnico Profesional y a todos los niveles de Posgrado (Doctorado, Especialización Médico Quirúrgica, Especialización Tecnológica, Especialización Técnico Profesional, Especialización Universitaria y Maestría). El número de matriculados y certificados de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – Formación ETDH corresponde únicamente a los asistentes a instituciones en esta categoría y no incluye a las personas que toman cursos de Centros de Enseñanza Automovilística.

Finalmente, cabe resaltar que no se incluyó información de matrícula ni egreso de los programas de Formación ETDH ofrecidos por el SENA, por disponibilidad de la información.

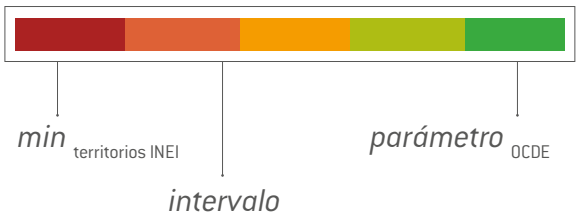
F. INDICADORES SEMÁFORO

A continuación, se explican las metodologías y parámetros empleados para crear las categorías de color (semáforo) de los indicadores propuestos para los territorios de empleo inclusivo.

i. Cobertura neta en media

Para construir las categorías de este indicador se propuso la media de la cobertura neta en secundaria (89%) de los países de la OCDE como parámetro aspiracional para las 64 territorios priorizadas del INEI. A partir de este parámetro y el mínimo muestral de los territorios del informe se construyeron los cinco intervalos para la semaforización, de la siguiente manera:

$$intervalo = \frac{\text{parámetro}_{\text{OCDE}} - \text{min}_{\text{territorios INEI}}}{4}$$



Note que el territorio con el valor mínimo en tasa de cobertura va a estar en la categoría inferior, mientras queos territorios que superen el parámetro establecido (The World Bank, 2018), van a estar en la categoría superior.

ii. Tasa de deserción en media

Puesto que no se encontró un parámetro internacional adecuado y comparable para la tasa de deserción en media, las categorías de esta variable se asignaron de acuerdo con la distribución de los datos de los territorios del informe. El criterio que se empleó fue el de quintiles, el cual distribuye los datos en cinco grupos de igual tamaño. Para el caso de este indicador el grupo con las tasas de deserción más altas pertenece a la categoría de color rojo y le de las más bajas a la categoría color verde oscuro.

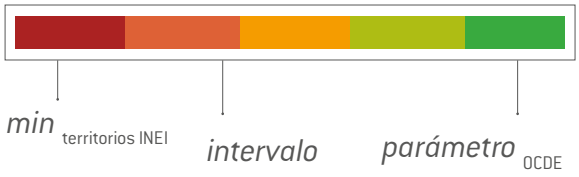
iii. Porcentaje de la población entre 25 y 34 años con educación posmedia

El cálculo del indicador para los 64 territorios de empleo inclusivo del INEI se realizó a partir del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018. Para construir el indicador se redujo la muestra a los que cumplen con el rango de edad y posteriormente se identificó a los que cuentan con algún título de formación o educación posmedia: Técnico (la encuesta no especifica si técnico profesional o laboral), Tecnológico, Universitario, Especialización, Maestría o Doctorado. A continuación, se presenta la fórmula empleada:

$$\text{Porcentaje de la población con educación posmedia} = \frac{\textit{Número de personas entre 25 y 34 años con educación posmedia}}{\textit{Número de personas entre 25 y 34 años}} \times 100$$

Para construir las categorías de este indicador se propuso la media de la población entre 25 y 34 años con educación posmedia de los países de la OCDE como parámetro aspiracional para las 64 territorios priorizados del INEI, para 2018 esta proporción es de 44,5% (OECD, 2018). A partir de este parámetro y el mínimo muestral de los territorios del informe se construyeron los cinco intervalos para la semaforización, de la siguiente manera:

$$\textit{intervalo} = \frac{\text{parámetro}_{\text{OCDE}} - \min_{\text{territorios INEI}}}{4}$$



iv. Tasa de cobertura del Servicio Público de Empleo

La tasa de cobertura del Servicio Público de Empleo - SPE se calculó a partir del número de registrados en esta plataforma para el año corrido (total de registrados de enero a diciembre) y el número de desocupados (desempleados) reportados por la GEIH en el año. Con respecto a la última variable, se debe tener en cuenta que la GEIH es una encuesta representativa solamente para 23 territorios y las proyecciones de número de ocupados y desocupados se hicieron con base en el factor de expansión presentado por el DANE.

El proxy de tasa de cobertura del SPE se calcula como el porcentaje de desocupados en el año que se inscribieron al SPE. Cabe resaltar que la información disponible no permite tener información de si los registrados en el SPE estaban en efeto desempleados y que puede haber personas que, aunque estaban desempleadas durante el año, se registraron en el SPE en años anteriores. A continuación, se presenta la fórmula que se usó en el cálculo del indicador:

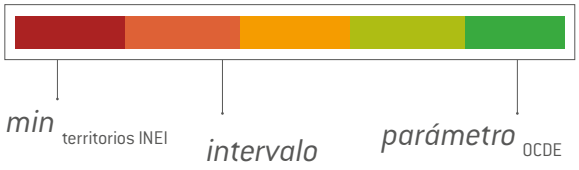
$$\text{Tasa de cobertura del SPE} = \frac{\textit{Número de registrados en el SPE}_{2018}}{\textit{Número de descoupados (GEIH)}_{2018}}$$

Dado que no se encontró un parámetro internacional adecuado y comparable para la tasa de cobertura del SPE, las categorías de esta variable se asignaron de acuerdo con la distribución de los datos de los territorios del informe con representatividad en la GEIH. El criterio que se empleó fue el de quintiles, el cual distribuye los datos en cinco grupos de igual tamaño. Para el caso de este indicador el grupo con las tasas de cobertura más altas pertenece a la categoría de verde oscuro y le de las más bajas a la categoría color rojo.

v. Tasa de desempleo

Para construir las categorías de este indicador se propuso la media de la tasa de desempleo (5.2%) de los países de la OCDE (The worl bank, 2018b) como parámetro aspiracional. A partir de este parámetro y el máximo muestral de los teritorios del informe se construyeron los cinco intervalos para la semaforización, de la siguiente manera: Note que

$$intervalo = \frac{max_{territorios\ INEI\text{-}GEIH} - parámetro_{OCDE}}{4}$$



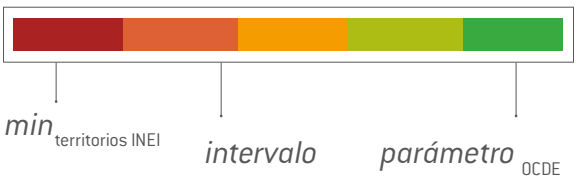
la ciudad con el valor máximo de desempleo va a estar en la categoría inferior (rojo), mientras que las ciudades que superen el parámetro establecido, es decir que tienen menores tasas de desempleo, van a estar en la categoría superior (verde).

Es importante mencionar que este indicador solamente está disponible para las 23 ciudades con muestra representativa de la GEIH.

vi. Tasa de informalidad

Para construir las categorías de este indicador se propuso la media de la tasa de informalidad estipulada por la OCDE para las zonas urbanas de países con economías emergentes (50.8%) como parámetro aspiracional. El criterio que se empleó para calcular la tasa de informalidad fue la relación porcentual entre la población ocupada que no cumple con al menos una de las contribuciones estipuladas para los trabajadores en Colombia (sistema de salud, pensión y riesgos laborales) y la población total de ocupados. A partir de este parámetro y el máximo muestral de las ciudades del informe se construyeron los cinco intervalos para la semaforización, de la siguiente manera:

$$intervalo = \frac{max_{territoriosINEI\text{-}GEIH} - parámetro_{OCDE}}{4}$$



Note que el territorio con el valor máximo de informalidad va a estar en la categoría inferior (rojo), mientras que los que superen el parámetro establecido tienen menores tasas de desempleo, van a estar en la categoría superior (verde).

Es importante mencionar que este indicador solamente está disponible para las 23 municipios con muestra representativa de la GEIH, las cuales están contenidas en los 64 territorios priorizados del INEI.

08 BIBLIOGRAFÍA

1. Agencia Colombiana para la Reincorporación y la Normalización. (2017). *Anuario de Reintegración 2017*: El momento de afianzar lo aprendido. ARN.

2. ARN. (Diciembre de 2019). Boletín cifras. Obtenido de http://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20ARN%20en%20Cifras/ARN%20en%20cifras%20corte%20Julio%202019.pdf

3. BID. (2016). *Empleos para crecer.* Washington D.C.. Banco Interamericano de Dearrollo.

4. BID. (2018). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?*. Banco Interamericano de Desarrollo.

5. BID. (Octubre 2019). El futuro del trabajo en America Latina y El Caribe. *¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Obtenido de https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres

6. BID. (2019). *El futuro ya está aquí: habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo 21*. Banco Interamericano de Desarrollo.

7. BID, B. I. (2016). Empleos para crecer. Washington D.C.

8. BM. (2017). *Latinomérica Indígena en el Siglo XXI.* Washington: Banco Mundial.

9. BM. (2018). *Migración desde Venezuela a Colombia : impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo* . Washington D.C.. Banco Mundial.

10. BM. (2016). *NiNis en América Latina. 20 Millones de jóvenes en búsqueda de oportunidades.* Washington D.C.. Banco Mundial.

11. BM (2018b). *The world bank data.* Obtenido de: https://data.worldbank.org/indicator/sl.uem.totl.zs

12. BM (2018). *The World Bank Data.* Obtenido de https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.NENR

13. Campo, Z., & Cárdenas, J. E. (2017). *Empleo sin barreras.* Gatos Gemelos Comunicación. Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha.

14. Cepal. (2019). *Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral.*

15. CIDH. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América.*

16. Colombia Diversa. (2016). *Mi voz cuenta: Encuesta de clima escolar LGBT en Colombia 2016.* Bogotá.

17. Colombia Diversa, Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans - UGAA y Diversas Incorrectas. (2018). *Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y personas trans en Colombia.*

18. Comfama & Universidad de Antioquia. (2019). *Estudio de mercado laboral en subregiones de antioquia oriente, urabá y suroeste.* Medellín.

19. Contraloría General de la República. (2015). *Primera Encuesta Nacional de Víctimas 2013.* Obtenido de: https://campusvirtual.contraloria.gov.co/campus/memorias16/post-conflicto/Libro_ENV_CGR-2013_%2816-01-2015%29.pdf

20. CPC, C. (2019-2020). *Informe Nacional de Competitividad*

21. DANE. (2012). Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad (mesep). *Pobreza monetaria en Colombia: Nueva metodología y cifras 2002-2010.* Bogotá. Obtenido de Nueva metodología y cifras 2002-2010 en: https://www.dane.gov.co/files/noticias/Pobreza_nuevametodologia.pdf

22. DANE. (2018). Censo nacional de población y vivienda 2018 - Colombia.

23. DANE. (2018). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

24. DANE. (2019). *Boletín estadístico: empoderamiento económico de las mujeres en Colombia, Octubre 2019.* Obtenido de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf

25. Defensoría del Pueblo & OIM. (2017). *Análisis de las acciones de política pública de generación de ingresos, una perspectiva desde las víctimas del conflicto armado en Colombia 2017.* Bogotá.

26. DNP. (2018). *Política Nacional para la reincorporación social y económica de exintegrantes de las Farc EP.* Obtenido de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3931.pdf

27. DNP. (2019). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.* Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf

28. Banerjee, A., & Duflo, E. (2011). *Repensar la pobreza. Un giro radical en la lucha contra la desigualdad global.* Madrid: Taurus.

29. Colombia Diversa, Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans - UGAA y Diversas Incorrectas. (2018). *Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y personas trans en Colombia.*

30. Fedesarrollo. (2018). Migración Venezolana a Colombia. Informe Mensual de Mercado laboral.

31. Fundación Andi. (2019). *La inclusión de víctimas y desmovilizados: Una ventaja competitiva para las empresas en Colombia, 2019.* Bogotá.

32. Fundación Andi, Fundación Corona, Acdi/Voca. (2018). *Guía para la Promoción de Empleo Inclusivo en las Empresas.*

33. Fundación Corona. (2016). El contexto del empleo inclusivo en 8 ciudades de Colombia. *Bogotá*, 15.

34. Fundación Saldarriaga Concha. (2018). Índice multidimensional de inclusión social y productiva. *Resultados para población con discapacidad .*

35. FUPAD & Econalitica. (2019). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena.*

36. ICFES. (2017). *Icfesinteractivo*. Obtenido de http://www2.icfesinteractivo.gov.co/resultados-saber2016-web/pages/publicacionResultados/agregados/saber11/resultadosSecretarias.jsf#No-back-button

37. ICFES. (2018). *Icfesinteractivo.* Obtenido de www.icfesinteractivo.com

38. Instituto de Ciencia Política & CAF. (2018). *Una apuesta por la competitividad de Urabá: construcción territorial, inclusión productiva y bienestar social.* CAF.

39. LAPOP. (2016). *Barómetro de las Americas.*

40. Lora, E., & Prada, S. (2016). *Técnicas de medición económica, Metodología y aplicaciones en Colombia* (Vol. Quinda

edición). Cali, Colombia: Universidad Icesi. Obtenido de https://www.icesi.edu.co/editorial/tecnicas-de-medicion-economica/

41. Lora, E., Castellani, F., & Arango, L. (2016). *Desempleo Femenino en Colombia.* Bogotá: Banco de la República y Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de: http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll18/id/285

42. Melo, L. A., Ramos Forero, J. E., & Hernandez Santamaria, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y Sociedad.*

43. MEN. (2017a). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.* Obtenido de Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html

44. MEN. (2018). MEN-SIMAT. Bogotá. Obtenido de https://www.datos.gov.co/Educaci-n/ESTADISTICAS-EN-EDUCACION-BASICA-POR-MUNICIPIO/nudc-7mev

45. MEN SPADIES. (2016). Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/spadies/

46. MEN, M. N. (2017). Enfoque e identidades de género para los lineamientos de la Política de educación superior inclusiva. Colombia. Obtenido de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

47. MSPS. (2018). Observatorio Nacional de Discapacidad. Boletín 10. Obtenido de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletin-10-discapacidad.pdf

48. Mintrabajo. (2018). *Fuente de Información Laboral de Colombia.* Obtenido de Estadísticas laborales FILCO: http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/indicadores.jsf?nombre=Promedio+de+los+ingresos+laborales&ind=303

49. Norwegien Center for Conflict Resolution. (2016). *El verdadero fin del conflicto armado: Jóvenes vulnerables, educación rural y construcción de la paz en Colombia.* Consejo Noruego para Refugiados. Obtenido de: https://www.nrc.no/globalassets/pdf/reports/noref_report_nrc_educacion_colombia_2016.pdf

50. Observatorio de la democracia Universidad de los Andes. (2017). *Los indígenas están en desventaja. Obtenido de: https://www.lapipa.co/2017/11/15/los-indigenas-estan-desventaja/ .*

51. OCDE, O. p. (2016). Revisión de políticas nacionales de educación. La educación en Colombia. Colombia. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356787_recurso_1.pdf

52. OECD. (2018). *Population with tertiary education.* Obtenido de https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm

53. OIT. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. Ginebra. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf

54. OIT. (2009). Derribar barreras de género en el empleo de mujeres y hombre jóvenes. Obtenido de: https://www.oei.es/historico/pdf2/derribar-barreras-empleo.pdf

55. Pineda Ospina, D. L. (2018). *Jóvenes Nini, ¿desincentivo para la ciencia, la tecnología y la innovación en Colombia?* Escuela de administración de Eafit. Tomado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/3223/322357101004/html/index.html

56. PNUD. (2017). *Brechas de género y desigualdad: de los objetivos de desarrollo del milenio a los objetivos de desarrollo sostenible.* Obtenido de: https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/brechas-de-genero-ods

57. Revista Dinero. (2012). La silla vacía: Ninguna mujer figura en la lista de los 50 mejores CEO de América Latina. ¿Cuáles son las razones? *Revista Dinero.* Obtenido de: https://www.dinero.com/negocios/articulo/la-silla-vacia/149506

58. Revista Dinero. (2018). Empresas líderes en inclusión laboral en Colombia. *Revista Dinero.* Obtenido de https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/empresas-modelo-de-inclusion-laboral-en-colombia/263947

59. Rodriguez Garavito, C., Cárdenas C., J. C., Oviedo, J. D., & Villamizar, S. (2013). *La discriminación racial en el trabajo: Un estudio experimental en Bogtoá. 2013.* Observatorio de discriminación racial y Dejusticia. Obtenido de: https://www.dejusticia.org/publication/la-discriminacion-racial-en-el-trabajo-un-estudio-experimental-en-bogota/

60. Rozo Angel, V. (2018). *El mercado laboral de los desmovilizados: evidencia de la discriminación invisible y de genero mediante el Item Count Technique.* Bogotá: Documentos Cede. Uniandes. Obtenido de: https://economia.uniandes.edu.co/component/booklibrary/478/view/46/Documentos%20CEDE/1130/el-mercado-laboral-de-los-desmovilizados-evidencia-de-la-discriminacion-invisible-y-de-genero-mediante-el-item-count-technique

61. Sánchez, F., Velasco, T., Ayala, M., & Pulido, X. (2016). *Trayectorias de permanencia, deserción y repitencia en la educación secundaria colombiana y sus factores asociados.*

62. Sevilla B., M. (2017). Panorama de la educación técnica profesional en América Latina y el Caribe. *Serie Políticas Sociales.*

63. Sevilla, M. P., Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educacional Latinoamericana 2019, 56(1)*, 1-17.

64. SISE. (2018) Información estadística de la población en condición de discapacidad. Obtenido de: https://servicio-deempleo.gov.co/observatorio/category/grupos-poblacionales/personas-con-discapacidad/anexo-estadistico/

65. SPE. (2018). *Anexo estadístico: Oferta Laboral Discapacidad.*

66. SPE. (2018a). Anexo estadístico: Oferta Laboral jóvenes.

67. SPE. (2019). Más derechos más inclusión. *Boletín de discapacidad.*

68. Tenjo, J., Alvarez, O., & Jimenez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.* Banco de la República y Banco Interamericano de Desarrollo.

69. UAESPE. (2016). Caracterización de la población víctima en Colombia. Obtenido de: https://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/2016/10/03/caracterizacion-de-la-poblacion-victima-en-colombia-2/

70. UAESPE, U. d. (Octubre de 2019). Boletín de Caracterización de Prestadores. Bogotá. Obtenido de: https://servicio-deempleo.gov.co/observatorio/category/gestion-del-servicio-publico-de-empleo/boletin-de-prestadores-del-spe/

71. Unidad de Víctimas. (2015). *Niños niñas y adolescentes.* Obtenido de: https://www.unidadvictimas.gov.co/es/snariv/ni%C3%B1os-ni%C3%B1as-y-adolescentes/13362Unidad de Víctimas. (2017). *Niños niñas y adolescentes.*

72. World Economic Forum. (2020). Social Mobility Index.

AGRADECIMIENTOS

Fundación Corona, Fundación Andi, y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACDI/VOCA, expresan sus agradecimientos a todas aquellas personas y entidades que hicieron posible el desarrollo y publicación del primer Informe de Empleo Inclusivo 2018-2019, en el marco del Programa Modelo de Empleo Inclusivo.

En primera instancia, a las siguientes personas quienes como expertos invitados nos dieron su testimonio y voz cualificada para entender la importancia de trabajar por cada población.

- **Mia Perdomo Zárate,** *Aequales*
- **Daniel Buriticá,** *RECOJO*
- **David Murillo Mosquera,** *Dejusticia*
- **María Alejandra Ramírez,** *Lidera el Cambio*
- **Alejandra León,** *Pacto de Productividad*
- **Laura Frida Weinstein,** *GAAT*
- **Felipe Muñoz,** *Presidencia*
- **Joshua S. Mitrotti,** *FTI Consulting*

Agradecemos también a las iniciativas destacadas, por compartirnos información de su día a día y aceptar ser incluidas como un ejemplo de buena práctica de algunas de las acciones que hacen parte de la agenda de Empleo Inclusivo.

Por último, nuestro agradecimiento a las entidades aliadas que compartieron varias de las imágenes utilizadas en este documento. Estas imágenes cuentan en su totalidad con los permisos correspondientes por parte del Programa NeoUrabá y sus aliados, Enseña por Colombia, Fundación Carvajal, Fundación Luker, Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, Programa SibsCo y sus aliados, . Agradecemos a todos ellos su generosidad.

Esta Publicación fue posible gracias al generoso aporte de la Familia Echavarría, y los aportes y respaldo de Fundación Corona, de Fundación Andi, y del Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACDI/VOCA. En ese sentido, Esta publicación fue posible gracias al generoso apoyo del pueblo de Estados Unidos a través de su Agencia para el Desarrollo (USAID).

Los contenidos son responsabilidad del equipo técnico del INEI y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID o del Gobierno de Estados Unidos. Todos los análisis elaborados en el presente informe son producto del trabajo de este equipo técnico y en ningún caso comprometen a las entidades socias ni a sus aliados.

La colaboración de todas estas personas y entidades no implica de ninguna forma su aceptación o adhesión a los análisis y recomendaciones incluidos en la propuesta, ni de las organizaciones que pertenecen. Los errores y omisiones en la información o los análisis son de responsabilidad exclusiva de los autores.

Informe
Nacional de

Empleo
Inclusivo
INEI

2018 - 2019

Fundación corona | ANDI MÁS PAÍS | Fundación ANDI | USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | ACDI VOCA Ampliando Oportunidades en el Mundo