

Informe Nacional de _____

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022



Alianza por la
Inclusión Laboral

BOGOTÁ D.C.

Informe Nacional de

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022

BOGOTÁ D.C.

Informe Nacional de

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022

BOGOTÁ D.C.

DIRECCIÓN INEI

Ángela Sabogal Camargo

COORDINACIÓN GENERAL

Ana María Torres Uribe

EQUIPO TÉCNICO INEI

Rafael Arias Albañil

Diana Senior Roca

Cristina Morales Idárraga

Marisol Forero Cárdenas

Daniela Rivera Fernández

Lorena Torres Téllez

URBAN PRO

Claudia Camacho

Felipe Dussán

Eloísa Isaza

Hanan Sofán

FUNDACIÓN CORONA

DIRECTOR EJECUTIVO

Daniel Uribe Parra

GERENTE DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Rafael Andrés Arias Albañil

COORDINADORA ESTRATÉGICA TERRITORIAL

Diana Senior Roca

USAID / COLOMBIA USAID

DIRECTOR

Anu Rajamaran

DIRECTOR OFICINA DE GOBERNABILIDAD Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ

Robert Rhodes

GERENTE DEL PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Alejandro Feferbaum

ACDI/VOCA COLOMBIA

DIRECTORA ENCARGADA PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Ángela Suárez Álvarez

SUBDIRECTOR COLLABORATING, LEARNING & ADAPTING (CLA)

PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Enrique Maruri Londoño

GERENTE DE EMPLEABILIDAD

PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Milton Mora Angarita

FUNDACIÓN ANDI

DIRECTORA EJECUTIVA

Catalina Martínez Guzmán

SUBDIRECTORA

Liseth Beltrán Pitta

GERENTE DE EMPLEO INCLUSIVO

Sebastián Campos Lema

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

REPRESENTANTE RESIDENTE

Sara Ferrer Olivella

REPRESENTANTE RESIDENTE ADJUNTO

Alejandro Pacheco

GERENTE NACIONAL ÁREA

DE REDUCCIÓN DE POBREZA

E INEQUIDAD

Javier Ignacio Pérez Burgos

JEFE NACIONAL DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA

Alejandra Corchuelo Marmolejo

EQUIPO TÉCNICO, ÁREA DE

REDUCCIÓN DE POBREZA

E INEQUIDAD

María Camila de la Hoz Moncaleano

Laura Vargas

.Puntoaparte
Editores

.PUNTOAPARTE EDITORES

www.puntoaparte.com.co

DIRECCIÓN EDITORIAL

Andrés Barragán

DIRECCIÓN DE ARTE, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Jeisson Reyes

FOTOGRAFÍAS

Shutterstock.com

ISSN: 2954-8209

Bogotá, Colombia

Abril de 2023

Socios

Fundación corona



MÁS PAÍS



Aliado estratégico



Colaboradores



CONTENIDO



PRESENTACIÓN

pág. 6

PANORAMA DE EMPLEO
INCLUSIVO EN BOGOTÁ D.C.

pág. 10

REFERENCIAS

pág. 58



01 Capítulo

DESCRIPCIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA

pág. 12

Principales indicadores
sociodemográficos 2021

Principales indicadores
económicos 2021



02 Capítulo

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO
INCLUSIVO EN BOGOTÁ D.C.

pág. 18

2.1. Educación media

2.2. Educación y formación posmedia

2.3. Intermediación laboral

2.4. Empleo



03 Capítulo

CONCLUSIONES
PRELIMINARES

pág. 50



PRESENTACIÓN



Desde la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) por medio de ACDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y este año con la participación de la Fundación Promigas como aliado estratégico, tenemos el gusto de presentar los Informes Territoriales que hacen parte del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2021-2022.

El INEI, publicado anualmente desde 2020, tiene el propósito de aportar un análisis sistémico del estado actual del empleo inclusivo en Colombia para contribuir a la comprensión integral de las trayectorias educativas y laborales de poblaciones de difícil inserción laboral. Adicionalmente, el INEI brinda información y recomendaciones para la acción público-privada, a nivel nacional y territorial, con el fin de contribuir en la promoción efectiva del empleo inclusivo.

El argumento central de estas publicaciones es tan sencillo como contundente: **en Colombia el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal son al-**

tamente inequitativos entre algunas poblaciones. Los migrantes, los jóvenes, las mujeres, las comunidades étnicas, las personas con discapacidad, la población LGBTI, los mayores de 55 años, las víctimas del conflicto armado y otras más enfrentan barreras más desafiantes en su camino hacia el empleo formal y estable. Esta distribución desigual de oportunidades incide en la injusticia e inequidad social que existe en Colombia y, además, disminuye la productividad y la competitividad de nuestro país.

A la luz del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) como marco conceptual, el INEI brinda una mirada comprensiva de la inclusión laboral al plantear que la manera diferencial en que algunas poblaciones acceden y permanecen en el mercado laboral formal tiene relación con sus trayectorias desde la educación hasta el empleo, incluyendo diversos elementos que van desde la educación media, la educación y formación posmedia y la intermediación laboral hasta llegar al empleo. En este sentido, el INEI brinda al lector una aproximación de cómo, dónde y en qué magnitud se empiezan a presentar las desigualdades, además de brindar recomendaciones sobre cómo seguir trabajando en pro del cierre de dichas brechas.

En esta tercera versión, [el INEI 2021-2022](#) le presenta al país el estado de inclusión laboral en un contexto de recuperación o reactivación económica, de cambio de Gobierno nacional y de incertidumbre ante una posible crisis económica internacional. Desde una mirada más analítica que construye sobre lo construido, en virtud de su esencia y propósito, esta nueva edición explora dos niveles de análisis: nacional y territorial.

Por una parte, en la edición nacional analizamos diversas fuentes secundarias de información para evidenciar las principales barreras de inclusión laboral que se presentan en los tramos o momentos clave definidos en el MEI. Presentamos 14 recomendaciones sobre qué debemos hacer, quién o quiénes son los llamados a hacerlo y cómo proponemos que sea esta implementación para lograr mejores resultados en cada uno de los tramos analizados. Adicionalmente, en el segundo capítulo incluimos siete entradas técnicas que analizan el estado de inclusión laboral para algunas poblaciones: comunidades étnicas, jóvenes, migrantes, mujeres, personas con discapacidad, personas LGBTI y personas de más de 55 años.

Por otro lado, dado que uno de los principales aportes de la tercera versión del INEI fue ahondar en las grandes diferencias que se presentan entre las regiones de nuestro país, y con la firme convicción de que para generar cambios efectivos e impactar los indicadores nacionales es necesario desarrollar acciones contundentes a nivel territorial, el INEI 2021-2022 incluye por primera vez una serie de **Informes Territoriales anexos**, que analizan el estado del empleo inclusivo en ocho territorios: Bogotá, D.C., Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Área Metropolitana de Cali, Área Metropolitana de Barranquilla, Área Metropolitana de Bucaramanga, Cartagena, Buenaventura y Riohacha.

La selección de estas ciudades o áreas metropolitanas responde en gran medida a su importancia como motores de la productividad regional, pero también al nivel de desarrollo actual de sus mercados laborales o a su potencial de crecimiento, razones por las cuales hacer equitativo el acceso al empleo formal debe ser una prioridad de sus agendas. Si bien esta es una primera aproximación que hacemos desde la Alianza por la Inclusión Laboral, esperamos en el futuro poder abarcar otros territorios.

Así las cosas, con estos Informes Territoriales buscamos presentar el panorama general de la inclusión laboral de cada territorio y usarlo como un insumo para abrir y motivar conversaciones territoriales con los actores que comparten la agenda de empleo inclusivo en cada lugar. Desde la Alianza por la Inclusión Laboral reconocemos la importancia de trabajar de manera articulada y contextualizada los retos en materia de educación y empleo a nivel territorial; por lo tanto, propiciaremos en las ocho ciudades o áreas metropolitanas mesas de trabajo territoriales para analizar los principales desafíos y avances de inclusión laboral y construir conjuntamente agendas priorizadas de trabajo que permitan trabajar en pro de brindar oportunidades más equitativas para la sociedad.



Para descargar el **Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022** escanee el código QR o haga click aquí <https://includere.co/documentos-tecnicos/informe-nacional-de-empleo-inclusivo-2021-2022>



PANORAMA DE EMPLEO INCLUSIVO EN BOGOTÁ D.C.

Teniendo en cuenta que el empleo es un mecanismo fundamental para la movilidad social y para obtener una sociedad más equitativa, promover su acceso y permanencia resulta imperativo con el fin de aumentar las oportunidades para superar la pobreza y mejorar la calidad de vida de algunas poblaciones, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Lo anterior toma especial relevancia teniendo en cuenta que en 2020 Colombia presentó la cifra más alta de los diez últimos años de pobreza, derivada principalmente de los efectos socioeconómicos que trajo la pandemia¹. Aunque en 2021 se logró una disminución de la incidencia de la pobreza a nivel nacional, aún persiste el reto de mantener esta tendencia a la baja ante una posible crisis económica internacional en 2023, esfuerzos que deben iniciar y consolidarse a nivel territorial.

El presente Informe Territorial de Empleo Inclusivo del INEI 2021-2022 corresponde a la ciudad de Bogotá D.C., que pese a contar con el mercado laboral y el tejido empresarial más importante del país, no ha logrado recuperarse totalmente de los efectos socioeconómicos causados por la pandemia, especialmente del aumento en la incidencia de la pobreza en el territorio. En Bogotá, en 2021 la pobreza monetaria se ubicó en 35,8%, lo que representó una reducción de 4,3 puntos porcentuales [pp] con respecto al 2020 [40,1%]. Esto quiere decir que en la ciudad hay un alto porcentaje de personas que no cuentan con los ingresos mensuales mínimos para cubrir sus necesidades básicas y, por ende,

no logran acceder a una canasta básica de alimentación [2100 calorías diarias]. Ante este panorama, es importante promover y fortalecer acciones que le permitan a las personas mejorar su calidad de vida y, asimismo, reducir la incidencia de la pobreza en el territorio. Con esto se podría al menos recuperar el porcentaje que había en 2019, previo a la pandemia [27,2%].

Al analizar los indicadores del mercado laboral de Bogotá, es posible evidenciar que la tasa de desempleo ha presentado una tendencia a la baja durante los últimos años. No obstante, continúa preocupando que en 2021 alrededor del 40% de las personas ocupadas se encuentran en la informalidad. Por este motivo es importante continuar fortaleciendo acciones afirmativas que permitan movilizar a los desempleados y a quienes se encuentran en la informalidad hacia el mercado laboral formal. Como lo plantea el MEI, tanto el sector público como el privado deben plantear, fortalecer y monitorear estas estrategias de manera sistémica e intersectorial desde la educación media, la educación y formación posmedia, y la intermediación laboral, con el fin de conectar la oferta con la demanda laboral, conforme a las necesidades del territorio.

1. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para el 2020 en Colombia la incidencia de la pobreza fue de 42,5%, lo que representó un aumento 6,8 pp con respecto a 2019.

Esto es especialmente importante en aquellas poblaciones que históricamente han tenido mayor dificultad para acceder a un trabajo formal, como las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 55 años.

Es por ello que, a la luz del MEI, este informe presenta un análisis a nivel territorial siguiendo los cuatro tramos o momentos que representan el tránsito de la educación al empleo, junto con las principales conclusiones al respecto. Además, se destaca la iniciativa Iguales en la diferencia, del Colegio Técnico José Félix Restrepo, como caso de éxito en la promoción de acciones que mitigan las barreras de acceso y permanencia en la educación media en la capital del país.

Por último, y en aras de facilitar el diálogo territorial, se enuncian algunos llamados a la acción para promover acciones afirmativas en Bogotá enfocadas a garantizar el acceso y la permanencia en la educación y el empleo. Igualmente, se presentan algunas preguntas orientadoras que invitan a la discusión territorial y al trabajo articulado en el territorio en torno a la promoción del empleo inclusivo.

En la consolidación del análisis se destaca el acompañamiento del Observatorio Javeriano de Juventud de la Universidad Javeriana, el Laboratorio de Economía de la Educación de la Universidad Javeriana, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, el Programa Bogotá Cómo Vamos y GOYN Bogotá, que en su papel de mentores o lectores, orientaron las discusiones y pusieron el foco en los elementos principales para comprender la dinámica de vinculación y tránsito entre educación y empleo en las poblaciones vulnerables desde un enfoque territorial.

Invitamos a nuestros lectores a consultar el tomo nacional y los demás Informes Territoriales de Empleo Inclusivo en nuestro *hub* de recursos www.includere.co. Creemos firmemente en el potencial transformador de estos insumos para advertir que la diversidad poblacional y territorial de nuestro país no debería ser motivo de inequidades e injusticias, y que como sociedad estamos llamados a transformar colectivamente la vulnerabilidad en oportunidad. Con esta tercera versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo queremos aportar en esta tarea.

01

DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA



Principales indicadores sociodemográficos 2021



1 922 653
24,6 %

Jóvenes*



1 553 512
19,9 %

Personas mayores
de 55 años*



335 979
4,3 %

Población con
discapacidad*



151 159
1,9 %

Población
LGBT*



94 578
1,2 %

Comunidades
étnicas*

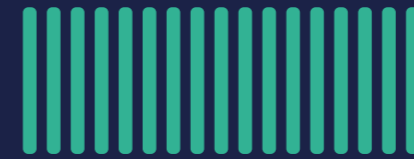


39 517
0,5 %

Población
migrante*



52,1 %



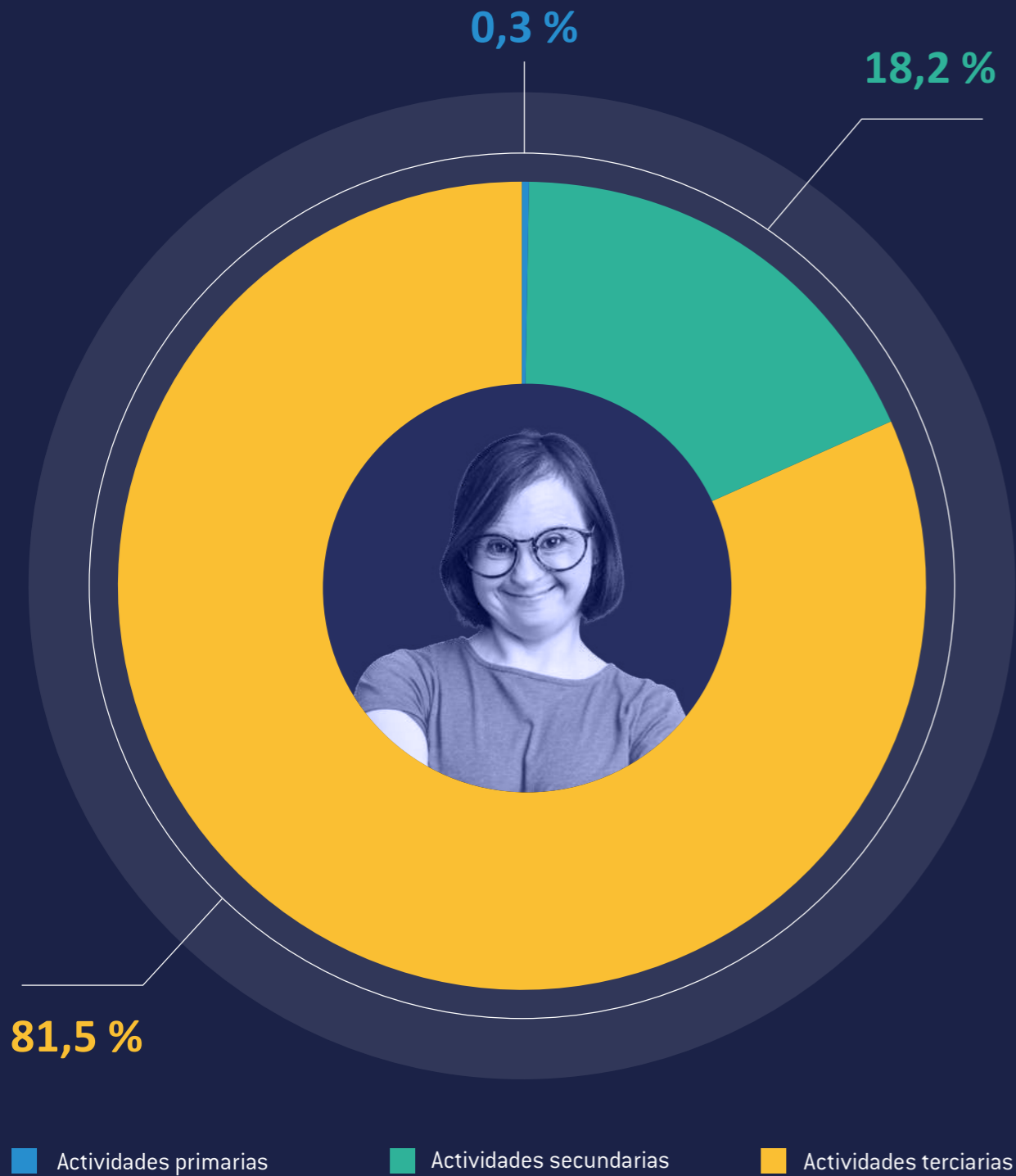
47,9 %

Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, de DANE, 2021.

***Nota:** información de la GEIH publicada por el DANE, marzo 2018, por lo cual vale la pena mencionar que estos datos no corresponden a una muestra censal y que el total de cada población puede variar en virtud de la muestra aplicada por el DANE.

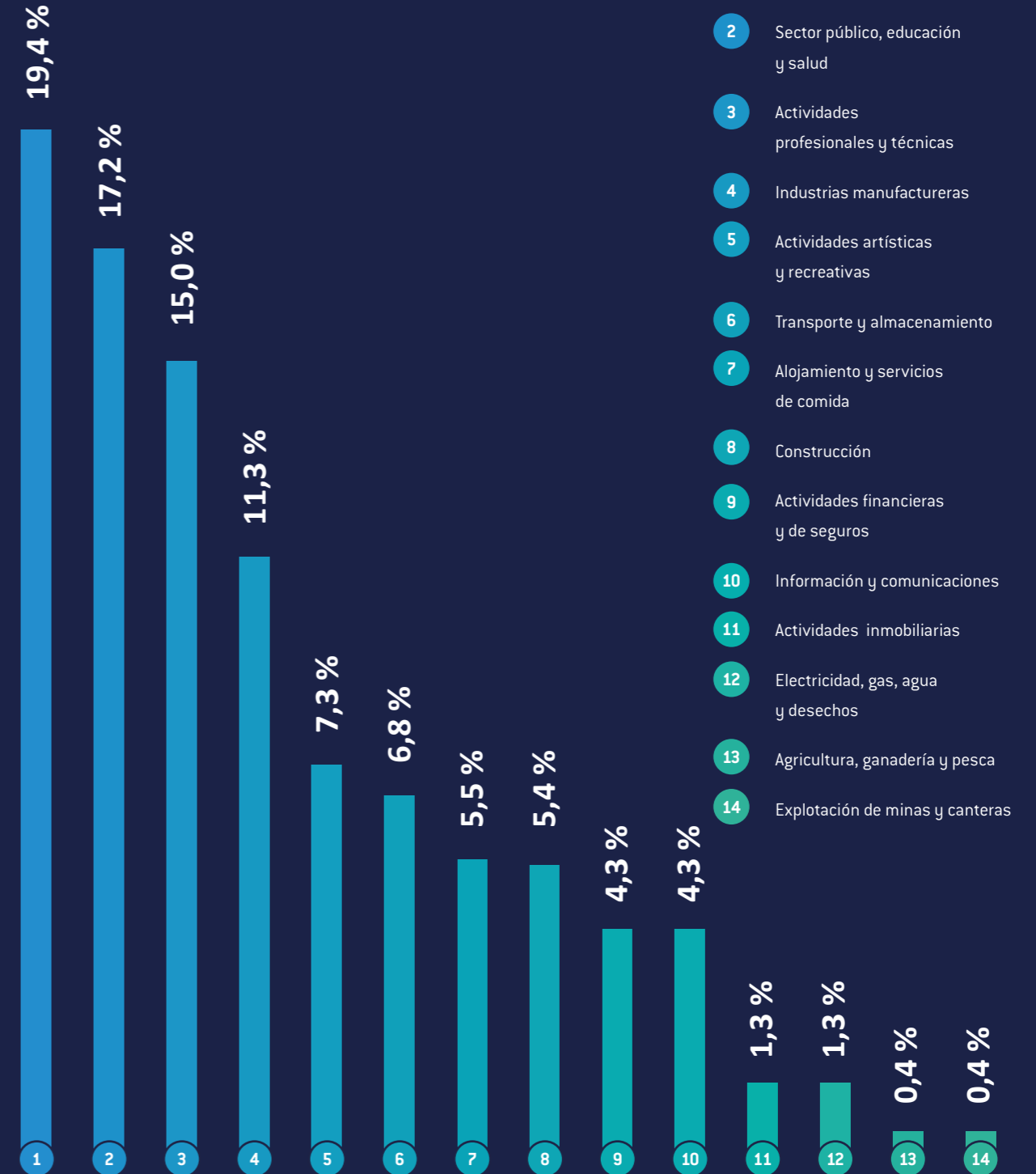
Principales indicadores económicos 2021

Participación por actividades en el PIB



Fuente: elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, DANE, 2021.

Participación por sector en el empleo



Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

02

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO EN BOGOTÁ D.C.



2.1. Educación media

La educación media es una etapa crucial porque en ella se obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura en posmedia y, sobre todo, se empieza a definir el proyecto de vida y el desarrollo vocacional de las personas. Según el MEI, la graduación de la educación media constituye un hito en las trayectorias hacia el empleo puesto que posibilita el tránsito hacia la educación y la formación posmedia, que a su vez aumenta las probabilidades de ingresar y permanecer en el empleo formal.

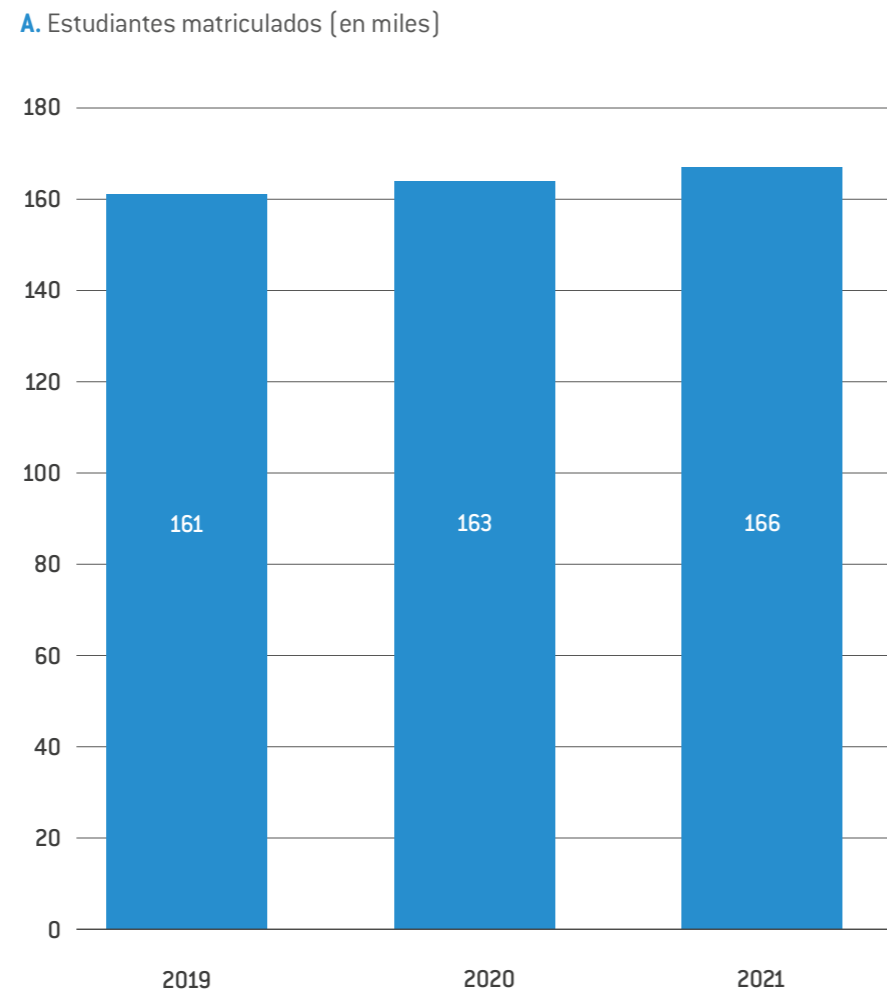
De acuerdo con la información del Ministerio de Educación Nacional (MEN), Bogotá registró 166 000 estudiantes matriculados en educación media en el 2021, población que ha venido incrementándose en

aproximadamente 2500 estudiantes cada año desde el 2019 (ver gráfica 1). Esta matrícula es principalmente urbana (98,5%) y oficial (60,7%).

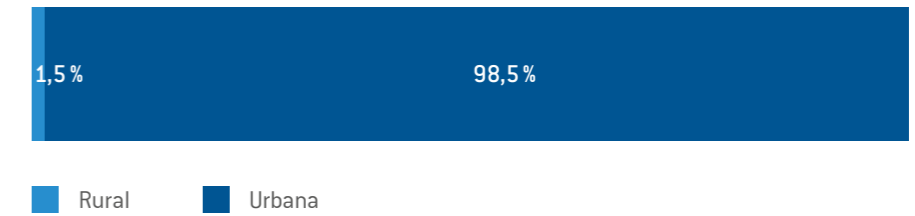
Las mujeres, por su parte, participan en una proporción ligeramente superior (51,7%) a la de los hombres (48,3%).

Respecto a la población que se autoreconoce como parte de alguna comunidad étnica, su contribución fue menor al 1%.

Gráfica 1. Matrícula en educación media



B. Distribución según zona en 2021 (%)



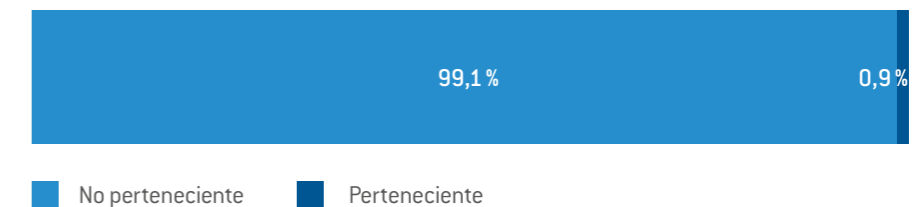
C. Distribución según sector en 2021 (%)



D. Distribución según sexo en 2021 (%)



E. Distribución según pertenencia étnica en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

En términos relativos, Bogotá mejoró su capacidad de atender a los estudiantes de educación media, pese a los efectos socioeconómicos de la pandemia ocasionada por el COVID-19. La tasa de cobertura bruta² se incrementó de 92,1% en 2019 a 99,6% en 2021 y la tasa de cobertura neta³ aumentó de 55,5% en 2019 a 58,8% en 2021. Lo anterior significa que la ciudad ha venido implementando estrategias exitosas para promover el acceso universal de la población que requiere la prestación del servicio educativo. Sin embargo, existe el reto de aumentar su permanencia a lo largo del ciclo educativo.

- La tasa de cobertura bruta corresponde a la relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media, independientemente de su edad, y la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).
- La tasa de cobertura neta es la relación porcentual entre los estudiantes matriculados que tienen la edad adecuada para cursar este nivel (16 y 17 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).

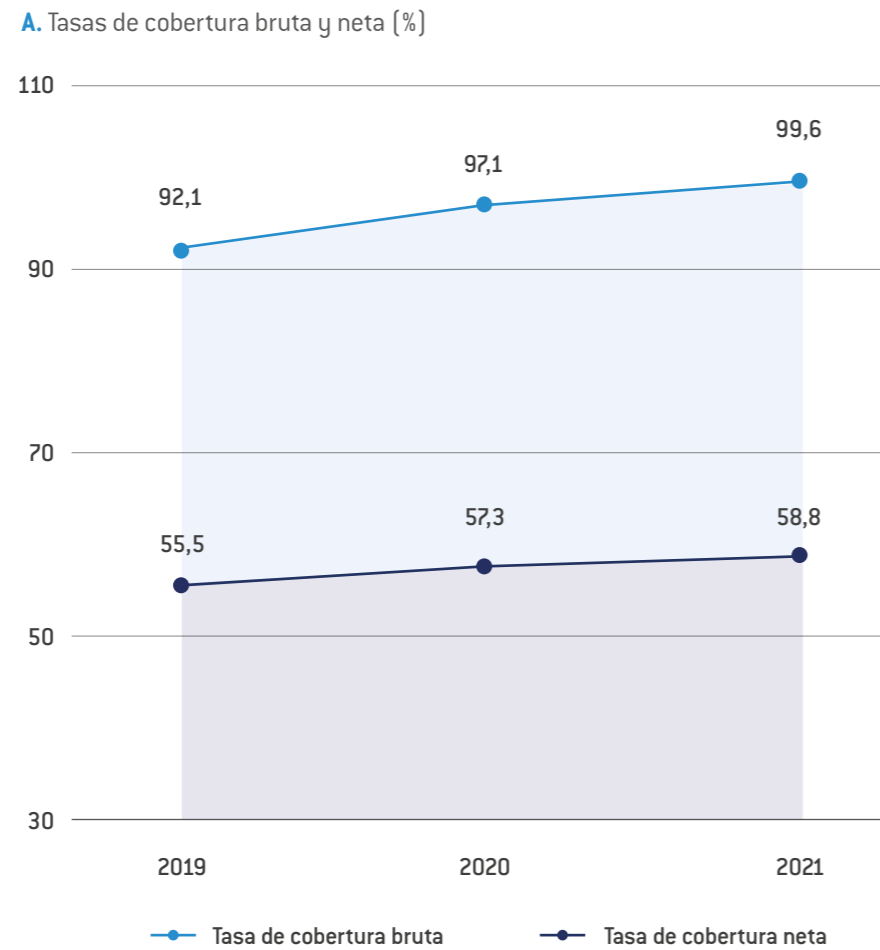
En Bogotá los niveles de deserción y repitencia aumentaron. La tasa de deserción⁴ incrementó entre el 2019 y el 2021, pasando de 1,4 % a 2,4 %. La tasa de repitencia⁵, por su parte, subió de 1,4 % en 2019 a 1,9 % en 2021, transitando por una tasa de 0,6 % en 2020. Esta podría explicarse por la mayor flexibilidad y la promoción automática que muchos colegios decidieron realizar al no poder determinar en medio de la virtualidad si los estudiantes habían desarrollado los aprendizajes esperados (ver gráfica 2). Estos indicadores de cobertura, que dan cuenta de la eficiencia del sistema, afectan directamente los resultados en cobertura neta, pues generan una gran presión sobre el sistema frente a la reconexión de estudiantes que deberán ser atendidos bajo esquemas diferenciales de enseñanza-aprendizaje para lograr las respectivas nivelaciones de conocimiento y competencias.

Como se menciona en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022, para mejorar el acceso y la per-

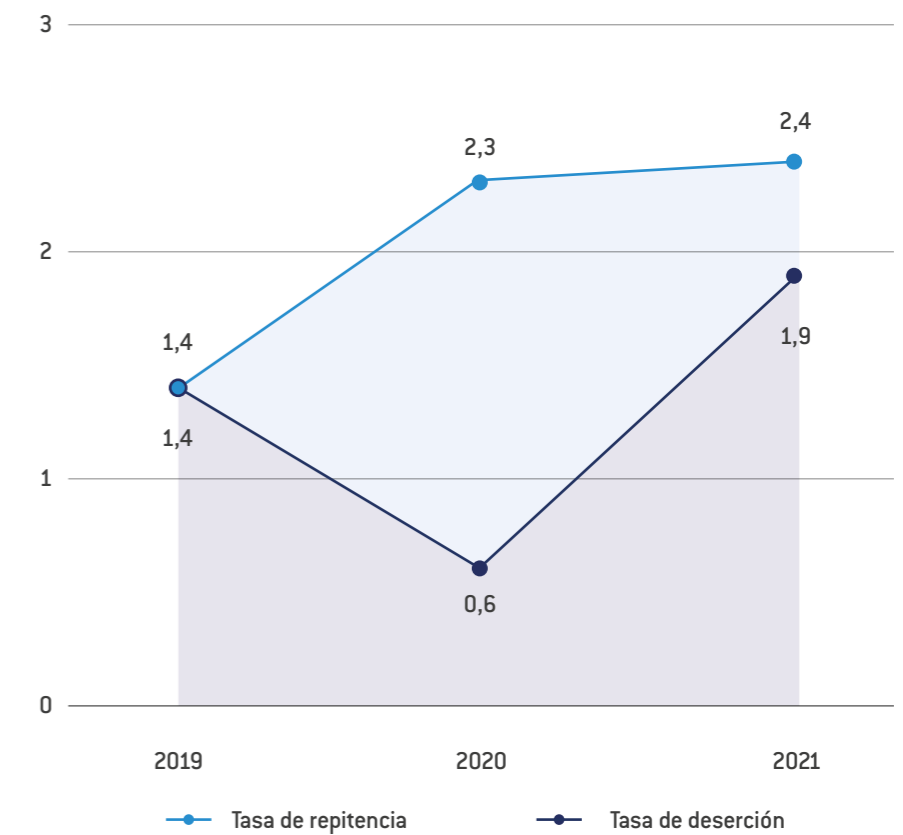
manencia en la educación media es indispensable que se creen condiciones que favorezcan el acceso universal. Además, se deben replantear las estrategias de retención existentes o diseñarse unas nuevas que busquen mitigar la deserción y promover la retención de los jóvenes, especialmente aquellos más vulnerables social y económicamente (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022).

4. La tasa de deserción está definida como la proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año electivo como proporción de los alumnos matriculados.
5. La tasa de repitencia corresponde a la relación entre los estudiantes que permanecen en un mismo grado escolar durante un período mayor a un año respecto a los alumnos matriculados en ese mismo grado.

Gráfica 2. Indicadores de cobertura, deserción y repitencia de la educación media



B. Tasa de deserción y repitencia (%)



Fuente: elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

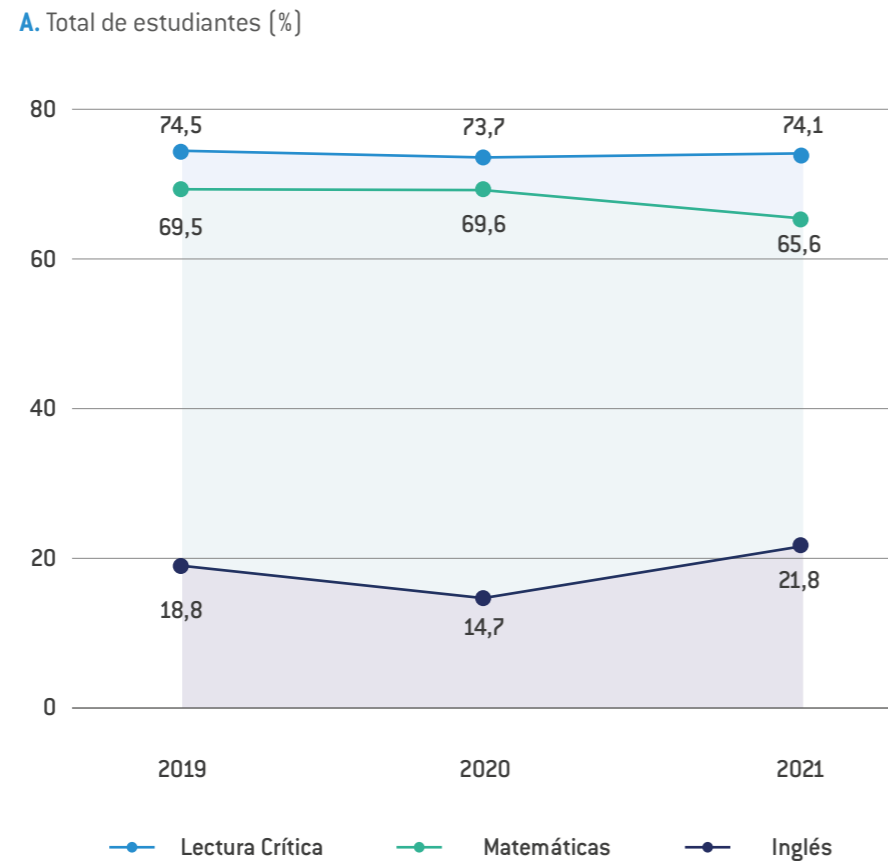
Por otra parte, la calidad de la educación media es imprescindible para fomentar la adquisición de las competencias y habilidades que promueven un desempeño adecuado en las etapas posteriores de educación y formación de las personas, así como en su futura vida laboral. Frente a la calidad de la educación que reciben los estudiantes de los grados décimo y once en Bogotá, según la Información del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), el porcentaje de estudiantes que logran los niveles superiores de desempeño académico en el examen Saber 11 (niveles 3 y 4) descendió entre el 2019 y el 2021 para los casos de Lectura Crítica (de 74,5 % a 74,1 %) y Matemáticas (de 69,5 % a 65,6 %). Por el contrario, el porcentaje de estudiantes que lograron estos niveles en Inglés aumentó de 18,8 % en el 2019 a 21,8 % en el 2021, aunque estos niveles distan mucho del ideal de formar nuevas generaciones bilingües (ver gráfica 3).

Al analizar los resultados de las instituciones educativas oficiales y las no oficiales en Inglés, se observa que en 2021 el 38,8 % de los estudiantes de instituciones privadas que

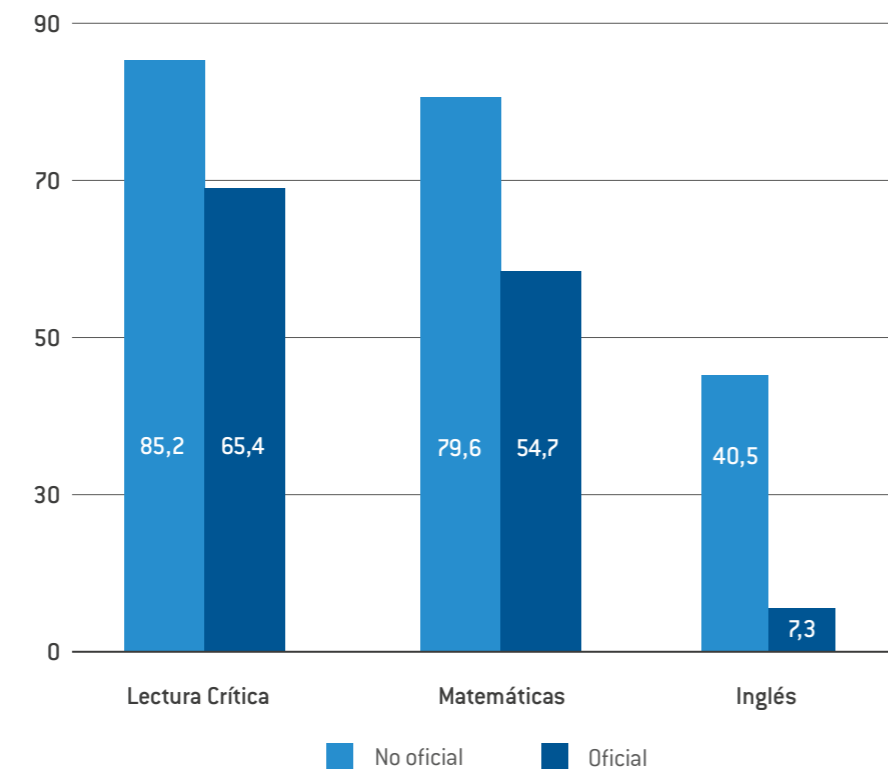
presentaron el examen obtuvieron los niveles más bajos (A- y A1). La cifra es aún más preocupante en las instituciones públicas, pues el 75,8 % de los estudiantes se ubicó en los niveles A- y A1. El reto está en aumentar el número de estudiantes que obtienen los resultados más altos en esta área (B+ y B1), que para el 2021 en instituciones públicas representó únicamente el 6,9 % y en las privadas, el 37,6 %.

Ahora bien, atender la calidad de la educación desde un enfoque diferencial es fundamental para comprender las barreras a las que más adelante se podrán enfrentar las diferentes poblaciones. En este sentido, los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación deben ser una prioridad, principalmente en las instituciones educativas distritales (IED), considerando que registran menores porcentajes de estudiantes que alcanzan los aprendizajes esperados frente a los colegios privados. Estos esfuerzos adicionalmente deben centrarse en la población migrante y de comunidades étnicas, aunque en estos casos las acciones deberán complementarse con otras que atiendan las posibles necesidades socioeconómicas de dichas poblaciones.

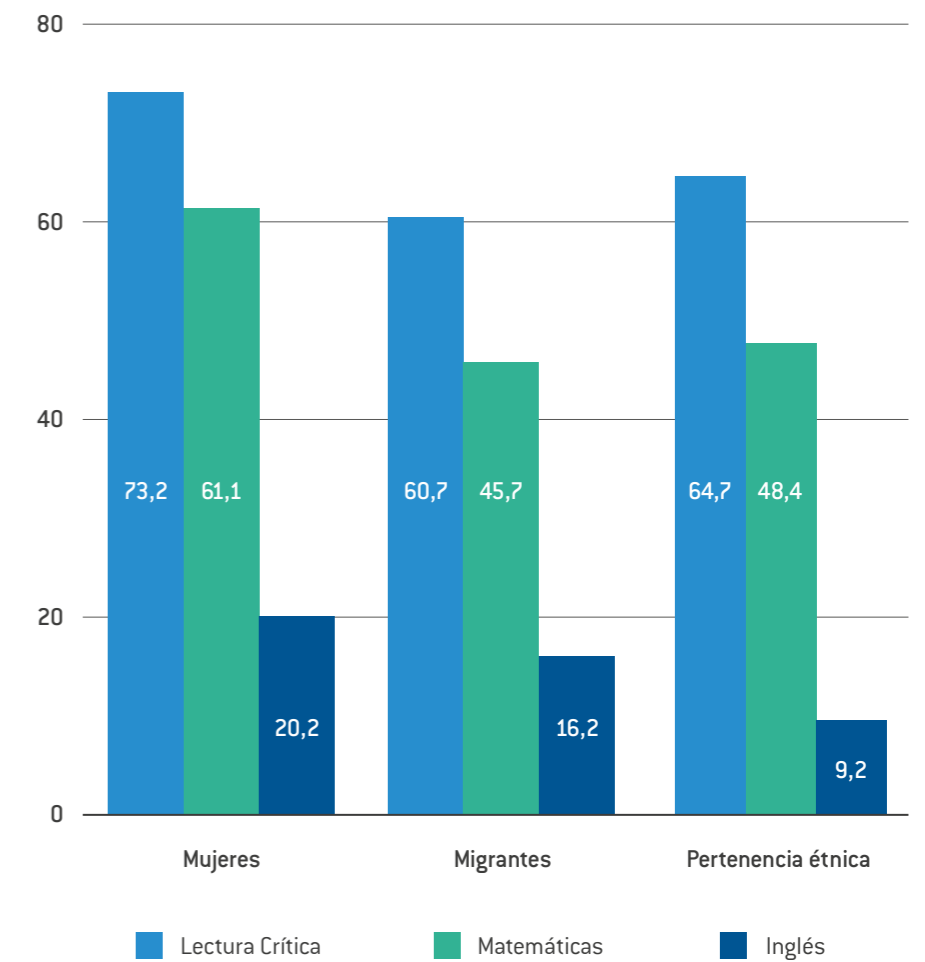
Gráfica 3. Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber 11



B. Según áreas de conocimiento y sector en 2021 (%)



C. Según desagregaciones poblacionales en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber 11, ICFES, 2021.

Al respecto, en los últimos años la Alcaldía de Bogotá viene apostándole a implementar acciones como la formación docente y la jornada única para incrementar el número de IED que alcanzan los mayores niveles de calidad según la Clasificación del Planteles y Sedes del ICFES (niveles A y A+). También, está desarrollando una oferta flexible que tiene en cuenta las dinámicas socioeconómicas y está implementando acciones de seguimiento que reducen los factores de riesgo de la repitencia y la deserción. A estos esfuerzos se le suman estrategias para el fortalecimiento de la orientación socioocupacional y formación complementaria e interdisciplinaria para los estudiantes en educación media de la ciudad. Aunque dichas estrategias sean bien intencionadas, el Distrito Capital debe mapear, articular y monitorear su implementación, teniendo en cuenta que existen diversos actores privados que

complementan los esfuerzos públicos y llevan oferta a las IE. De manera organizada, estos actores podrían generar mejores resultados, además de aumentar su alcance, de forma tal que incremente el número de beneficiarios y le sea posible a las IED cerrar rápidamente las brechas educativas existentes en comparación con los colegios privados.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación media en includere.co (tablero: «Principales indicadores de educación básica y media en Colombia»).
<https://includere.co/territorio/pestanas/datos-generales/contenido/educacion-media>

Caso de éxito

Igual en la diferencia – Colegio Técnico José Félix Restrepo IED



IGUALES EN LA DIFERENCIA ES UNA INICIATIVA QUE QUISIMOS RESALTAR PORQUE :



Se aborda la participación en el sistema educativo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta las diferentes dimensiones del ser y se enfatiza en el desarrollo de sus capacidades individuales. ”

El Colegio Técnico José Félix Restrepo IED, ubicado en la localidad de San Cristóbal en Bogotá D.C., ha liderado por más de 38 años el programa de inclusión Igual en la diferencia. Esta iniciativa busca promover el acceso y la permanencia en la educación media de población vulnerable, como, por ejemplo, jóvenes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes

(SRPA), menores de edad bajo la protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), población desmovilizada del conflicto armado, indígenas emberá en condición de desplazamiento, migrantes venezolanos, jóvenes con diversidad funcional por baja visión y población con discapacidad visual o multidéficit.

Se han beneficiado aproximadamente 1470 estudiantes de este programa, por medio de una estrategia educativa inclusiva que se implementa en el aula regular o mediante modelos flexibles de integración académica; para el caso de la población con discapacidad visual, por ejemplo, se ha desarrollado de manera articulada con el Instituto Nacional para Ciegos (INCI).

Esta iniciativa, que se encuentra en constante crecimiento, está compuesta por 13 líneas de trabajo, distribuidas de la siguiente manera:

- ✓ Programa educativo para población con diversidad funcional, por discapacidad visual parcial o total.
- ✓ Programa de educación por ciclos en proceso de aceleración para jóvenes y adultos.
- ✓ Programa de educación por ciclos en la jornada nocturna para adultos, madres cabeza de hogar y adultos vendedores informales.
- ✓ Programa educativo para jóvenes privados de la libertad.
- ✓ Programa educativo para exhabitantes de calle.
- ✓ Programa de educación en aulas hospitalarias.
- ✓ Programa de etnoeducación.
- ✓ Programa de manzanas cuidadoras.

- ✓ Hogar Betania para madres gestantes.
- ✓ Programa educativo de centros satélites.
- ✓ Programa educativo para desplazados víctimas del conflicto económico y social.
- ✓ Programa educativo para personas reincorporadas o reintegradas de grupos armados.
- ✓ Programa educativo para talentos excepcionales.

Cabe destacar que esta estrategia promueve la culminación exitosa de la educación media de población vulnerable, que históricamente ha enfrentado barreras de acceso y permanencia al sistema educativo. Así, en los últimos años se han graduado más de 300 personas privadas de la libertad de la cárcel Distrital y 250 exhabitantes de calle. Asimismo, anualmente se gradúan más de 200 estudiantes del programa de doble titulación en alianza con el SENA, reconocido entre los 500 mejores proyectos de inclusión de Latinoamérica y el Caribe.

Estos resultados han llevado a que el Colegio Técnico José Félix Restrepo sea reconocido como una institución educativa con programas en innovación por el Mi-

nisterio de Educación Nacional (MEN) y la Fundación Saldarriaga Concha. Además, recibió el reconocimiento del PNUD, la Universidad Javeriana y el proyecto Colombia +20 del periódico El Espectador como programa que construye país.



COLEGIO TÉCNICO JOSÉ FÉLIX RESTREPO RESALTA:



A través de la oferta que se brinda en la formación de la media técnica en la que están participando los estudiantes con discapacidad se han promovido oportunidades de empleo en las que puedan implementar sus conocimientos adquiridos en medios tecnológicos, electrónicos, ambientales y formación en medios. ”



2.2. Educación y formación posmedia

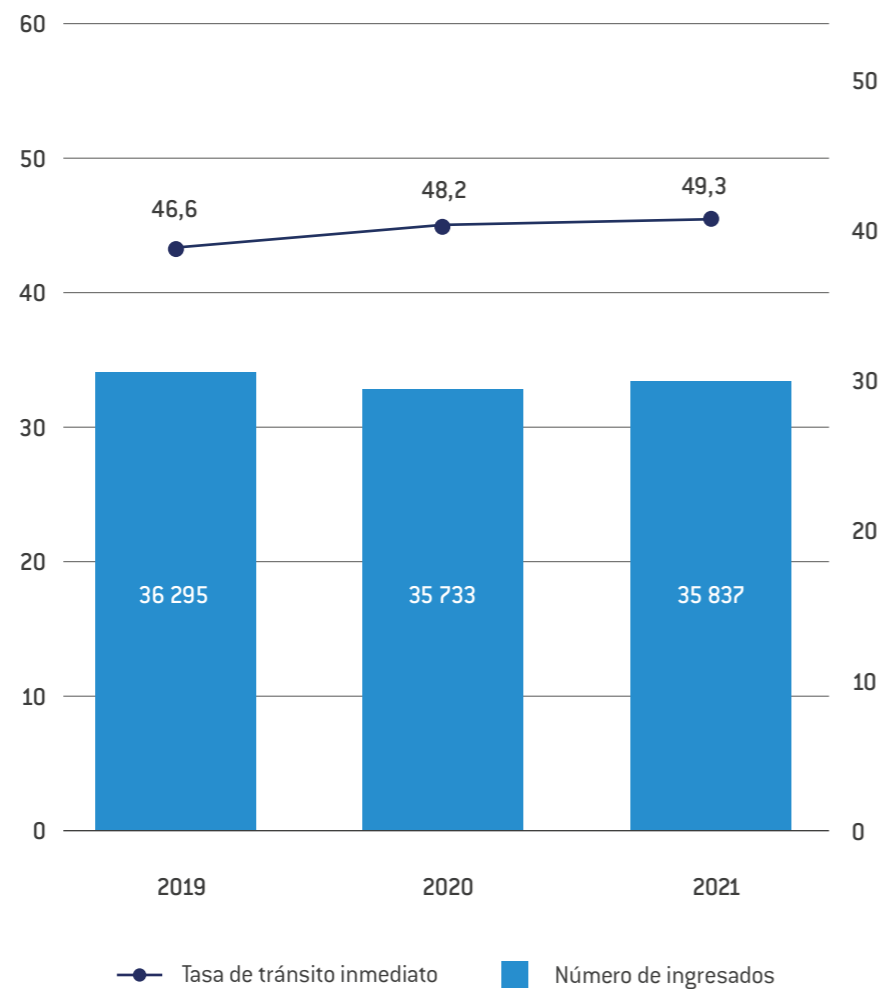
El tránsito exitoso a la educación posmedia⁶ y su culminación contribuyen a construir una trayectoria educativa con alta probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, conseguir una mayor calidad de vida. En consecuencia, crear condiciones que faciliten el tránsito efectivo desde la media hacia la posmedia, y lograr la culminación de los estudios durante esta etapa, se convierte en una de las mejores inversiones que pueden realizar los gobiernos para mejorar la calidad de vida de las personas de manera sostenible.

En la capital del país, según la información del Ministerio de Educación Nacional, el porcentaje de estudiantes de grado once que en el siguiente año a su graduación

transitan hacia la educación superior creció durante los últimos tres años, pasando de 46,6 % en 2019 a 49,3 % en el 2021. No obstante, llama la atención que la cantidad de estudiantes se ha mantenido prácticamente constante durante los tres años analizados, lo que significa que el crecimiento en este indicador puede responder al leve descenso en la matrícula de estudiantes de grado once (ver gráfica 4).

6. Hace referencia a la oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media. Contempla la educación superior —pregrado, técnicos y tecnólogos (TyT), y posgrado— y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Gráfica 4. Estudiantes de media que ingresaron a la educación superior y tasa de tránsito inmediato (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

Frente a la matrícula total en educación superior, Bogotá registró 834 000 estudiantes en 2021, un número que supera en más de 60 000 el registro prepandemia (771 000 estudiantes). Al respecto, en el último año las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas concentraron el 63,7 % de los matriculados, y las públicas, el 36,3 % restante.

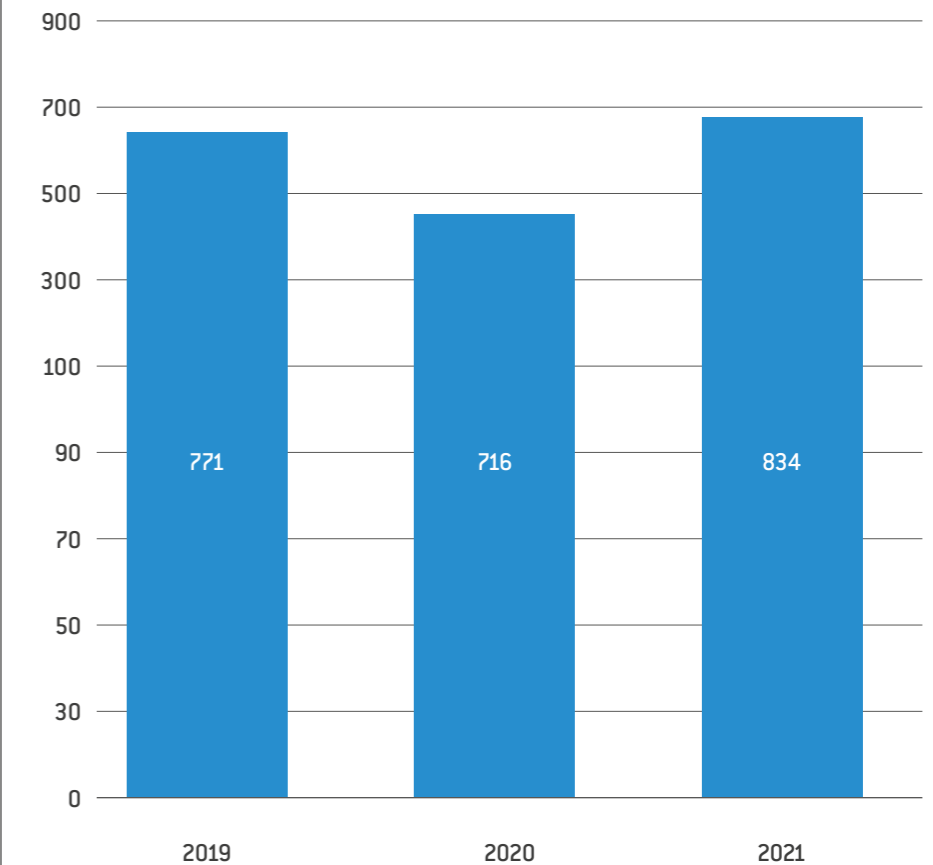
Sobre el nivel académico, prácticamente 9 de cada 10 estudiantes estaban matriculados en programas de pregrado y 1 de cada 10, en programas de posgrado. Del total de estudiantes de pregrado, 4,7 % cursaban programas técnicos profesionales; 28,4 %, programas tecnológicos;

y 66,8 %, programas profesionales. Del total de estudiantes de posgrado, 61,4 % cursaban especializaciones técnicas, tecnológicas o profesionales; 36,0 % realizaban maestrías; y 2,6 %, doctorados (ver gráfica 5).

Sobre los campos del conocimiento, la matrícula está altamente concentrada en programas de gestión y administración de empresas (21,6 %), ingeniería y profesiones afines (7,6 %), desarrollo y análisis de *software* y aplicaciones (6,4 %), ciencias de la educación (5,8 %) y derecho (5,4 %). Estos cinco grupos conforman prácticamente la mitad de la matrícula en educación superior de Bogotá.

Gráfica 5. Matrícula en educación superior

A. Estudiantes matriculados (en miles)



B. Distribución según sector en 2021 (%)

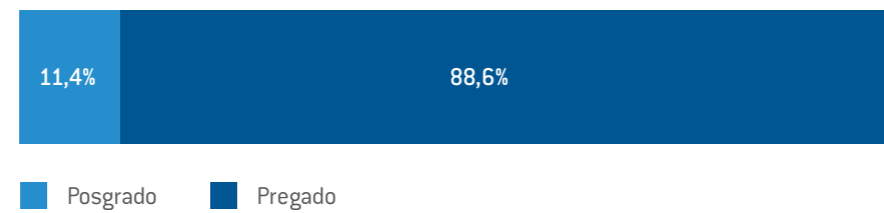


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, MEN, 2021.

C. Distribución según sexo en 2021 (%)



D. Distribución según nivel académico en 2021 (%)



E. Distribución según nivel de formación en pregrado en 2021



F. Distribución según nivel de formación en posgrado en 2021



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, MEN, 2021.

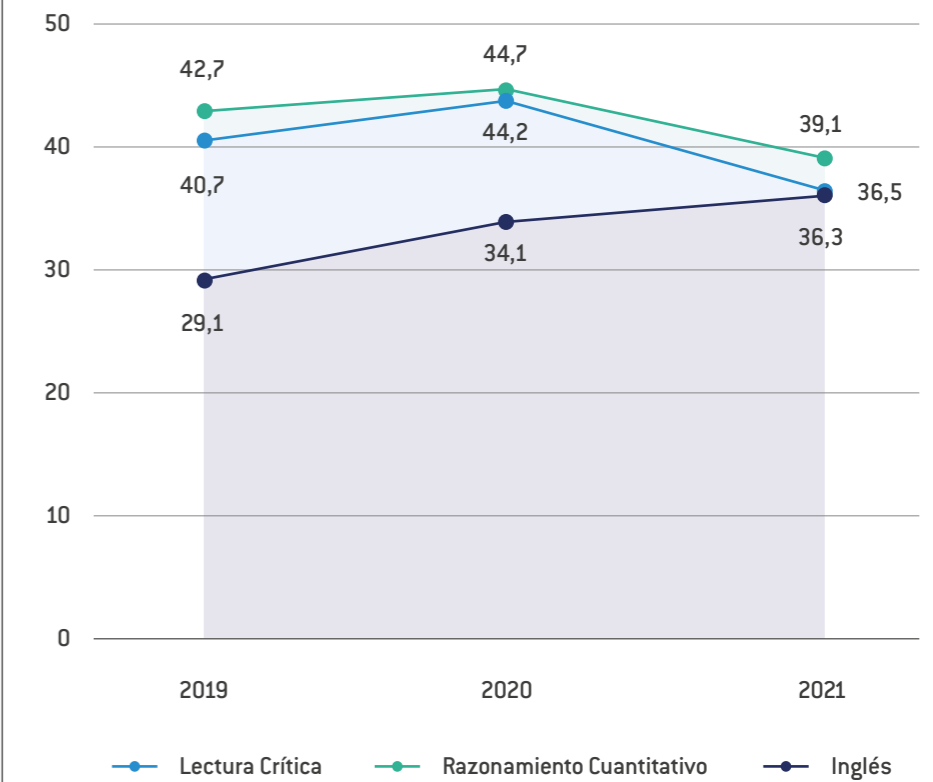
Por otra parte, respecto a la calidad, las personas que logran culminar la educación y formación posmedia no necesariamente adquieren las competencias y habilidades esperadas para desempeñarse adecuadamente en el mercado laboral. Para el caso de Bogotá, entre 2019 y 2021 menos de la mitad de los estudiantes alcanzaron los mayores niveles de desempeño del examen Saber Pro (niveles 3 y 4) en los módulos de Lectura Crítica, Razonamiento Cuantitativo e Inglés. Mientras en los dos primeros módulos este porcentaje disminuyó (pasó de 42,7 % a 39,1 % y

de 40,7 % a 36,5 %, respectivamente), en Inglés incrementó progresivamente (de 29,1 % a 36,3 %) [ver gráfica 6].

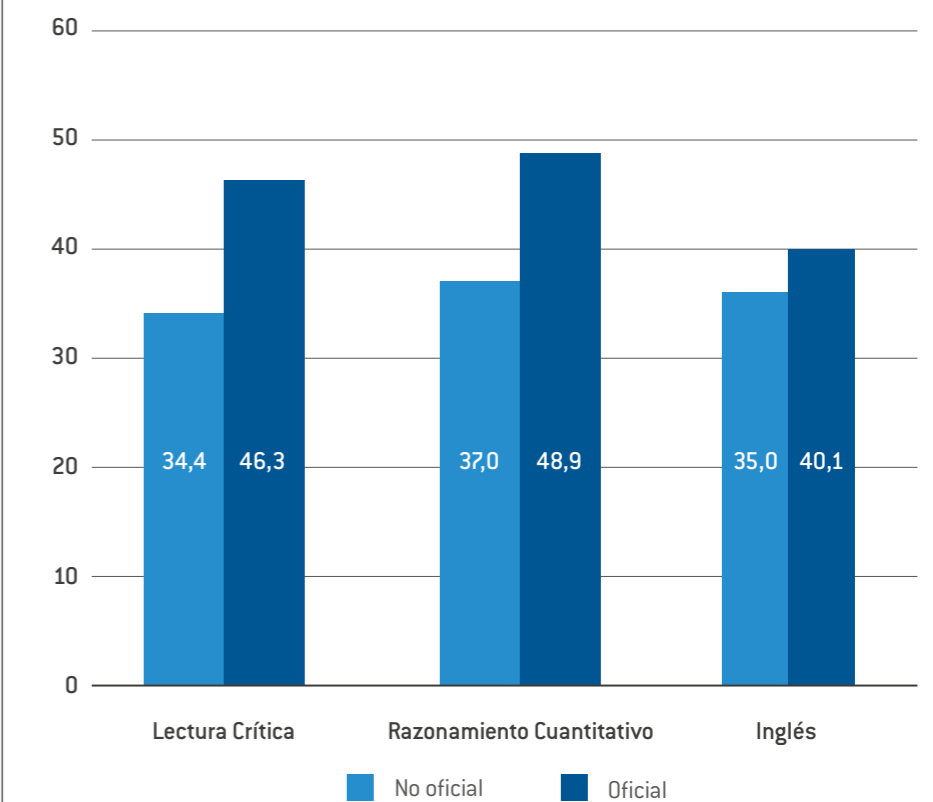
Resulta importante mencionar que, contrario a lo que ocurre en la educación media, en promedio la calidad de la educación de las IES oficiales en Bogotá fue superior a la de las no oficiales. Durante el último año las primeras registraron mayores porcentajes de estudiantes en los niveles 3 y 4 en los módulos de Lectura Crítica, Razonamiento Cuantitativo e Inglés.

Gráfica 6. Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber 11

A. Total de estudiantes (%)



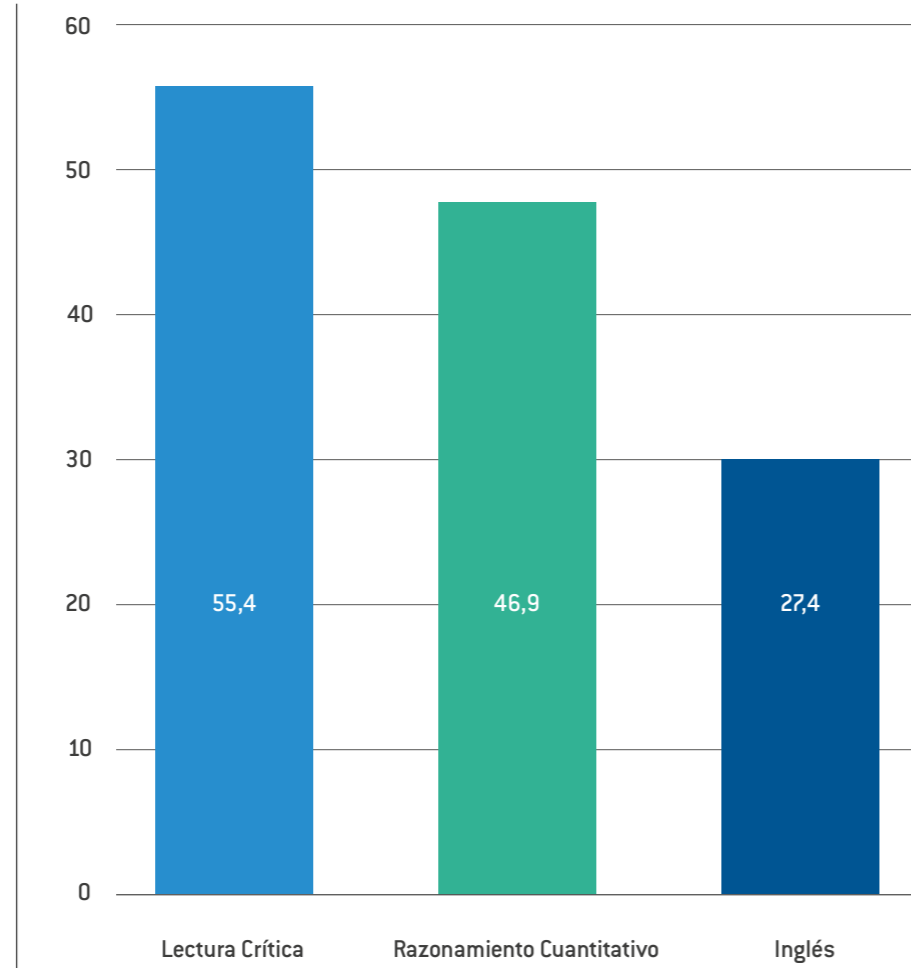
B. Según sector y componente en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber Pro, ICFES.

Respecto a la calidad de la educación técnica profesional y tecnológica, el panorama es relativamente similar al encontrado en la formación universitaria. En el 2021 aproximadamente la mitad de los graduados de estos programas alcanzaron los mayores niveles de desempeño del examen Saber TyT (niveles 3 y 4) en los módulos de Lectura Crítica (55,4 %) y Razonamiento Cuantitativo (46,9 %). En el caso de módulo de Inglés, el porcentaje que logró estos niveles fue apenas el 27,4 % (ver gráfica 7).

Gráfica 7. Estudiantes en los niveles de desempeño esperados del examen Saber TyT (%)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber TyT, ICFES.

La calidad de la educación posmedia deberá continuar monitoreándose porque, como se afirma en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022, uno de los principales retos de las trayectorias educativas y formativas es la calidad y la pertinencia de la educación posmedia. Estos aspectos limitan la capacidad de las personas para adquirir las competencias que efectivamente atienden las demandas sociales y del sector productivo (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022).

Finalmente, debe mencionarse la importancia que tiene la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH)⁷ en la capital del país. De acuerdo con la información del MEN, en el año 2021, 113 000 personas estaban reali-

zando este tipo de cursos de formación; el 51,9 % era formación en idiomas y el 45,6 % eran técnicos laborales. Estos programas se centraron en ventas, salud, finanzas y operación de equipos de transporte, temáticas que corresponden al 42,9 % de la matrícula de este nivel de formación. No obstante, debe mencionarse que la matrícula del 2021 aún es inferior a la registrada en 2019 (149 000) (ver gráfica 8).

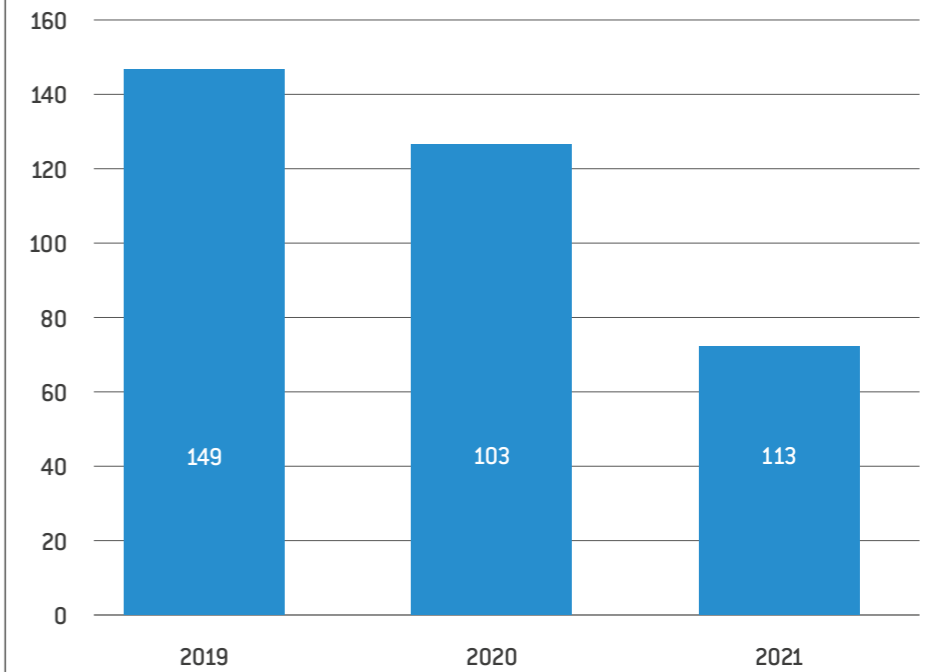
7. La ETDH es la formación que se oferta con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Gráfica 8. Matrícula en formación para el trabajo

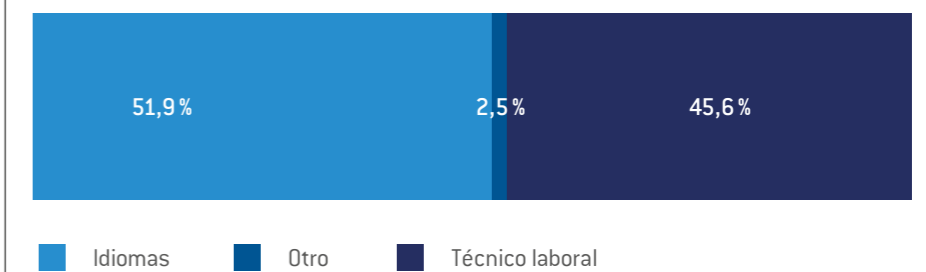
Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información de las Instituciones y el Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), Ministerio de Educación Nacional, 2021.

En materia de educación superior, el principal desafío para Bogotá gira en torno al acceso y la calidad. Hay que rescatar que la capital del país ha avanzado de manera importante con la creación de su Agencia Distrital para la Educación Superior (ATENEA), proyectando cerca de 20 000 nuevas becas de educación en programas técnicos, tecnológicos y profesionales entre el 2020 y el 2024. Adicionalmente, el gobierno local viene implementando diferentes tipos de estrategias que tienen como objetivo fomentar procesos de inmersión y doble titulación desde la media, de forma que faciliten y promuevan el tránsito de este nivel hacia la educación superior. Sin embargo, deberá ampliar el alcance de sus apuestas

A. Estudiantes matriculados (en miles)



B. Distribución según tipo de certificación en 2021 (%)



para llegar a un mayor número de jóvenes, priorizando la preparación y el acceso de los jóvenes bachilleres de las IED, apostándole a la formación en las IES que registren los mayores estándares de calidad.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación posmedia en include.re.co (tablero: «Educación y formación posmedia»).
<https://include.re.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/educacion-y-formacion-posmedia>

2.3. Intermediación laboral

Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con las que cuente una persona, buscar trabajo puede ser un proceso largo y tedioso que no siempre deriva en la obtención de un empleo de calidad. Así como la formación posmedia aumenta las probabilidades de las personas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo formal, los servicios de intermediación laboral — si son adecuados, eficientes y de calidad— impactan e incrementan las posibilidades de las personas de encontrar un puesto de trabajo formal, especialmente en el caso de las poblaciones más vulnerables.

En Colombia existe desde el 2013 el Servicio Público de Empleo (SPE), una red de prestadores destinada a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, mejorando la empleabilidad de las personas y mitigando las barreras de acceso y permanencia a un empleo. Esta red se encuentra conformada por bolsas de empleo, agencias privadas, la Agencia Pública de Empleo del SENA y las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar y de los entes territoriales.

De acuerdo con la información de la Unidad del Servicio Público de Empleo⁸, en materia de intermediación laboral Bogotá registró 180 000 personas inscritas por primera vez en el Servicio Público de Empleo (SPE) durante el 2021, casi 70 000 personas menos respecto al año anterior (ver gráfica 9). Esta cifra puede estar relacionada con el aumento en la tasa de participación y la reducción en el desempleo en la ciudad (como se destaca en el siguiente apartado). Sin embargo, aún hay un alto porcentaje de población que se encuentra ocupada de manera informal. Si bien Bogotá evidencia una recuperación frente a la pandemia y en el 2021 mejoró sus niveles de ocupación y desempleo frente al 2020, se debe continuar articulando estrategias para promover la conexión entre la oferta y la demanda laboral en la ciudad, para así garantizar el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal.

Las características de los nuevos inscritos durante el 2021 en el SPE demuestran la necesidad de generar rutas de intermediación laboral especializadas en atender las poblaciones con menor formación y experiencia laboral. Más de la mitad registraba a lo sumo educación media (55,6%), y prácticamente una de cada tres personas buscaba trabajo por primera vez (31,4%).

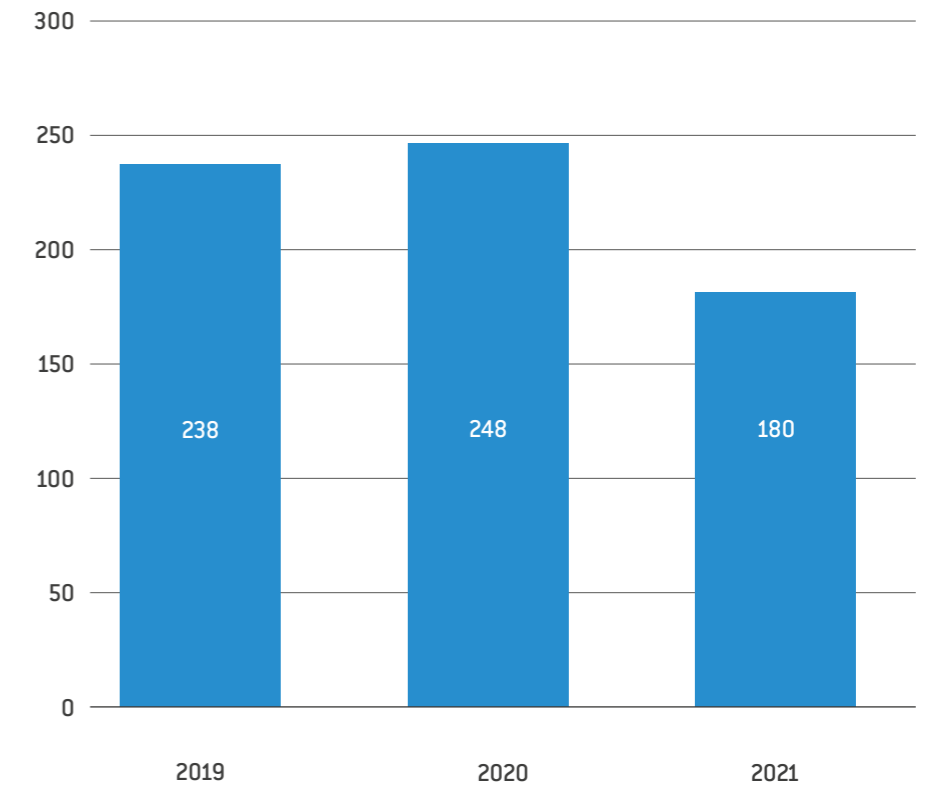
La información también permite identificar a las mujeres y los jóvenes como las poblaciones que más utilizan los servicios de los prestadores del SPE. Por grupos poblacionales, estas registraron porcentajes importantes dentro del número total de nuevas personas inscritas en el SPE durante el 2021 (54,4% y 51,4%, respectivamente). Las personas migrantes, con discapacidad, comunidades étnicas o mayores de 55 años, por su parte, en ningún caso representaron más del 5% de total inscritos la ciudad. De todas formas, no se pretende obviar que existen barreras para el acceso a los servicios de intermediación laboral, que limitan y reducen la participación de algunos grupos poblacionales en estos servicios. Cabe señalar que, a diferencia de versiones anteriores del INEI, en este informe no se pudo acceder oportunamente a los resultados de colocación para grupos poblacionales de la APE SENA para 2021.

Lo anterior nos invita a pensar en lo que están dejando por fuera los datos respecto a las barreras que puede generar el pertenecer a un grupo poblacional u otro, así como las dificultades que trae para reconocer y hacer uso de los servicios de intermediación existentes en la ciudad. Si bien las mujeres y los jóvenes son quienes hacen mayor uso de este tipo de servicios, la población migrante y la población mayor de 55 años alcanzan tasas de informalidad importantes en la ciudad (seguidos de las comunidades étnicas, las mujeres y los jóvenes). A pesar de que estas poblaciones puedan requerir los servicios, sus oportunidades de acceso al mercado laboral formal son más reducidas. En respuesta, se deberían realizar mayores esfuerzos para conectarlos con estrategias de intermediación que respondan a las necesidades propias de sus características. Ahora bien, los servicios especializados no solo pueden estar orientados a la población; estos deben reconocer el papel que juegan tanto el empleado como el empleador, por lo que el sector productivo debe ser fortalecido y acompañado en el proceso de gestión de su talento humano, para poder crear las oportunidades de acceso que requieren los diferentes grupos poblacionales.

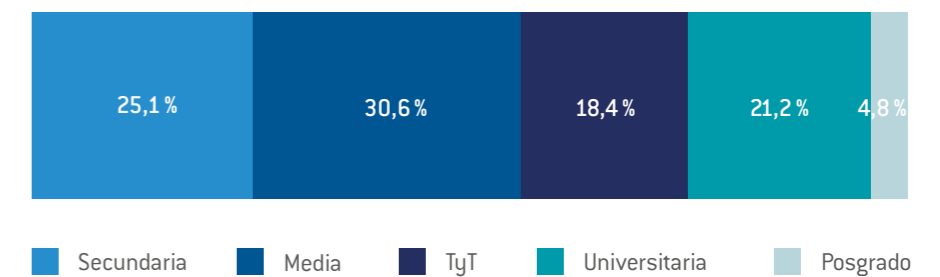
8. Información correspondiente al registro que los prestadores autorizados realizan en el Sistema de Información del SPE (SISE).

Gráfica 9. Personas inscritas en el SPE

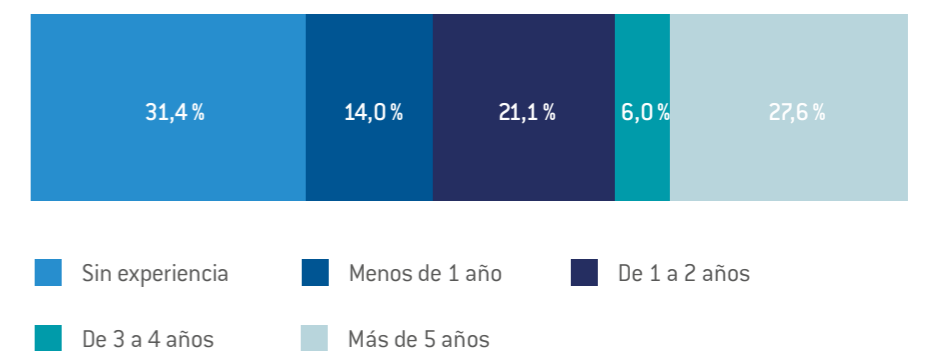
A. Número total de inscritos 2019-2021 (en miles)



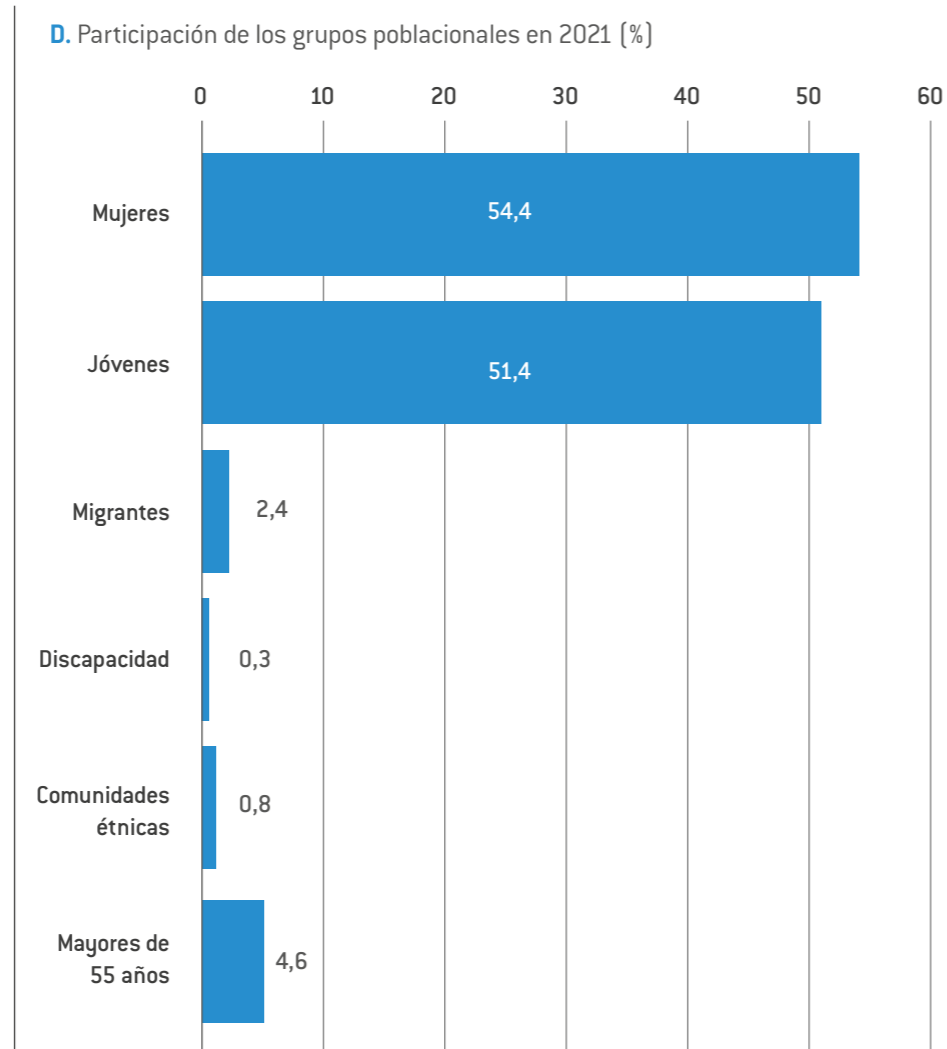
B. Distribución según nivel educativo en 2021 (%)



C. Distribución según experiencia en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

Por otra parte, durante el 2021 Bogotá recuperó y superó los niveles de colocación generados a través del SPE. Cabe destacar que durante el último año la capital del país registró 6 000 personas que consiguieron un puesto de trabajo producto de los servicios intermediación laboral de los prestadores del SPE, así como de las diferentes estrategias de recuperación de empleo de la ciudad. Así, se logró superar las cifras registradas en 2019 y 2020 (53 000 y 43 000 personas respectivamente) (ver gráfica 10).

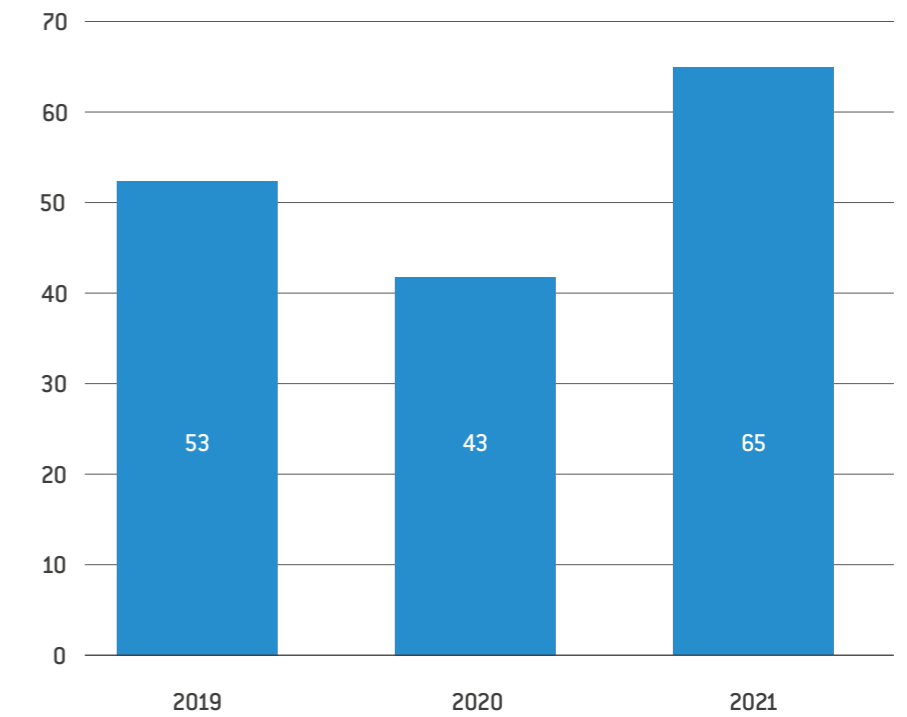
Según el nivel académico, la mayoría de las colocaciones correspondieron a personas graduadas de educación media y programas técnicos o tecnológicos (contribuyeron 39,3 % y 22,3 %, respectivamente). De acuerdo con su experiencia laboral previa, la mayoría de las personas colocadas fueron personas sin

experiencia o con entre uno y dos años de experiencia (26,4 % y 25,9 % cada uno).

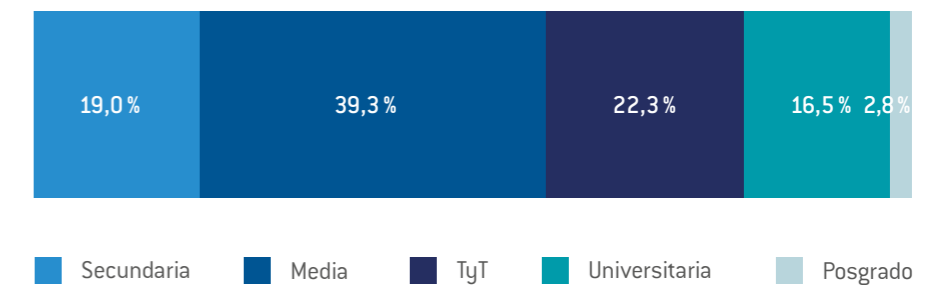
Por grupos poblacionales —y de manear similar al registro en el SPE— las mujeres y los jóvenes registran importantes participaciones de colocación (54,2 % y 54,1 %, respectivamente), mientras que las personas migrantes, con discapacidad, comunidades étnicas o mayores de 55 años presentan bajas participaciones (menores a 2 % en todos los casos). Lo anterior muestra que en el caso de los prestadores del SPE ubicados en Bogotá, su capacidad de colocación es relativamente coherente con el registro de los grupos poblacionales analizados. No obstante, lo anterior no exime a la capital del país de implementar acciones que mejoren la empleabilidad y aumenten las posibilidades de colocación de estas poblaciones.

Gráfico 10. Colocados en el SPE

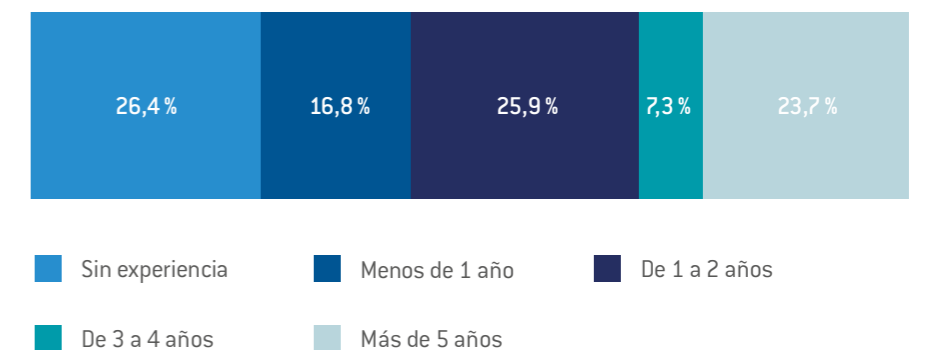
A. Número de colocados (2019-2021), en miles de personas



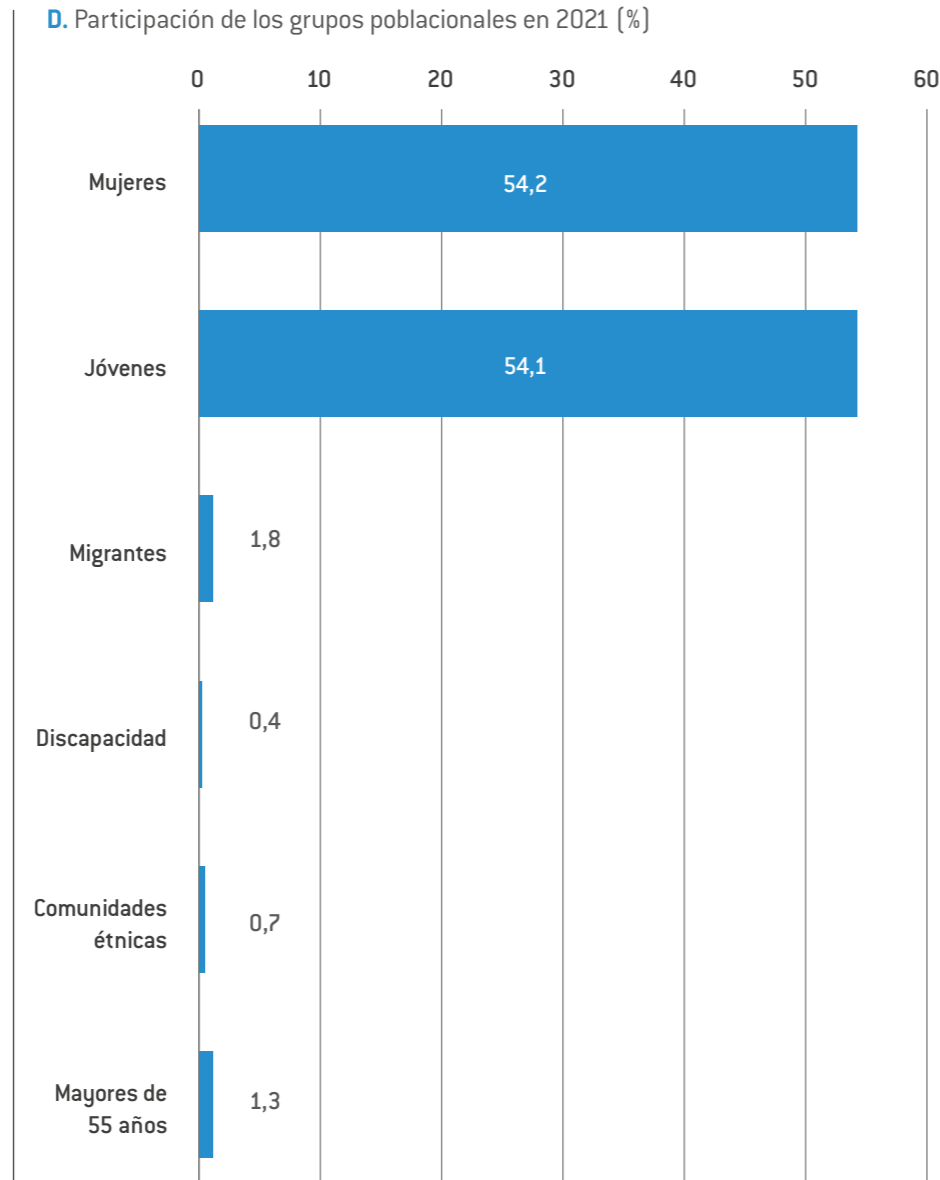
B. Distribución según nivel educativo en 2021 (%)



C. Distribución según experiencia en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

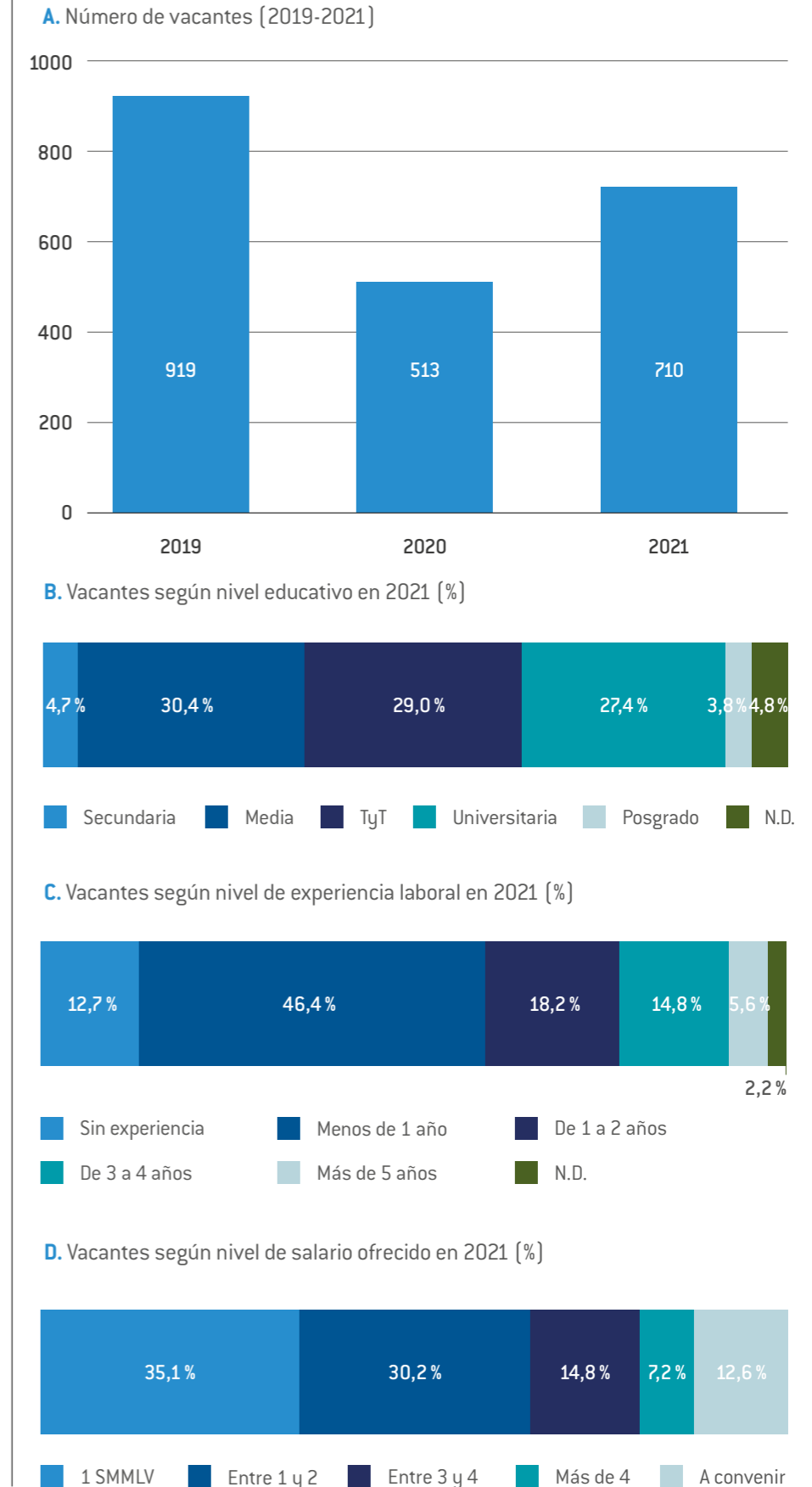
Por otra parte, respecto a la demanda laboral, el tejido empresarial de Bogotá registró 710 000 vacantes a través de los prestadores autorizados del SPE durante el 2021. Si bien esta cifra supera las 513 000 vacantes registradas en el año anterior, aún no recupera las 919 000 vacantes presentadas en el 2019, año previo a la pandemia (ver gráfica 11).

En el último año, las vacantes registradas en la capital del país requerían principalmente personas con educación media (30,4%) o técnica o tecnológica (29,0%) y, además, que tuvieran de experiencia laboral al menos un año (46,4%) o de uno a dos años (18,2%). Como

principales remuneraciones, las empresas ofrecieron en sus vacantes pagos de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) (35,1%) y de entre uno y dos SMMLV (30,2%).

Las empresas que más publicaron vacantes en el SPE durante el 2021 se dedicaban a servicios administrativos o de apoyo (28,9%); servicios profesionales, científicos o técnicos (15,3%) y servicios de información o comunicaciones (7,1%); o se dedicaban al comercio (4,6%) y la industria manufacturera (4,2%). En conjunto, estas actividades económicas explicaron tres de cada cinco vacantes publicadas en la ciudad durante el último año.

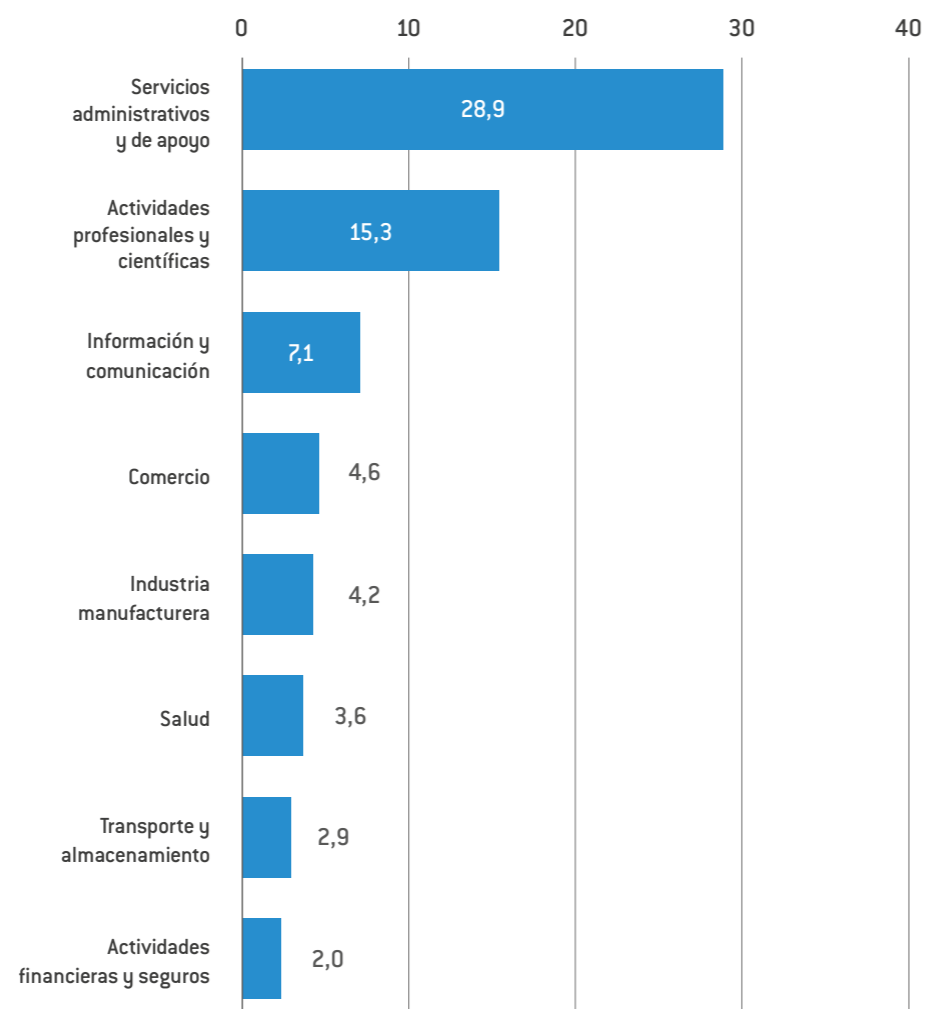
Gráfica 11. Vacantes registradas en el SPE



Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.



E. Vacantes según sector que las ofrecen en 2021 (%)

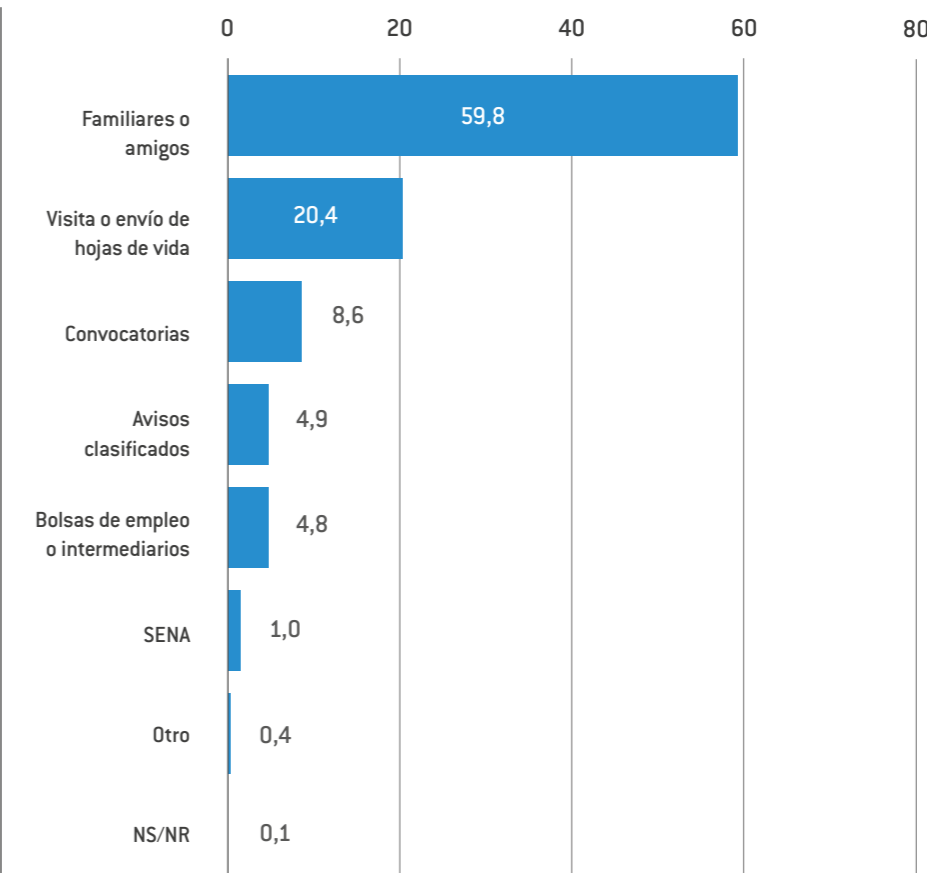


Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.

Finalmente, es importante resaltar que, a pesar de los esfuerzos realizados por incentivar la utilización de mecanismos formales de intermediación laboral, el canal más utilizado por las personas en Bogotá para encontrar

empleo fue el contacto a través de conocidos, amigos o familiares (59,8%) (ver gráfica 12). Durante el 2021 solamente el 5,8% de los ocupados utilizó los prestadores del SPE o la APE SENA para encontrar su trabajo.

Gráfica 12. Canales de búsqueda de trabajo (%)



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



En materia de intermediación laboral, Bogotá durante los últimos años ha consolidado su Agencia de Empleo Distrital, principalmente para enfocar sus acciones en mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del conflicto y comunidades étnicas. Sin embargo, su alcance sigue siendo limitado, toda vez que sus metas propuestas en el plan distrital de desarrollo 2020-2024 (promover la generación de empleo a al menos 200 000 personas con enfoque diferencial durante el cuatrienio) y sus registros en el SPE (6000 colocaciones en 2021), siguen siendo relativamente pequeños para la magnitud del desempleo existente en la ciudad (700 000 personas cada año aproximadamente).

Es importante destacar las diferentes estrategias que ha implementado la Alcaldía de Bogotá por medio de las que incentiva a los prestadores del SPE y a las empresas a colocar laboralmente a los jóvenes, las mujeres y los mayores de 50 años que se encuentren desempleados. La ciudad debe continuar apostándole a este tipo de incentivos que permiten complementar las acciones de su Agencia de Empleo y coordinar a los demás actores del ecosistema de empleo para lograr la colocación de poblaciones con más dificultades en el mercado laboral.

Una de estas estrategias es la apuesta innovadora de incorporar un esquema de pago por resultados, que tiene como propósito promover la vinculación laboral de mujeres y pagar a los operadores de rutas de atención un incentivo por el resultado real de colocación. Así, se promueve un uso

más eficiente del recurso público y se está más cerca con mayor certeza del objetivo real de colocación.

Otra iniciativa distrital es el programa Empleo Incluyente, que entró en funcionamiento a finales de 2022. Este tiene como objetivo incentivar la contratación laboral de la población que tiene mayores barreras para acceder y permanecer en el mercado laboral formal de la ciudad. Algunas de las poblaciones beneficiarias son: jóvenes, personas mayores de 50 años, personas transgénero, población con discapacidad, mujeres, víctimas del conflicto armado o de violencia, entre otras.

Las diferentes iniciativas que se llevan a cabo en Bogotá son un referente para las demás ciudades del país que estén interesadas en crear incentivos para coordinar a los actores que intervienen en las políticas activas de empleo de sus territorios. En este sentido, el esquema implementado en Bogotá puede ser un primer referente para el sistema de seguimiento y monitoreo de los resultados, la calidad y la eficiencia de las iniciativas de empleabilidad que buscan potencializar los ecosistemas de empleabilidad, propuestos por el Informe Nacional de Empleo Incluso 2021-2022 (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA, 2022).



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de intermediación laboral en includere.co, «Datos sobre intermediación laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pestanas/datos-generales/contenido/intermediacion-laboral>

2.4. Empleo

El empleo es un mecanismo para materializar el talento y la vocación de las personas, y a su vez permite la movilidad social y el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, el tránsito disímil por las anteriores etapas hace que las posibilidades de acceso a empleos de calidad varíen para cada uno de los grupos poblacionales y se convierta en un privilegio para unos pocos.

De acuerdo con la información de la Cámara de Comercio de Bogotá, la capital del país cuenta con un nutrido tejido empresarial. Según el registro mercantil activo para el 2021, está conformado por 664 000 empresas, de las cuales el 90,5 % son microempresas. Durante dicho año el número de empresas incrementó en 30 000 respecto al año 2020, un dato que evidencia la recuperación de la ciudad frente a los efectos económicos que tuvo la pandemia (Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá [ODEB], 2022). Este tejido empresarial —junto con aquel informal, que no contó con un registro mercantil activo durante el 2021— generó la ocupación de 3,6 millones de personas, lo que convierte a Bogotá en el principal mercado laboral del país.

Cabe destacar que, además de ser uno de los principales generadores de empleo, el empresariado también se ha convertido en un actor estratégico para la transformación social del país. Según la Encuesta de Arquitectura Social Estratégica, que tiene como objetivo identificar el estado actual de la inversión social privada en Colombia, en 2021 el sector empresarial invirtió 3,7 billones de pesos en gestión social, con el fin de aportar a la mitigación de las problemáticas que afectan a Colombia. Algunos de los proyectos en los que se destinó esta inversión fueron: programas dirigidos a los empleados y sus familias; filantropía, en temas relacionados con ayuda humanitaria, educación, medio ambiente y salud; responsabilidad social empresarial; voluntariados corporativos; y nuevos negocios de impacto social positivo (ANDI y Fundación ANDI, 2021).

En el caso particular de Bogotá, algunas empresas han apostado por desarrollar prácticas de inclusión laboral dirigidas a poblaciones vulnerables. Estos esfuerzos son

reconocidos por diferentes actores como por la Agencia Pública de Empleo del Distrito, que a partir de 2022 implementó un galardón para las empresas que apuestan por la inclusión laboral de aquellas poblaciones que históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder a un trabajo formal. En 2021, 24 empresas de diferentes sectores recibieron este reconocimiento por contar con prácticas inclusivas de empleo en la ciudad, dirigidas específicamente a jóvenes, migrantes, mujeres, personas LGBT, víctimas del conflicto armado, población con discapacidad y comunidades étnicas.

Respecto al mercado de trabajo, la capital del país aún no se ha recuperado de los impactos económicos ocasionados por la pandemia. Según la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en el 2021 Bogotá registró menores niveles de participación y ocupación laboral frente al 2019. La tasa global de participación⁹ disminuyó de 72,8 % en 2019 a 69,2 % en 2021, y la tasa de ocupación¹⁰ se redujo de 65,5 % en 2019 a 58,4 % en 2021. Se presentó también una mayor desocupación respecto a la observada previamente a la pandemia; la tasa de desempleo¹¹ incrementó de 10,6 % en 2019 a 15,5 % en 2021 (ver gráfica 13). No obstante, debe mencionarse que frente al 2020, año en que ocurrió la pandemia, Bogotá ya inició su recuperación con mejoras en sus niveles de ocupación (aumentó 2,7 puntos porcentuales) y desempleo (cayó 2,9 puntos porcentuales).

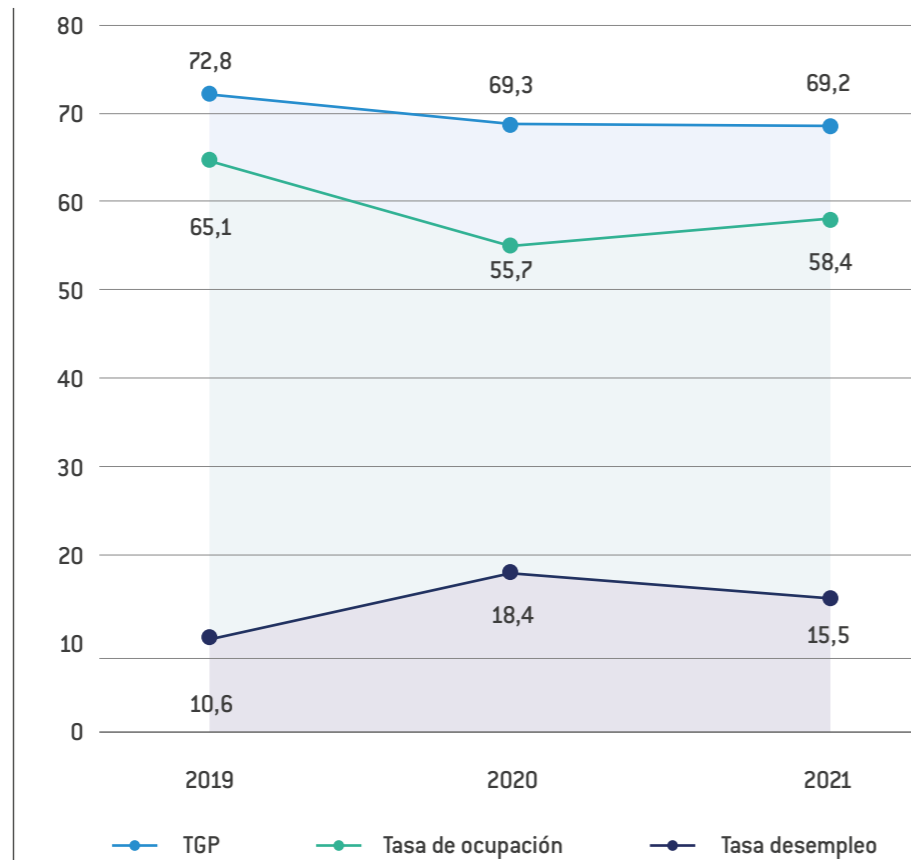
9. La tasa global de participación es la relación porcentual entre la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno) y la población en edad de trabajar (mayor de 15 años).

10. La tasa de ocupación se define como la relación porcentual entre la población ocupada y la población en edad de trabajar (mayor de 15 años).

11. La tasa de desempleo corresponde a la relación población entre la población desocupada y la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno).

Al cierre editorial del presente documento, en 2022¹² la tasa global de participación presentó una tendencia estable desde enero hasta noviembre; inició en enero en 67,5% y en noviembre se ubicó en 67,4%. Respecto a la tasa de ocupación, iniciando 2022 el 56,2% de la población en edad de trabajar de Bogotá se encontraba ocupada. Este indicador aumentó durante los últimos meses del año y en noviembre se ubicó en 61,4%. Es importante mencionar que estos datos no significan una mejora en la situación laboral del territorio, puesto que podrían deberse a comportamientos estacionales, como el inicio y el final de la contratación temporal y los cambios en la actividad económica, entre otros. Finalmente, la tasa de desempleo

Gráfica 13. Indicadores del mercado laboral de Bogotá D.C.



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

Desde el punto de vista de la inclusión laboral, durante el 2021 las poblaciones que registraron menores niveles de participación y de ocupación en la capital fueron los adultos mayores de 55 años y, en segunda instancia, las mujeres y los jóvenes. Preocupa el caso de los mayores de 55 años, puesto que, de acuerdo con el análisis nacional de ocupación de esta población (ver análisis completo en el INEI 2021-2022), los sectores de la economía en los que se desempeñan

durante el 2022 tuvo una tendencia a la baja; inició en enero en 16,7% y se ubicó en noviembre en 8,8%. Si bien esto puede estar relacionado con la reactivación económica de la ciudad, solo hasta tener los datos consolidados del año se podrán hacer inferencias respecto al estado del mercado laboral de Bogotá durante el año.

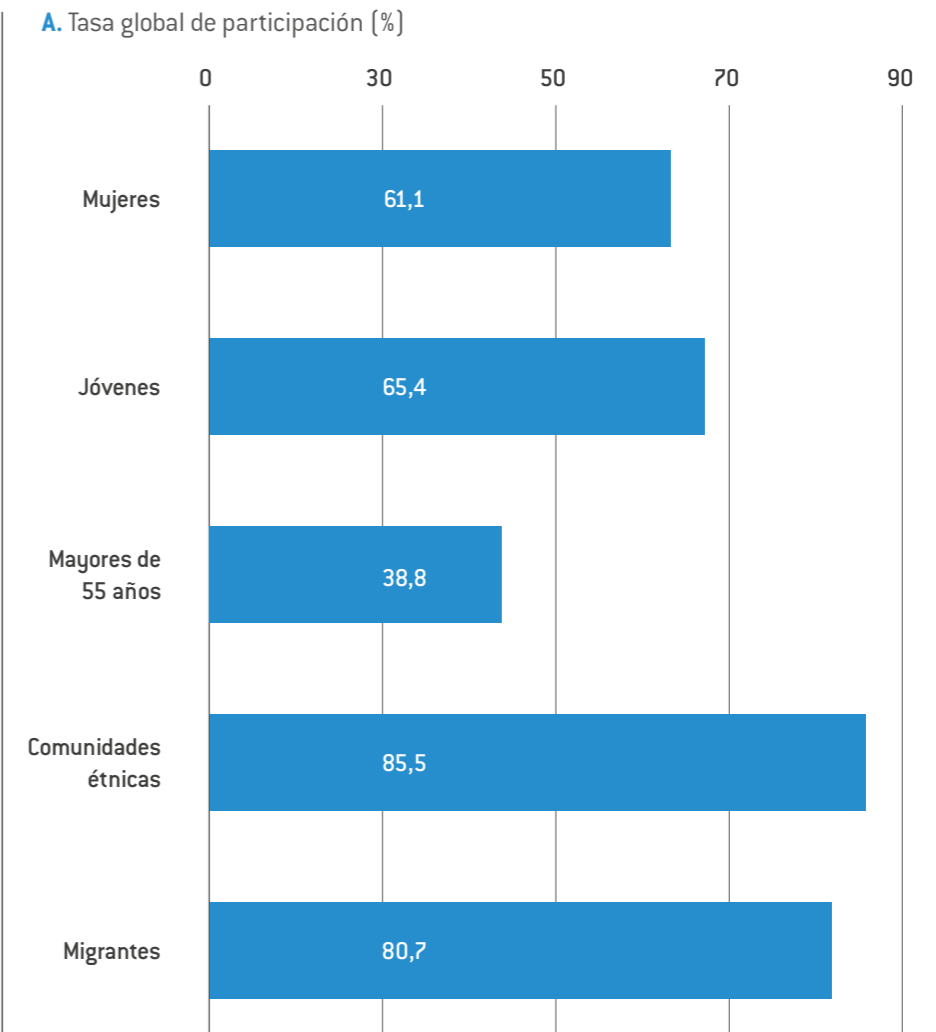
12. Los datos de 2022 fueron procesados desde enero hasta noviembre a partir de la información publicada mensualmente por el DANE; se expandieron con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Al cierre editorial del documento no se encontraba disponible el consolidado de 2022.

mayoritariamente son: «agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (22,14%); el comercio al por mayor y al por menor (18,16%); la industria manufacturera (9,9%); el transporte y almacenamiento (6,85%) y la construcción (6,62%)» (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA, 2022), lo que supone un reto por la demanda de este tipo de sectores en la ciudad. Además, en cuanto a formación, esta población plantea la necesidad de incorporar procesos innovadores

de educación que permitan su inclusión, pero sobre todo su permanencia y la culminación de rutas que fomenten su colocación.

También llama la atención el caso de las mujeres, dado que presentan una menor tasa global de participación y ocupación en Bogotá en comparación con otros grupos poblacionales. Como se describió en los apartados anteriores, las mujeres tienen un mejor desempeño en el resto de la trayectoria: educación media, posmedia e incluso en la intermediación laboral, específicamente en las nuevas inscripciones y las orientaciones. Sin embargo, no logran tener una vinculación efectiva en el mercado laboral de la ciudad. Esto puede estar relacionado con aspectos culturales, prejuicios y la distribución inequitativa de las responsabilidades del hogar entre ambos sexos, que les limita su tiempo disponible para laborar o buscar un empleo. Por tanto, es pertinente desde los

Gráfica 14. Indicadores del mercado laboral según grupos poblacionales en 2021 Bogotá D.C.

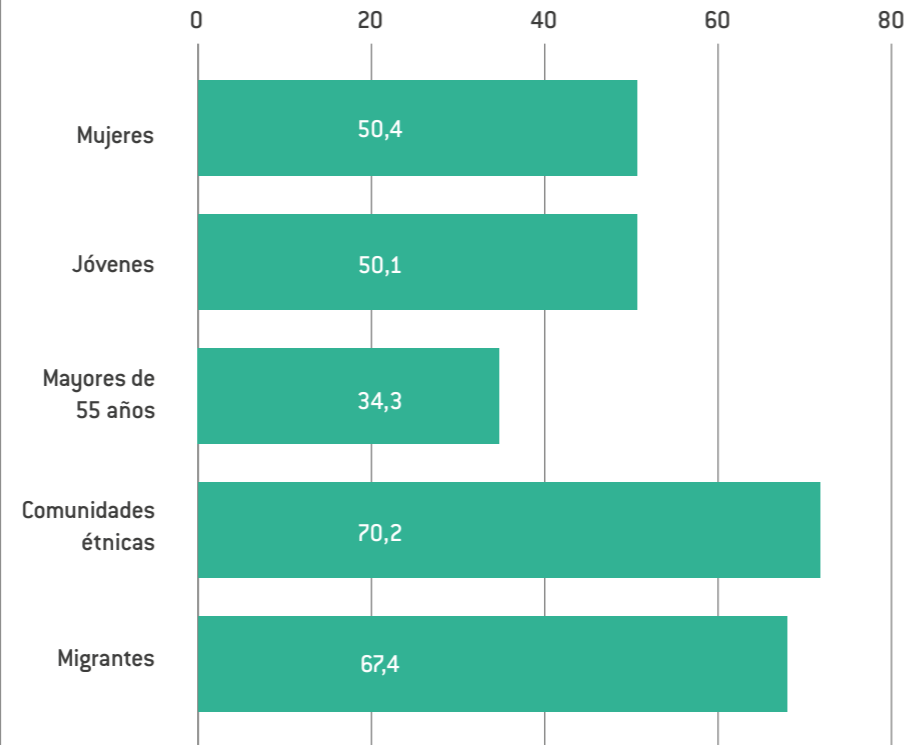


Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

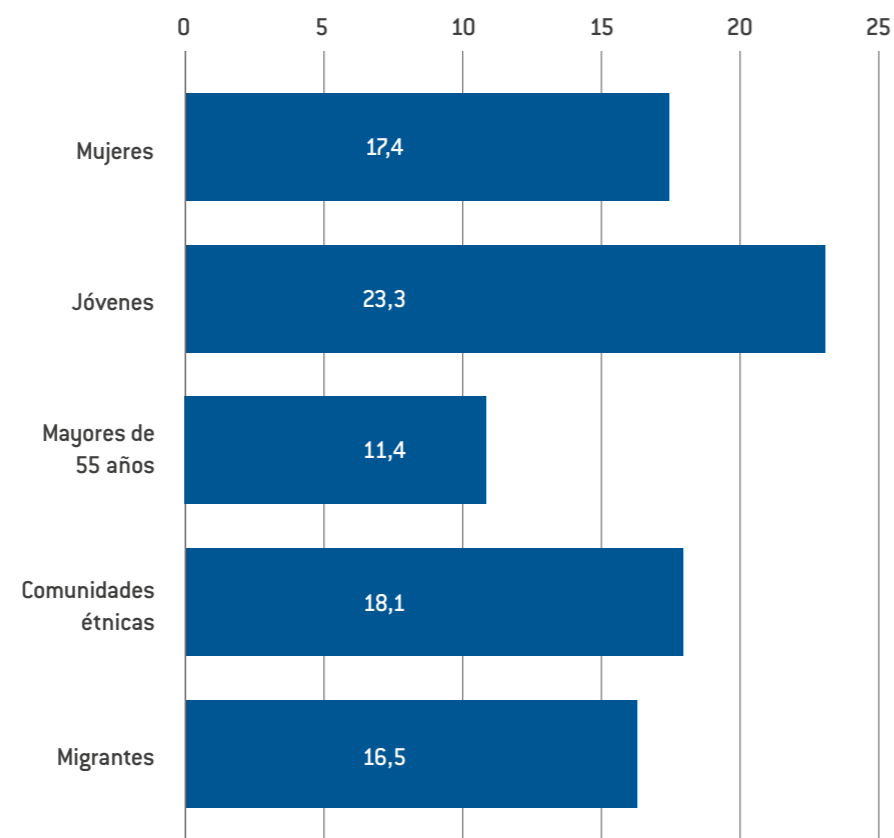
sectores público y privado generar y fortalecer acciones encaminadas a promover la inclusión de esta población (ver gráfica 14).

En materia de desempleo, las poblaciones más afectadas fueron los jóvenes y las comunidades étnicas. En el primer caso, los jóvenes registran niveles superiores de desempleo por enfrentarse a barreras como la falta de experiencia laboral, no poder acceder a oportunidades de formación, no tener suficiente acompañamiento y redes de apoyo en los procesos de contratación, y la falta de oportunidades flexibles para trabajar y estudiar o atender labores del cuidado simultáneamente. La población étnica, por su parte, enfrenta discriminación, prejuicios y, en algunos casos, falta de educación y formación laboral. En cualquier caso, para ambas poblaciones deben generarse acciones que permitan reducir los altos niveles de desempleo.

B. Tasa de ocupación (%)



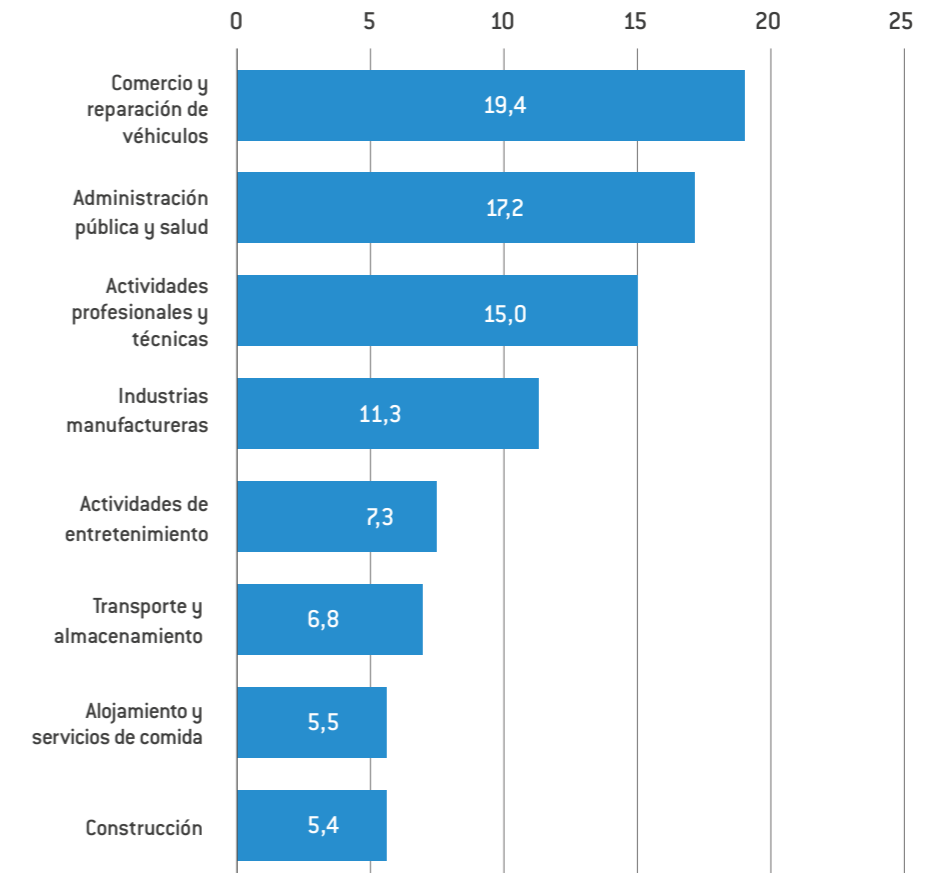
C. Tasa de desempleo (%)



A nivel sectorial, la demanda de trabajo en Bogotá se encuentra en los establecimientos productivos que se dedican a actividades de comercio y reparación de vehículos (19,4%), administración pública y salud (17,2%),

actividades profesionales y técnicas (15,0%), e industrias manufactureras (11,3%). En conjunto, estos cuatro sectores explican tres de cada cinco puestos de trabajo existentes en la capital del país (ver gráfica 15).

Gráfica 15. Indicadores del mercado laboral de Bogotá D.C.



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

Ahora bien, al aproximarse a la calidad de los empleos, el porcentaje de trabajadores que no se encuentran afiliados simultáneamente a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales ha permanecido estable durante los últimos años, pasando de 40,5% en 2019 a 39,3% en 2020 y a 41,2% en 2021 (ver gráfica 16)¹³. Al cierre editorial del presente informe no se tenía la información sobre informalidad consolidada de 2022. No obstante, al comparar el trimestre móvil de septiembre-noviembre de 2021 con el de 2022, la tasa de informalidad de la ciudad presentó un leve aumento, pasando de 35,4% a 36,3%.

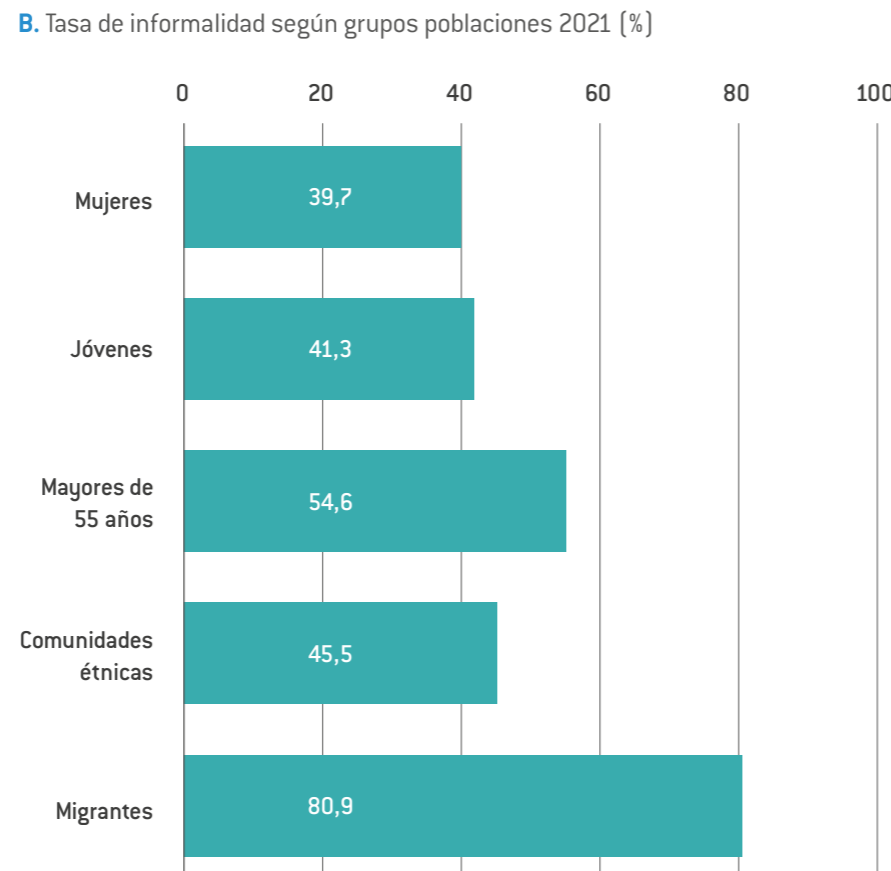
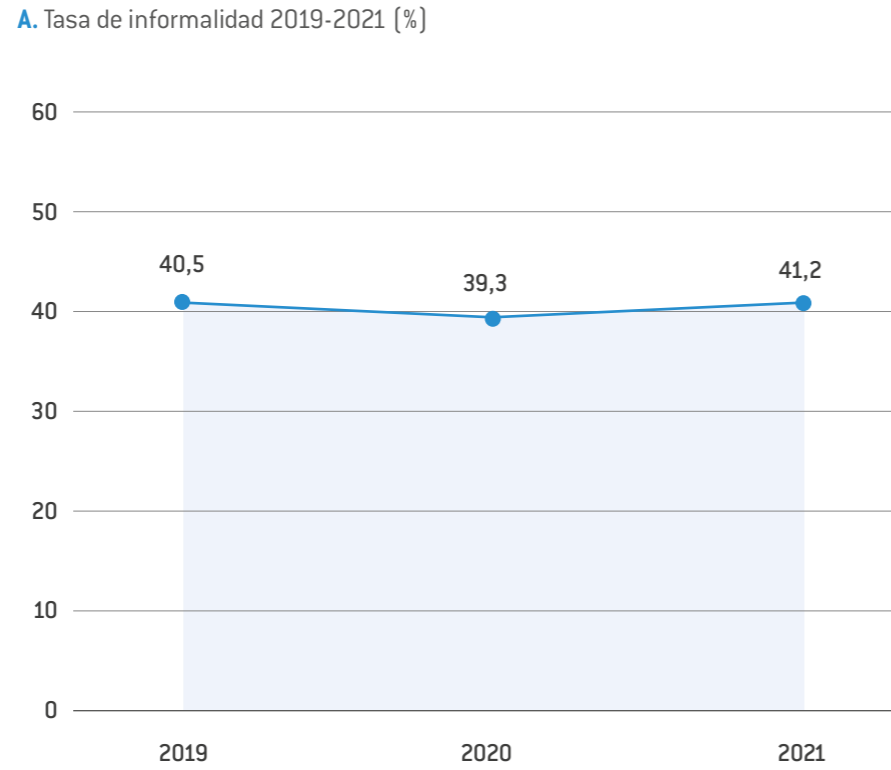
Las poblaciones que registran un mayor número de personas laborando bajo estas condiciones de informalidad fueron los migrantes y las personas mayores de 55 años. En el primer caso, muchos migrantes están dispuestos a

emplearse bajo cualquier condición laboral para atender las precarias condiciones a las que se enfrentan durante sus procesos migratorios. En el caso de los mayores de 55 años, estos recurren a trabajos informales ante la imposibilidad de emplearse de manera formal. Debe recordarse que ambas poblaciones registraron menores tasas de desocupación, lo que podría implicar que ante las bajas expectativas de obtener un empleo de calidad, presentan una alta predisposición a laborar bajo cualquier tipo de condiciones, incluyendo las de la informalidad.

13. La tasa de informalidad corresponde a las personas que no se encuentran afiliadas a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.

Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

Gráfica 16. Indicadores del mercado laboral de Bogotá D.C.



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



Los indicadores de desempleo e informalidad laboral muestran la necesidad de movilizar acciones que permitan mejorar este panorama. Como se destaca en el Informe Nacional de Empleo Incluso 2021-2022 (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA, 2022), se requieren programas que movilicen a los sectores con la capacidad de jalonar el desarrollo territorial, para que la educación y la formación posmedia pertinente encuentren una demanda dispuesta a emplear a los jóvenes, las mujeres y las demás poblaciones con dificultades en el mercado laboral.

En materia laboral, la Alcaldía de Bogotá ha generado importantes avances hacia la formación de competencias y habilidades laborales, el fomento de micronegocios y

el apoyo al emprendimiento. También sobresalen los incentivos a las empresas que contratan jóvenes a través de subsidios temporales a la nómina equivalentes un porcentaje del salario mínimo mensual legal vigente, siempre y cuando las empresas realicen la vinculación formal del joven por al menos un año.



Lo invitamos a conocer en mayor detalle los indicadores de Empleo en includere.co, tablero: «Mercado laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pestanas/datos-generales/contenido/empleo>

03

CONCLUSIONES PRELIMINARES



En principio, es importante reconocer los grandes esfuerzos y logros que se han venido consolidando en Bogotá en materia de trayectoria de la educación al empleo.

Si bien existen retos latentes, la ciudad es un referente para el país y sigue siendo necesario continuar trabajando en el desarrollo de condiciones habilitantes para promover la movilidad social de la población.

A lo largo del informe se han venido visibilizando algunos puntos importantes sobre los que se deben fortalecer las acciones a nivel local. Uno de ellos es el desarrollo de estrategias e iniciativas para responder a las brechas de calidad en los aprendizajes, principalmente en las instituciones oficiales, pues en Bogotá no todos los estudiantes de las IED alcanzan los niveles de desempeño superiores en Lectura Crítica, Matemáticas e Inglés.

Al respecto, el Distrito Capital ha venido desarrollando un número importante de programas y estrategias que buscan fomentar la calidad de la educación pública —directa o indirectamente— a través de la transformación curricular y pedagógica, la implementación de jornada única, el acceso a TIC, el mejoramiento de los ambientes de aprendizaje y la formación docente, entre otros esfuerzos. En vista de lo anterior, y teniendo en cuenta que muchas de estas brechas de calidad se han profundizado producto de la pandemia, se hace una invitación a medir la eficacia de este tipo de iniciativas, de manera que puedan ser ajustadas en pro de conseguir un mayor impacto en los estudiantes y un mejor costo-beneficio. En específico, el trabajo en nivelación y recuperación de aprendizajes puede ser un ejercicio articulado, puesto que existen diferentes actores públicos y privados que están implementando herramientas que contribuyen a la solución, por lo que es de vital importancia mapearlas, reconocerlas, compararlas, medirlas y potenciarlas según sus resultados.

Como segundo punto, es preciso insistir en los desalentadores resultados de deserción y tránsito en la educación media y posmedia de la ciudad, teniendo en cuenta que de cada 100 jóvenes que terminan la educación media en Bogotá, solo 48 acceden inmediatamente a educación superior y 24 la finalizan (GOYN, 2022). Es importante poner en funcionamiento un sistema de seguimiento y monitoreo de los estudiantes, así como aprovechar y fortalecer las herramientas existentes dispuestas por el MEN, como el Observatorio de Trayectorias Educativas (OTE), que permiten evidenciar el tránsito inmediato de los jóvenes a la educación posmedia o su desconexión. Así sería posible diseñar y estructurar estrategias para responder al reto de reconexión y permanencia de la población, con el fin de lograr abarcar las diferentes complejidades de esta problemática.

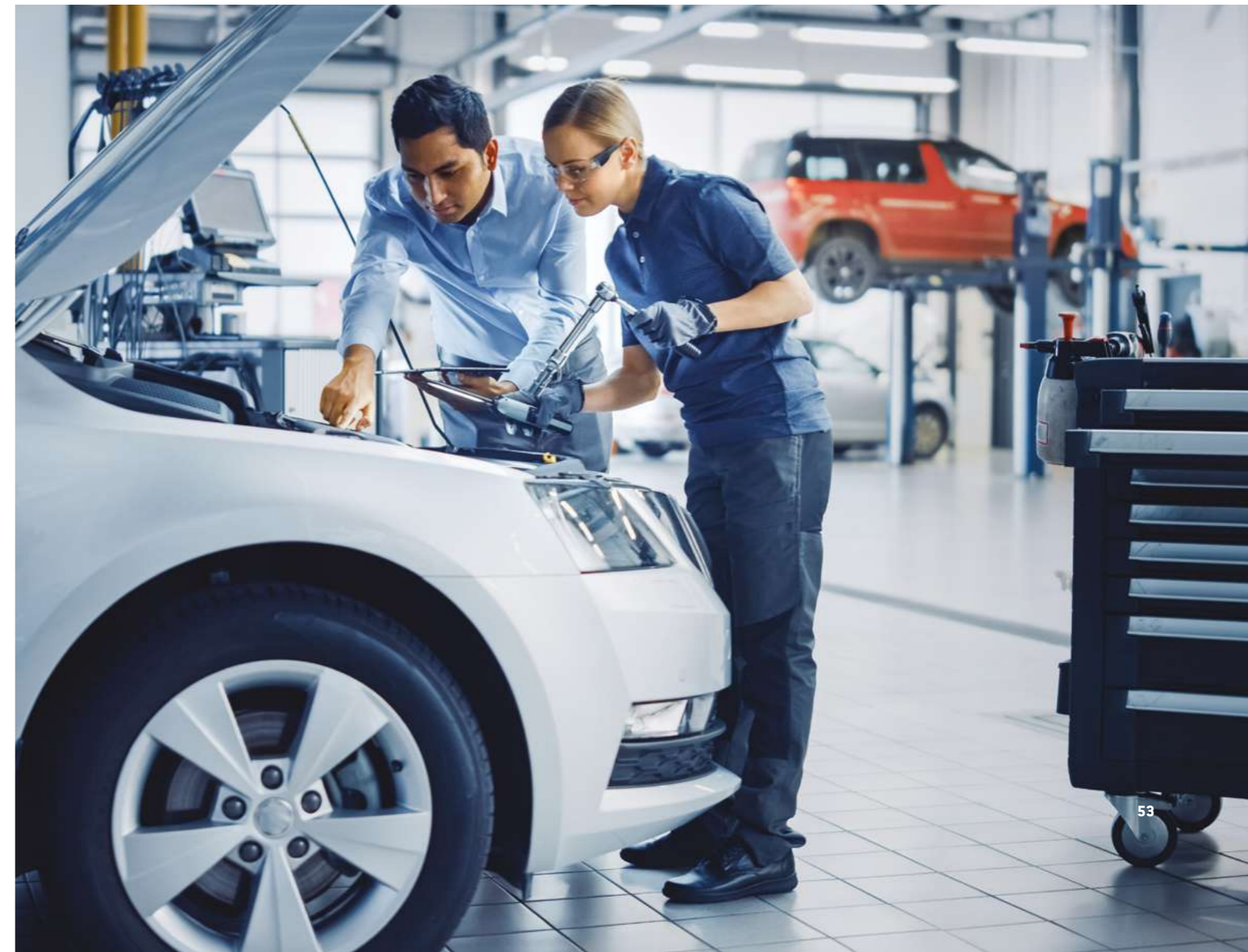
Asimismo, es fundamental ampliar el alcance y la cobertura de los programas de articulación de la educación media con la posmedia que ya se vienen desarrollando y tienen un impacto positivo en el tránsito inmediato. Entre estos se encuentran la oferta de programas técnicos en las instalaciones de las IED (como aquellos de articulación con el SENA), el programa La U en Tu Colegio, y los cursos y las asignaturas universitarias que les permiten a los estudiantes tener una inmersión frente a la siguiente etapa formativa e incrementar sus oportunidades de conexión con la educación posmedia o el mercado laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, es imprescindible mejorar y adecuar los ambientes de aprendizaje de las IED, para que la articulación con los diferentes programas no resulte limitada por la falta de infraestructura o equipos para desarrollar competencias de los estudiantes. Esto implica inicialmente identificar adecuadamente las IED en las que se puedan articular programas de posmedia y fomentar la construcción o adecuación de espacios de aprendizaje que puedan ser utilizados por varias IED, o escenarios en donde los jóvenes por UPZ puedan aprovechar las instalaciones de distintas IED según sus intereses de profundización para la construcción de su proyecto de vida.

Además, la definición de los programas de articulación debe estar cada vez más cerca y articularse a las apues-

tas y perspectivas productivas y sectoriales de la ciudad. Los sectores digital, energía y electricidad, construcción, salud y bienestar, e industrias creativas resuenan actualmente en la ciudad; promover una perspectiva de productividad importante con esta visión podrá contribuir de manera más eficiente con la demanda de talento humano cualificado, así como con el desarrollo laboral de las personas a mediano y largo plazo. No obstante, la responsabilidad de articulación no solo puede recaer en los agentes formativos, por lo que debemos continuar aunando esfuerzos con el sector productivo para que este se involucre en las etapas más tempranas con un rol más activo. Puede hacerlo por medio de prácticas, pasantías, formación dual, *capstone*, entre otras estrategias que incentiven a los jóvenes a transitar a programas formativos que no solo les generen movilidad social, sino que contribuyan a la competitividad de la ciudad.

En tercer lugar, tomando como referencia el índice de competitividad de ciudades 2022, Bogotá se posiciona en el primer lugar entre 32 territorios analizados, ocupando el primer lugar en 7 de los 13 pilares que hacen parte de la medición, entre los que destaca en el de mercado laboral, por mejorar sus tasas de empleo formal y empleo vulnerable (Consejo Privado de Competitividad, 2022). Esto indica que la ciudad ha conseguido avanzar significativamente y que las estrategias de empleo no solo le han permitido recuperarse de la pandemia, sino también crear oportunidades nuevas para la población. Por tal motivo es necesario continuar ahondando en las barreras que persisten para grupos poblacionales específicos como las mujeres y los jóvenes, quienes a pesar de ser la población que más utiliza los servicios de intermediación, son quienes continúan teniendo las mayores brechas de acceso al mercado laboral.





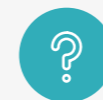
A pesar de que existen diferentes estrategias orientadas a mitigar y prevenir barreras para estos grupos, hay que considerar el análisis y la priorización territorial de ellas, reconociendo que dentro de la ciudad hay contextos locales diversos que influyen en el acceso a oportunidades de estas poblaciones. Ejemplo de ello, tal como lo refiere el [informe de Jóvenes con Potencial emitido por GOYN Bogotá](#), son las localidades Engativá, Kennedy, Bosa, Ciudad Bolívar y Usme, donde hay una mayor concentración de jóvenes que tienen oportunidades limitadas de acceso a educación posmedia y conexión con el mercado laboral.

Así pues, es imprescindible trabajar en la territorialización o focalización de estrategias que permitan el crecimiento localizado de la ciudad, para conseguir un resultado positivo paulatino general de las condiciones habilitantes frente al mercado laboral de estos grupos poblacionales. Dicho esfuerzo se viene adelantado desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, pero debe articularse con los diferentes actores que hacen parte integral de la oferta de la ciudad. Por su parte, en materia de informalidad, debemos hacer énfasis en la población mayor de 55 años y migrante, que tiene unas tasas que superan el 54 % y 80 %, respectivamente. Deben surgir acciones contundentes y especializadas para atender las características propias de estos grupos poblacionales.

Por último, este informe nos invita a que sigamos articulándonos como parte de un sistema en el que cada actor es relevante y contribuye a los resultados de la ciudad. El sector educativo, el sector productivo, el sector fundacional, el sector público; todos hemos conseguido aunar esfuerzos y organizarlos de manera cada vez más eficiente, aprovechando los diferentes escenarios de colaboración como la Red Global de Jóvenes con Potencial (GOYN) Bogotá y creando estrategias conjuntas, integrales y aterrizadas a las necesidades propias del territorio y sus poblaciones para crear una ciudad con más y mejores oportunidades para todos.



Lo invitamos a conocer en mayor detalle el informe de Jóvenes con Potencial emitido por GOYN Bogotá <https://goynbogota.com/principal/conocimiento/>



PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA DISCUSIÓN TERRITORIAL EN TORNO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO INCLUSIVO

1

- ✓ ¿Sería posible estructurar una estrategia de ciudad orientada a mejorar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral?
- ✓ ¿Cómo articular de manera eficientes los múltiples esfuerzos ya existentes en pro de esta población?
- ✓ ¿Cuáles son y cómo atacar las barreras específicas que enfrenta esta población desde los diferentes actores que inciden en ellas, incluyendo a la misma población?

2

- ✓ ¿Cómo implementar alianzas público-privadas que permitan la vinculación efectiva de los beneficiarios de diferentes programas de educación superior y formación para el trabajo existentes en la ciudad?
- ✓ ¿Cómo hacer este tipo de esquemas atractivos al empresariado, de manera que se involucren en los procesos de formación y se beneficien de estos procesos?

3

- ✓ ¿Cómo incrementar el alcance de los esquemas de pago por resultados que actualmente desarrolla la ciudad para atender y colocar población vulnerable?
- ✓ ¿Cómo mejorar sus modelos de implementación, especialmente en materia de financiación y contratación, desde el sector público?
- ✓ ¿Cómo identificar y potencializar buenas prácticas de financiación innovadora que puedan desarrollar las instituciones implementadoras?



APRENDIZAJES, INQUITUDES E IDEAS PARA LA DISCUSIÓN

✓ Puntos clave de la educación media en Bogotá D.C.

Blank lined area for notes on key points of secondary education in Bogotá D.C.

✓ Puntos clave de la educación y formación posmedia en Bogotá D.C.

Blank lined area for notes on key points of post-secondary education and training in Bogotá D.C.

✓ Puntos clave de la intermediación laboral en Bogotá D.C.

Blank lined area for notes on key points of labor intermediation in Bogotá D.C.

✓ Puntos clave del empleo en Bogotá D.C.

Blank lined area for notes on key points of employment in Bogotá D.C.

REFERENCIAS



ANDI y Fundación ANDI. (2021). *Panorama de la inversión social del sector empresarial colombiano. Medición 2021.*

Consejo Privado de Competitividad. (2022). *Índice de competitividad de ciudades 2022.*

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2017). *Modelo de empleo inclusivo para población vulnerable.*

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2022). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022.*

GOYN. (2022). *Jóvenes con potencial. Retos, avances y recomendaciones en la generación de oportunidades para jóvenes con potencial en Bogotá.*

Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá [ODEB]. (2022). *¿Cómo le fue a la economía bogotana 2021?* Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá [ODEB]. (2022). *Boletín de dinámica empresarial No 7.* Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Secretaría Distrital de Planeación. (2020). *Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2020-2024. Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI.*

Informe Nacional de

Empleo
Inclusivo

INEI

2021-2022

BOGOTÁ D.C.

