

Informe Nacional de \_\_\_\_\_

# Empleo Inclusivo

# INEI

2022-2023

---



Alianza por la  
**Inclusión Laboral**



Informe Nacional de \_\_\_\_\_

# Empleo Inclusivo

# INEI

## 2022-2023

---

Informe Nacional de

# Empleo Inclusivo INEI 2022-2023

ISSN: 2954-8209

## Dirección INEI

Ángela Sabogal Camargo

## Coordinación General

Ana María Torres Uribe

## Equipo Base INEI

María Parra Hernández

Laura Lozano Ramírez

Sofía Heredia Cuéllar

## Equipo Técnico INEI

Rafael Arias Albañil

Liseth Beltrán Pitta

Sebastián Campos Lema

Milton Mora Angarita

Valentina Araujo

Laura Vargas

Marisol Forero Cárdenas

Alberto Munévar Ávila

Diana Senior Roca

Daniela Rivera Fernández

## FUNDACIÓN CORONA

### Director Ejecutivo

Daniel Uribe Parra

### Gerente de Educación y Empleo

Rafael Arias Albañil

### 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 país y del programa jóvenes resilientes

Jimena Niño Cáceres

### Director del programa junatanza étnica

Luis Alberto Sevillano

### Subdirector collaborating, learning & adapting (CLA) programa jóvenes resilientes

Enrique Maruri Londoño

### Gerente de empleabilidad programa jóvenes resilientes

Milton Mora Angarita

### Gerente de género e inclusión social programa jóvenes resilientes

Angela Patricia Betancur Zuluaga

### Gerente de diversidad equidad e inclusión programa junatanza étnica

Andy Alegria Polania

## FUNDACIÓN ANDI

### Directora ejecutiva

Catalina Martínez Guzmán

### Subdirectora

Liseth Beltrán Pitta

### Gerente de empleo inclusivo

Sebastián Campos Lema

### Equipo técnico

### Líder de Gestión de Conocimiento

Andrés Felipe Briceño Rodríguez

### Asistente de Arquitectura Social ANDI

Vanessa Andrea Herazo Contreras

## PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

### Representante residente

Sara Ferrer Olivella

### Representante residente adjunto

Alejandro Pacheco

### Jefe nacional de recuperación económica

Alejandra Corchuelo Marmolejo

### Equipo técnico área de reducción de pobreza e inequidad

Laura Vargas

## URBANPRO

### Directora

Claudia Camacho

### Investigador Asociado

Felipe Dussán

### Investigadora Asociada

Eloisa Isaza

## .PUNTOAPARTE EDITORES

### Corrección de estilo

Juan Mikan

### Diseño y diagramación

Inti Alonso

Jeisson Reyes

Valeria Cobo

## FUNDACIÓN CORONA

Calle 70 No. 7-30 oficina 1001

Teléfono (+57) 400 0031

Bogotá, Colombia

Febrero 2024

---

## Socios

---

Fundación corona

ANDI | MÁS PAÍS

Fundación ANDI

USAID  
DEL PUEBLO DE LOS ESPACIOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

ACDI VOCA  
Ampliando Oportunidades en el Mundo



---

## Aliado estratégico

---

FUNDACIÓN PROMIGAS

---

## Colaboradores

---

Unidad del  
Servicio  
de Empleo

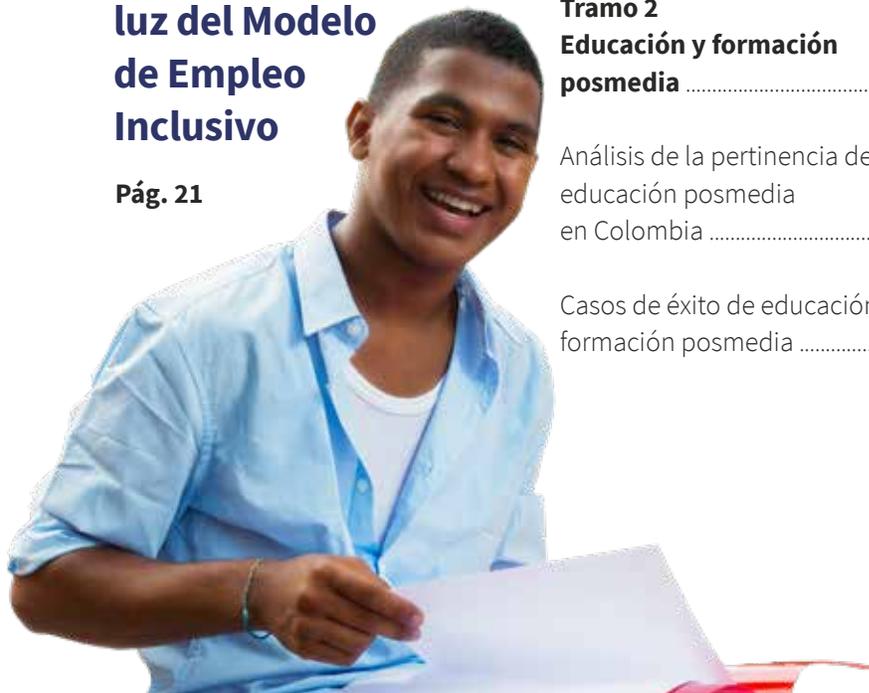
# Contenido

Casos de éxito 2023 ..... 14

# 1

## Análisis de trayectorias a la luz del Modelo de Empleo Inclusivo

Pág. 21



<b>Tramo 1</b>		<b>Tramo 3</b>	
<b>Educación media</b> .....	20	<b>Intermediación laboral</b> .....	108
Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla .....	32	¿Nos la ponen muy de pa'arriba! ¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral? .....	121
Casos de éxito de educación media .....	50	Casos de éxito de intermediación laboral .....	141
<b>Tramo 2</b>		<b>Tramo 4</b>	
<b>Educación y formación posmedia</b> .....	56	<b>Empleo y empleadores</b> .....	148
Análisis de la pertinencia de la educación posmedia en Colombia .....	68	Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: una estrategia de competitividad .....	160
Casos de éxito de educación y formación posmedia .....	102	Casos de éxito de empleo y empleadores .....	185

# 2

## Análisis poblacional de las trayectorias de la educación hacia el empleo

Pág. 192



---

¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las mujeres en el 2022? .....	194	¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las personas mayores a 55 años en el 2022? .....	212
¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de los migrantes en el 2022? .....	200	¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de población LGTBI en el 2022?.....	218
¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de los de las personas con autorreconocimiento étnico en el 2022? .....	206	¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las personas con discapacidad en el 2022? .....	222
		¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de los jóvenes en el 2022?.....	228
		Análisis interseccional de las trayectorias de la educación al empleo .....	234
		Referencias .....	266
		Glosario.....	274
		Agradecimientos .....	276

---



**MÁS  
PAÍS**



Fundación  
**ANDI**

La apuesta por un país más competitivo integra desde sus acciones la creación de empleos formales que brinden las garantías necesarias para el desarrollo sostenido y sostenible de una sociedad. Al hablar de empleo formal, este se observa como un factor indispensable que permite mayor integración en las dinámicas productivas del territorio, pero también en impulsar la movilidad social llevando a una reducción en los niveles de pobreza y en la mejora de calidad de vida de los ciudadanos. En ese sentido, el empleo es el motor de desarrollo social por el cual el país debe seguir apostando.

En Colombia la situación del mercado laboral siempre ha representado importantes desafíos. Para población vulnerable, estos desafíos han sido marcados por cuenta de las barreras que atraviesan a lo largo de las trayectorias para llegar al empleo formal. Esto afecta de forma drástica la reducción de la pobreza, la equidad en oportunidades, el aumento de la productividad de las empresas y, por ende, la movilidad social. Asimismo, en un contexto donde la economía atraviesa importantes retos, el acceso al mercado laboral resulta ser aún más desafiante considerando que las empresas son parte esencial dentro del crecimiento económico de un país.

Sabemos muy bien que el desarrollo social no son acciones aisladas por parte de cada actor. Resulta clave la articulación entre la academia, las instituciones públicas y el sector privado, para tomar decisiones y llevar a cabo acciones coordinadas que respondan a los desafíos y demandas del empleo formal en Colombia. Un diálogo entre los diferentes actores del ecosistema permite tomar decisiones coordinadas e informadas para adaptarnos mejor a las condiciones cambiantes de la economía del país. De igual forma, permite centrarnos mejor en brindar condiciones favorables para la creación de empleos con un enfoque más equitativo, diverso e inclusivo, donde las poblaciones vulnerables puedan acceder con más facilidad a un empleo formal y tengan más oportunidad de mejorar su calidad de vida.

En ese contexto, entendemos la importancia de centrar nuestra atención en promover en el ecosistema un diálogo enfocado en la diversidad, equidad e inclusión, donde comprendamos las barreras que enfrentan las poblacio-

nes para llegar a empleos formales y donde partamos de la acción en analizar el contexto social, económico y productivo para avanzar hacia mejores condiciones de empleo y fomentar un desarrollo competitivo e inclusivo en los territorios. Adaptar esta mirada, nos permite tener mejores resultados porque es en la diversidad donde está la oportunidad de crecimiento y en donde logramos todos mejores oportunidades y resultados.

En Fundación ANDI tenemos claro este propósito y creemos firmemente que el sector empresarial es un actor clave dentro de un país más competitivo, diverso e incluyente. Por esta razón, hemos venido implementando acciones como la Estrategia de Competitividad Inclusiva, la cual se enfoca en acompañar a las empresas en la transformación de sus políticas y procesos, con metodologías y herramientas para que puedan vincular a más personas en condición de vulnerabilidad dentro de su cadena valor. Para ampliar el alcance de esta estrategia, al ser parte de la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, ACDI/VOCA y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) buscamos de manera articulada desarrollar las acciones necesarias con el ecosistema para cerrar las brechas de acceso para esta población con mayores retos de inclusión.

En el marco de esta Alianza surge como iniciativa el Informe Nacional de Empleo Inclusivo el cual pretende dar un análisis comprehensivo del estado actual de las trayectorias de la educación y empleo, con el propósito de aportar información y recomendaciones que contribuyan a la toma de decisiones para el cierre de brechas en el acceso y permanencia en el empleo formal.



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

Presentamos la cuarta versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI).

Es un honor para nosotros, junto con la Fundación Corona, la Fundación ANDI, ACDI/VOCA y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lanzar este informe que representa una apuesta estratégica para Colombia. El INEI ofrece una visión detallada del Empleo Inclusivo, analizando aspectos territoriales, resaltando esfuerzos institucionales y proponiendo líneas de acción para facilitar la sostenibilidad e impacto de las iniciativas emprendidas.

Este informe, publicado anualmente desde 2020, tiene como propósito proporcionar un análisis exhaustivo del estado actual del empleo inclusivo en Colombia. A través de un enfoque integral, busca comprender las trayectorias educativas y laborales de poblaciones de difícil inserción, ofreciendo recomendaciones para la acción público-privada a nivel nacional y territorial.

En su cuarta versión, el informe revela de manera clara y contundente que el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal es altamente inequitativo entre diversas poblaciones y territorios, lo que incide en la injusticia social y disminuye la productividad y competitividad del país.

Para la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, es fundamental trabajar y promover el empleo inclusivo, ya que ello contribuye directamente a la reducción de la pobreza y la desigualdad, consolida mejores empresas, fortalece comunidades y aporta a sociedades más estables y resilientes.

Este año, el INEI presenta un análisis detallado de las múltiples barreras que enfrentan jóvenes, mujeres, miembros de la comunidad LGTBQ+, víctimas, personas con capacidades especiales, entre otros, para acceder al mercado laboral y participar activamente en las estructuras de gobierno corporativo de sus empresas.

El INEI representa un llamado a la acción tanto para el Estado como para el sector privado y la cooperación internacional. Invita a tomar medidas concretas para generar empleos inclusivos que abarquen a poblaciones diversas,

formación flexible alineada con las demandas del mercado laboral y apoyo a emprendimientos innovadores.

Estamos convencidos de que la inclusión laboral es clave para la competitividad y el desarrollo del país. Esperamos que las recomendaciones presentadas en el INEI contribuyan a transformar la vulnerabilidad en oportunidades y el empleo inclusivo en motor de transformación económica y social.



**50**  
—AÑOS—  
1974 · 2024  
**COLOMBIA**

The number '50' is rendered in a large, bold, white font. The zero is stylized as a circular wreath containing various icons: a bird, a gear, a house, a person, and a plant, symbolizing development and progress.

Garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de participar de manera plena y equitativa en el ecosistema laboral y productivo es uno de los objetivos que impulsamos desde el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, con el fin de que la Inclusión Productiva sea un motor de Desarrollo Sostenible para mejorar la calidad de vida de individuos, hogares y las comunidades.

Gracias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, se busca alcanzar un desarrollo que además del crecimiento económico, sea socialmente responsable y ambientalmente sostenible. En particular el ODS 8 promueve trabajos decentes y empleo productivo que permita a los países tener un crecimiento inclusivo. El empleo es un mecanismo clave en el desarrollo humano, a través de vocaciones y talentos; acceder y permanecer en un empleo formal permite que una persona tenga mayores oportunidades de superar condiciones de pobreza.

Con la participación en la Alianza por la Inclusión Laboral, en el PNUD buscamos contribuir a que en Colombia se genere conocimiento pertinente respecto a las barreras que enfrentan algunas poblaciones en sus trayectorias educativas y laborales. La mirada sistémica del Modelo de Empleo Inclusivo, base conceptual del Informe Nacional de Empleo Inclusivo, INEI, permite identificar en qué momentos de las trayectorias se acentúan las desigualdades que impactan en la reducción de posibilidades para acceder a un sistema educativo de calidad, y a empleos decentes y estables.

En el contexto cambiante e incierto a nivel global, es fundamental que se desarrollen y fortalezcan competencias y habilidades individuales que den respuesta a las demandas sociales, políticas, ambientales, económicas y culturales de los territorios. En esta medida, los diferentes actores del sistema deben propiciar condiciones necesarias que le apuesten a un desarrollo integral de las personas conforme a sus aspiraciones y vocaciones individuales, y las demandas sociales y laborales de los territorios.

Por ello, en la cuarta versión del INEI, desde el PNUD aportamos un análisis sobre la pertinencia educativa en la educación posmedia, temática que es indispensable a la hora de identificar de manera sistémica las barreras que enfrentan las personas para acceder a un empleo formal y decente, y de responder a las necesidades del sector productivo a nivel territorial. En Colombia hay que continuar trabajando en generar y fortalecer mecanismos enfocados en reducir la pobreza, que promuevan la movilidad social y el crecimiento sostenible. Con el 4º Informe Nacional del Empleo Inclusivo buscamos brindar un análisis integral de las trayectorias educativas y laborales con enfoque poblacional y, hacer un llamado a la acción a los tomadores de decisiones: el Empleo Inclusivo es una discusión que debe integrar los intereses cambiantes de los individuos y las necesidades del sector productivo, por medio de una articulación entre la oferta educativa, el empresariado y las instituciones públicas que permita que las personas accedan a empleos decentes y dignos.

*Fundación* corona

Actualmente, el país atraviesa importantes retos en materia de crecimiento económico, los cuales han llevado a que aumenten también los desafíos en el mercado laboral. En este punto, donde surgen múltiples cambios a nivel político, económico y social es necesario profundizar en la comprensión de las trayectorias en educación y empleo, para seguir avanzando en la toma de decisiones informadas y acertadas que fomenten oportunidades para las poblaciones que tienen mayores obstáculos en el camino de acceso y retención en un empleo formal.

La cuarta versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) busca aportar en este sentido mediante un esfuerzo adicional de sus socios, quiénes nos dimos a la tarea de ir más allá de los datos a los que veníamos acostumbrados, profundizando en el análisis de problemáticas específicas y neurálgicas para una trayectoria exitosa: recuperación de aprendizajes en la educación media, pertinencia de la educación superior, barreras enfrentadas por jóvenes y comunidades étnicas en la intermediación laboral, y diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano.

En el caso de Fundación Corona, la problemática escogida fue la recuperación de aprendizajes ya que la acumulación de brechas en la educación media, tras las barreras enfrentadas a lo largo de la trayectoria escolar, menoscaba el desarrollo de nuevas habilidades durante la posmedia y el consecuente camino hacia el empleo. En otras palabras, debemos resolver la pobreza de aprendizaje que habita en nuestro sistema escolar hace tantos años, para encarar satisfactoriamente los desafíos del futuro; quizá el ejemplo más obvio sea la necesidad de mejorar en matemáticas e inglés para desarrollar el pensamiento computacional y las habilidades digitales que requerimos para encarar la expansión de la inteligencia artificial.

Por otra parte, si bien en las ediciones anteriores aportamos datos y análisis sobre poblaciones específicas como jóvenes, mujeres, migrantes, grupos de autorreconocimiento étnico, población LGBTIQ+, mayores de 55 años y personas en condición de discapacidad, en esta oportunidad quisimos profundizar aproximándonos a los efectos de la interseccionalidad en la trayectoria educativa y laboral.

Así las cosas, este informe explora cómo la confluencia de características poblacionales puede derivar en la confluencia de discriminaciones y obstáculos para algunas personas. A manera de ejemplo, este INEI interpela el trabajo que promovemos en favor de los jóvenes, al informarnos que los jóvenes rurales tienen menores probabilidades de completar la educación media y la educación superior o de conseguir un trabajo a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo; así como los jóvenes migrantes tienen menos posibilidades de conseguir un empleo formal.

Esta realidad puede ser distinta. Está en nuestras manos generar los cambios sistémicos que merecen estas poblaciones. El conocimiento de la interseccionalidad no pretende victimizar sino iluminar donde no veíamos antes. Tampoco se trata de ocuparse de todas las intersecciones posibles de ahora en adelante; por el contrario, se trata de entender cuándo una interseccionalidad tiene efectos positivos y no requiere esfuerzos adicionales (algunas poblaciones como las mujeres con identidades de género LGTB tienen mayores probabilidades de terminar la educación media, al igual que las mujeres jóvenes de culminar la educación superior), y cuándo la confluencia de sesgos y obstáculos exigen que apliquemos un enfoque interseccional.

Desde Fundación Corona tenemos el firme compromiso de seguir aportando conocimiento a través de un enfoque sistémico, para construir herramientas y lineamientos que faciliten el diálogo y la acción articulada entre los diferentes actores del ecosistema, lo que a su vez debe llevarnos a poner en marcha soluciones efectivas en materia de desarrollo y movilidad social. Para esta oportunidad buscamos aportar un Informe en donde las conversaciones y la creación de confianza sean constantes, considerando que los cambios sociales y económicos no se detienen, como tampoco se detiene el compromiso y el deseo de actuar colaborativamente.

## CASOS DE ÉXITO 2023



¡Recibimos en total **86 iniciativas** que le apuestan al empleo inclusivo!

¿Por qué los casos de éxito son importantes?



Consideramos importante visibilizar aquellas buenas prácticas que permiten mitigar las barreras de acceso y permanencia al empleo formal.



Estos casos brindan una ventana de conocimiento y referentes nacionales cuyas acciones pueden ser replicadas y adaptadas a nuevos contextos, ayudando a ampliar el campo de oportunidad para la población vulnerable.

**Las iniciativas fueron seleccionadas por nuestro comité evaluador, conformado por expertos en temas de educación y empleo**

Comité evaluador



# Casos de éxito seleccionados 2023

## Educación media



Access Your Potential -  
PriceWaterhouseCooper



Redes, Escuelas para  
el Tiempo Libre -  
Fundación San Antonio

## Educación y formación posmedia



Campuslands: Hackeando vidas -  
Campus Land S. A. S. BIC



Mentorías para el sector  
productivo - Cámara de  
comercio de Bogotá, Servicio  
Nacional de Aprendizaje  
(SENA) y Secretaría de  
Educación del Distrito



## Intermediación laboral



Programa de inclusión laboral  
para personas en condición  
de discapacidad - Caja de  
compensación Familia Compensar



Programa de equidad y  
diversidad - CENIT

## Empleo y empleadores

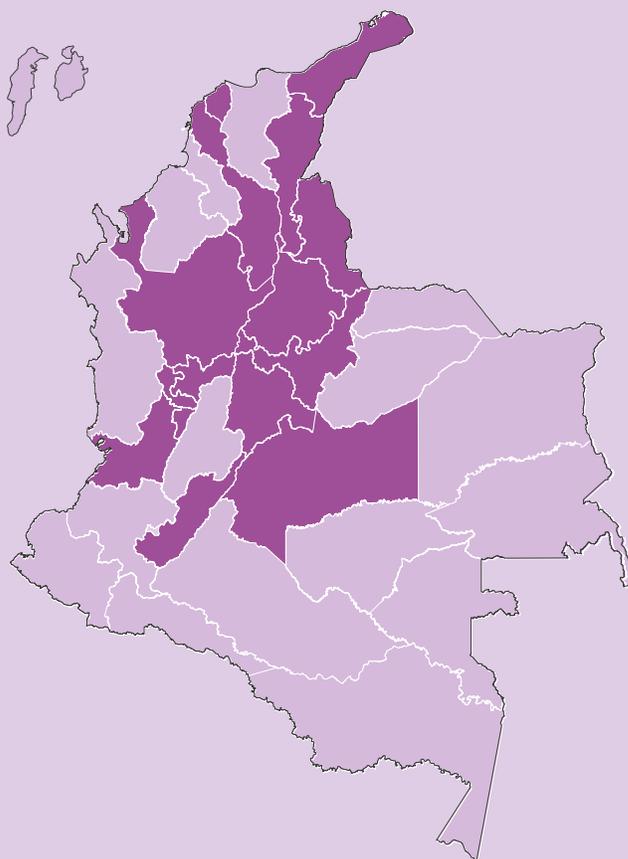


InclúyeteTTE - Totto



#TuCasaLibreDeEstereotipos  
- Sodimac Homecenter

## Territorios de las iniciativas postuladas



# ¡Gracias a todas las iniciativas postuladas!

- Partes y complementos plásticos
- Asociación de Personas con Discapacidad (ADISMA)
- Fundación Los Hijos del Alfarero
- Programa Casa Libertad Bogotá
- Fundación Juanfe
- Cuso International
- Laboratoria
- Asociación de Sordos del Atlántico (ASATLAN)
- Caja de Compensación Familiar Compensar
- Medtronic Shared Service
- Pasantía de Sociología
- Mi Tutor Colombia
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Alcaldía Mayor de Bogotá
- Institución Educativa Colombia
- Bailemos por la Paz
- Children International Colombia
- Teleperformance Colombia S. A. S.
- Fundación Casa Libertad
- Fundación Siigo
- Banco de Bogotá
- Politécnico Superior de Occidente
- COMFAMA / Proyecto Port talento
- Caja de Compensación Familiar Comfenalco Cartagena
- Fundación San Antonio
- Centrales Eléctricas del Norte de Santander
- Claro
- Corporación Industrial Minuto de Dios
- PRESENCIA Colombo Suiza
- Alianza Soluciones
- Fundación Puerto Aguadulce Compas
- Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
- Agencia de Empleo Comfacauca
- Listos S. A. S.
- Fundación GAAT
- Convivencia
- Fundación Best Buddies Colombia
- PwC Colombia
- Co&Tex S. A. S.
- Generation
- Resguardo Indígena de San Lorenzo
- Instituto Superior de Ciencias Sociales y Económico Familiares (ICSEF)
- Corporación Organización El Minuto de Dios
- Davivienda
- Alcaldía de Rionegro - Unidad de Atención integral UAI
- ENEL Colombia S. A. ESP
- Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander (Comfanorte)
- Centro Inca Ltda.
- Proyecto Oportunidades Sin Fronteras de USAID
- Comité Corporación Social
- Alkosto - Ktronix
- Fundación United Way Colombia
- Organización Terpel S. A.
- Sodimac Homecenter
- D1 S. A. S.
- Renault - SOFASA
- Fundación Telefónica Movistar
- Corporación Alas con Sentido Social

- Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan)
- Consorcio Terminal Marítimo de Antioquia (COTEMA)
- Campus Land S. A. S. BIC
- ARUS S. A.
- Emergia
- Corporación de Desarrollo Productivo (CDP)
- Procafecol S. A.
- Accenture Ltda.
- Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología Atenea
- Institución Universitaria Pascual Bravo
- Visión y Marketing S. A. S.
- Agencia de Empleo Cafam
- Alimentos al Consumidor ACO - Grupo Nutresa
- TRASO - Colectivo de Transformación Social
- Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia
- Corporación Makaia Asesoría Internacional
- NALSANI S. A. S.
- Flores Isabelita S. A. S.
- Diseño Universal Tecnoayudas S. A. S.
- Cámara de Comercio de Bogotá, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y Secretaría de Educación del Distrito
- Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo - Centro de Oportunidades
- Corporación Talento de Calle
- Cenit
- Colsubsidio



## 1

# Análisis de trayectorias a la luz del Modelo de Empleo Inclusivo

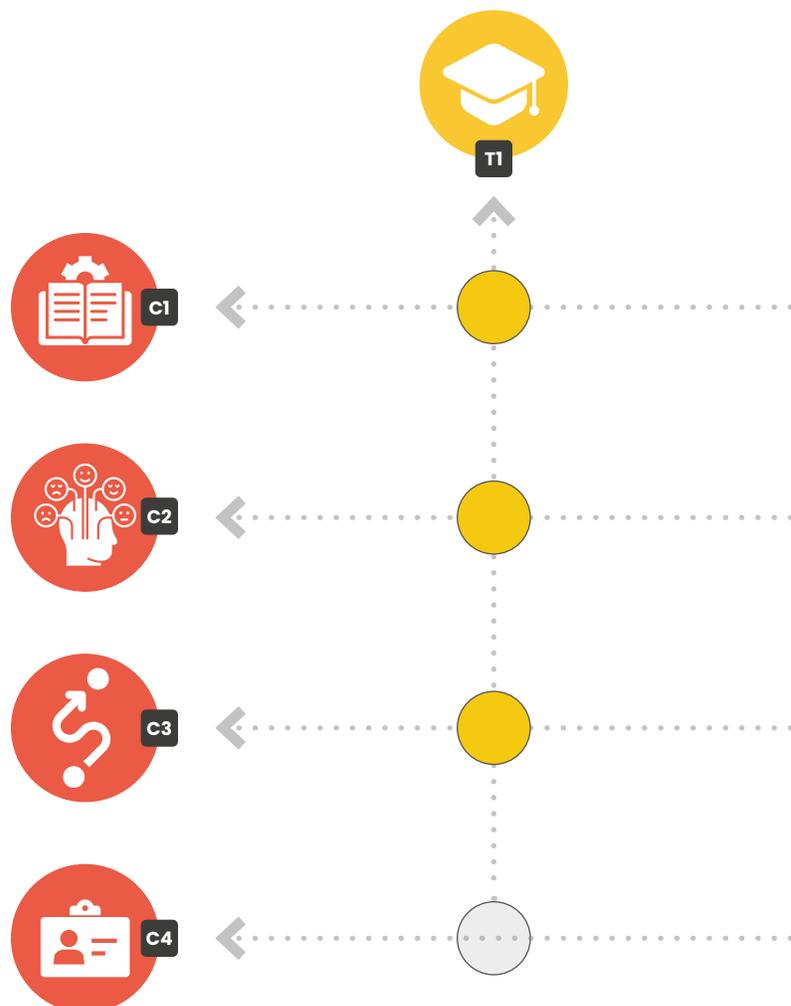
En este capítulo se describe el estado actual de las trayectorias de la educación hacia el empleo en Colombia, en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI). Además, por primera vez, se incluye un análisis detallado de cuatro temáticas que son clave para promover el empleo inclusivo en el país: recuperación de aprendizajes en la educación media, pertinencia educativa en

la educación posmedia, rutas de empleabilidad para población vulnerable y diversidad, equidad e inclusión en las empresas. A partir de esta información, y de los casos de éxito seleccionados para esta versión, se busca brindar al ecosistema insumos relevantes para la toma de decisiones que mitiguen las barreras que persisten a la hora de acceder a un empleo formal.



# Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable

Conscientes de que Colombia requiere de propuestas contundentes para avanzar en el tema de inclusión laboral de distintas poblaciones vulnerables, en 2016 Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), por medio de su Fundación, y USAID, a través de ACDI/VOCA, construyeron una herramienta de conceptualización del sistema del empleo inclusivo que recoge los actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable, denominada el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI). A grandes rasgos, el MEI propone una mirada sistémica de las trayectorias desde la educación al empleo, destacando 4 momentos principalmente:



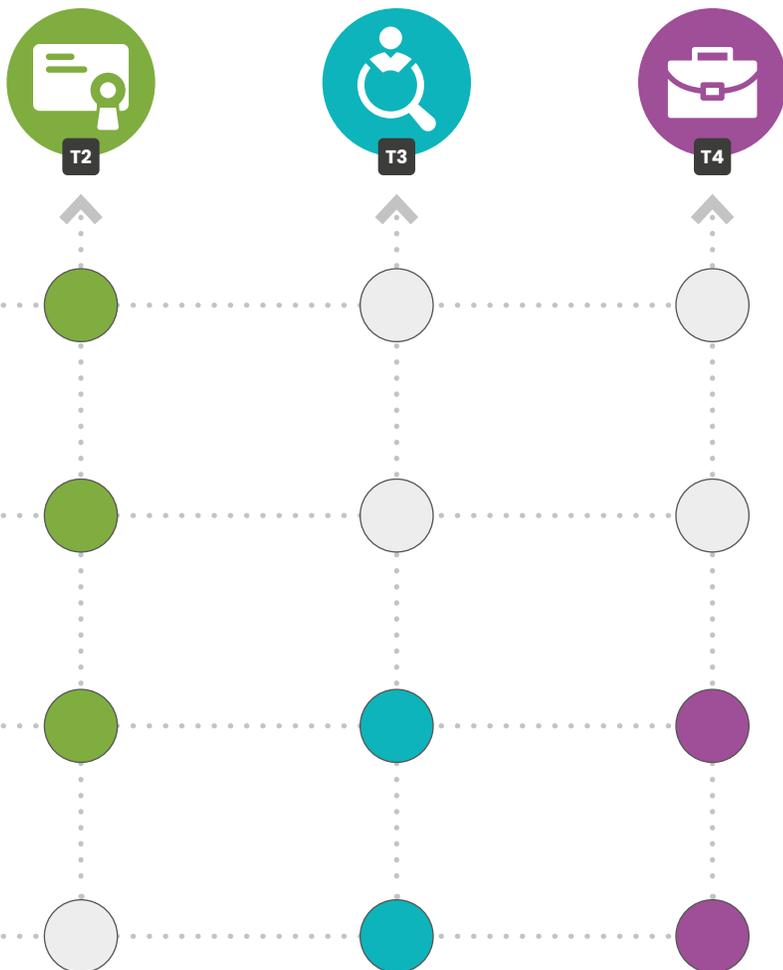
## Formación pertinente:

Es la oportunidad de aprender en cualquier etapa de nuestra vida con el fin de generar y fortalecer competencias necesarias para distintos labores que el mercado laboral y la sociedad demande, este componente contribuye al desarrollo personal y a la consolidación de los proyectos de vida.



## Habilidades socio emocionales:

De acuerdo con el BID son aquellas que pertenecen al área del comportamiento o que surgen de los rasgos de personalidad y usualmente se consideran “blandas” (Bassi et al, 2012). Estas se dividen en actitudinales, atención al cliente y responsabilidad.



**Orientación socio ocupacional:**

es el proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición que permite tomar decisiones informadas, reconociendo intereses, aptitudes, valores y deseos, ponderando las oportunidades de formación y de trabajo.



**Gestión de talento humano:**

es el proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición que permite tomar decisiones informadas, reconociendo intereses, aptitudes, valores y deseos, ponderando las oportunidades de formación y de trabajo.



**Educación media:**

Hace parte de un momento crucial en la vida de las personas, en el cual se configuran decisiones fundamentales acerca del proyecto de vida y de su desarrollo vocacional.



**Educación posmedia:**

Contribuye a la construcción de una trayectoria educativa con probabilidad más alta de acceder a empleos de calidad y a alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, una mayor calidad de vida.



**Intermediación:**

Busca aumentar la rapidez y la calidad del proceso de enlazar a las personas interesadas en conseguir trabajo con las oportunidades de empleo disponibles, de tal manera que los trabajadores accedan a un empleo adecuado a sus competencias y experiencia, y los empleadores contraten el personal idóneo.



**Empleo:**

Es un mecanismo clave para la generación de ingresos y el desarrollo de vocaciones y talentos; por ende, al acceder a un empleo formal y estable una persona tiene mayores oportunidades de superar su condición de pobreza y de mejorar su calidad de vida.



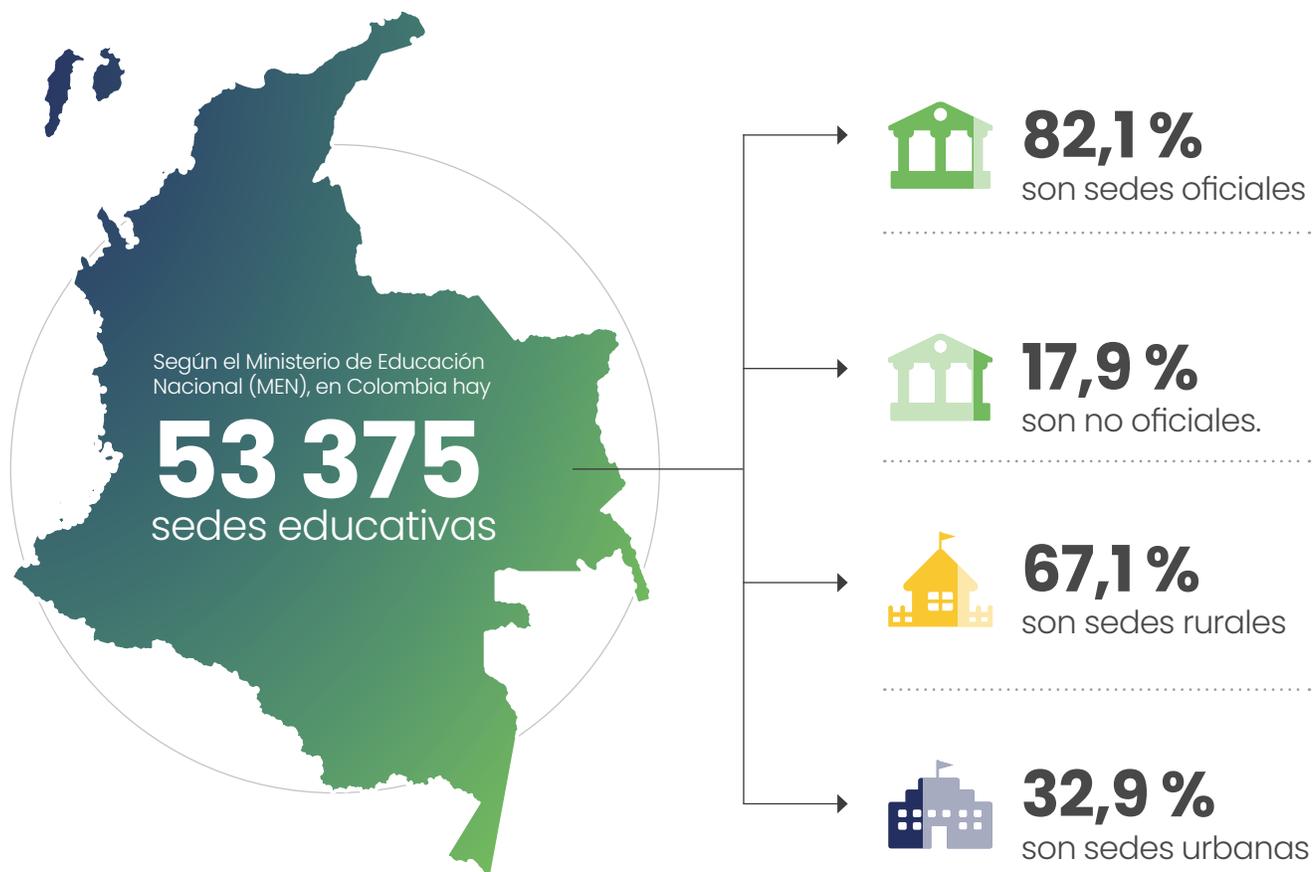
Para mayor información consulte el Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable en [Includere.co](http://Includere.co)



## Tramo 1: educación media

Según el MEI, la educación media es un hito fundamental para definir las trayectorias educativas, ya que en este ciclo se establece, en gran parte, el proyecto de vida de los jóvenes y, por lo general, estos cuentan con una definición y reconocimiento vocacional.

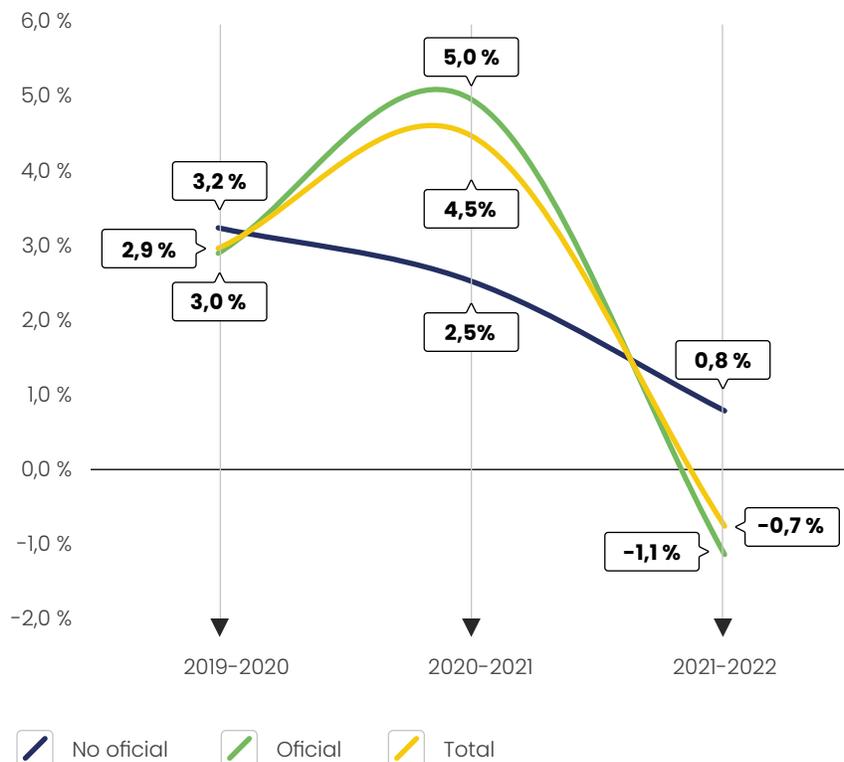
### Algunas cifras de educación media en Colombia



## Algunos indicadores de cobertura en la educación media

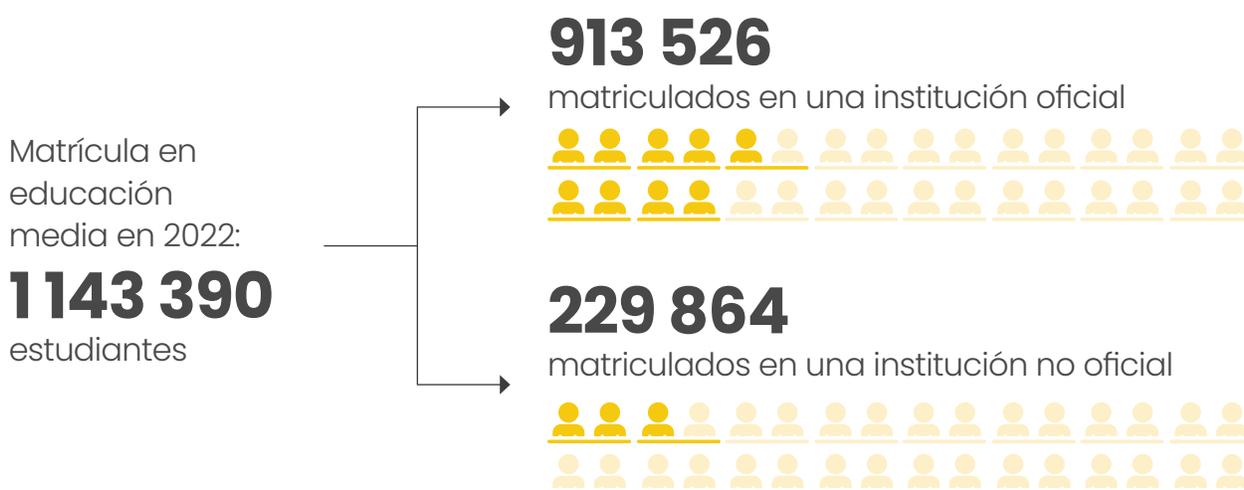
### Matrícula

**Gráfica 1.** Variación porcentual anual de estudiantes matriculados en educación media, 2019-2022



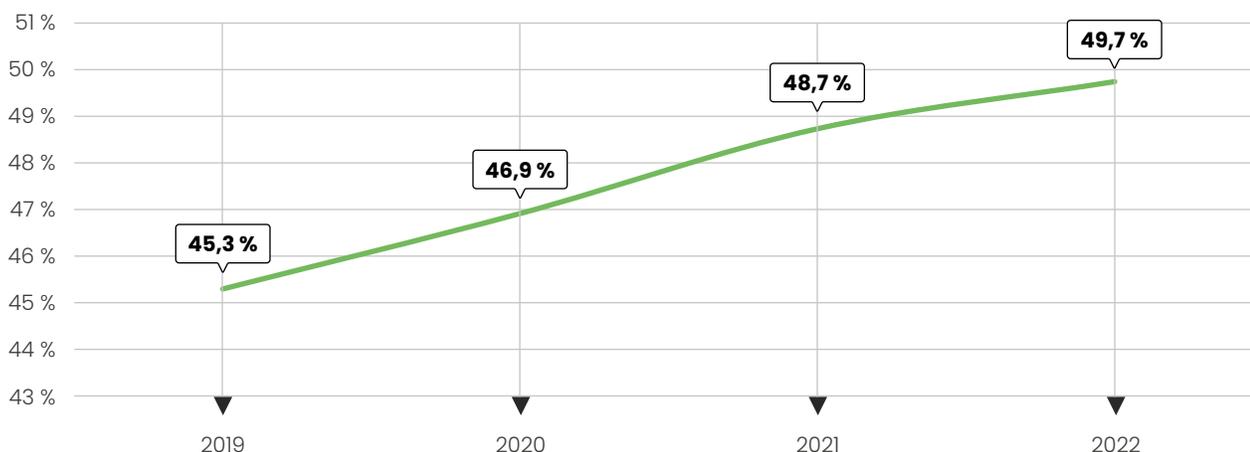
En 2022 la matrícula en la educación media se redujo en comparación con el año anterior (8275 jóvenes activos menos que en 2021), por lo que hay un reto para el sector de reconectar a los jóvenes con el sistema educativo.

**Fuente:** elaboración propia con datos del Sistema Integrado de Matrícula (SIMAT) del Ministerio de Educación Nacional.



## Cobertura neta

**Gráfica 2.** Tasa de cobertura neta de educación media, 2019-2022

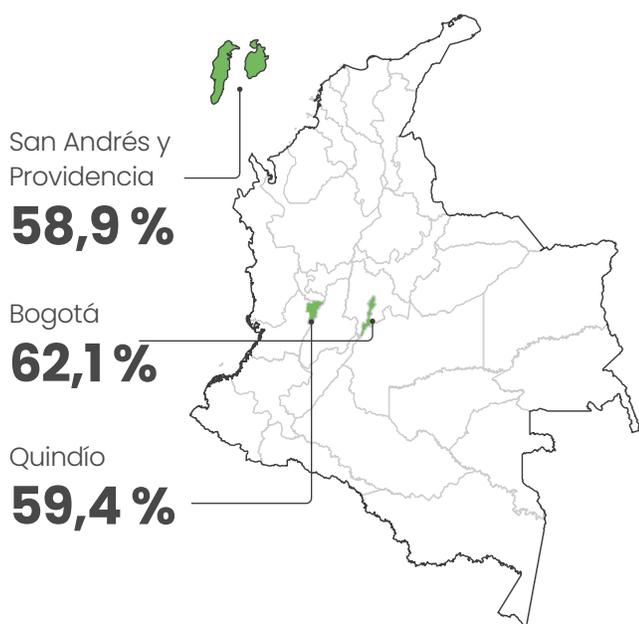


**Fuente:** SIMAT, Ministerio de Educación Nacional.

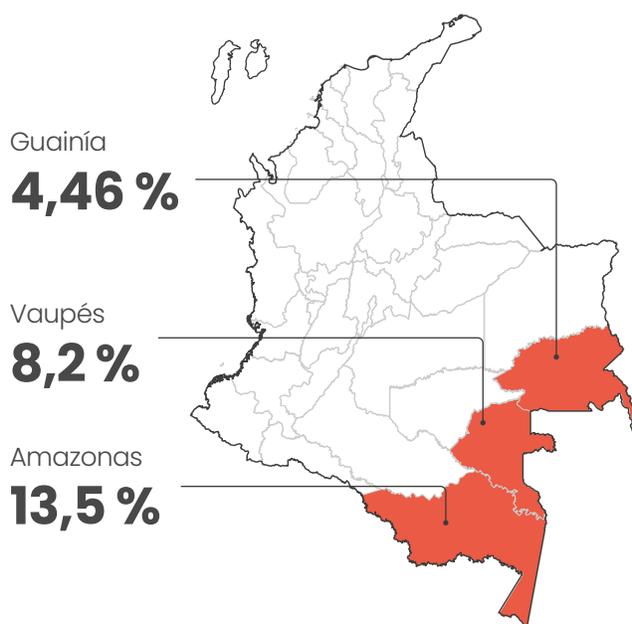
En 2022 continuó la leve tendencia al alza en la tasa de cobertura neta de la educación media en Colombia. A pesar de estos buenos resultados, el sistema educativo debe continuar trabajando para garantizar el acceso y la permanencia de los jóvenes entre 15 y

16 años que se encuentran en otro nivel educativo o están fuera del sistema educativo. Para mayor información sobre este tema puede consultar el documento: Recuperación de aprendizajes en la educación media (página 32).

Los territorios con mayor tasa de cobertura neta son:



Por el contrario, persiste el reto de mejorar este indicador en:





Para obtener información más detallada al respecto, le invitamos a consultar los datos territoriales de educación básica y media escaneando el código QR.

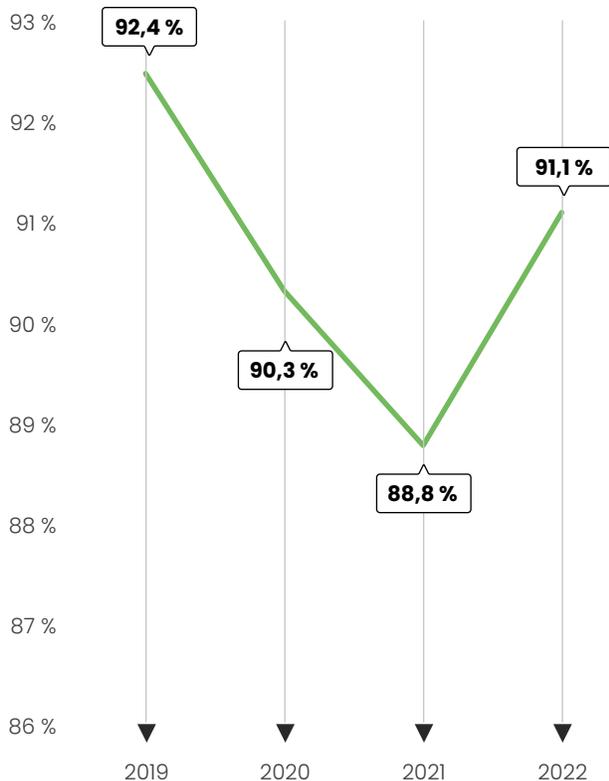
## Algunos indicadores de eficiencia en la educación media

En 2022 se logró recuperar levemente la **tasa de aprobación** en la educación media, luego de los efectos negativos que trajo la pandemia del COVID-19 al sector educativo, derivados principalmente del cierre de las instituciones educativas y la educación a distancia.

En Colombia, se debe continuar trabajando para identificar a los jóvenes que presentan factores de riesgo en

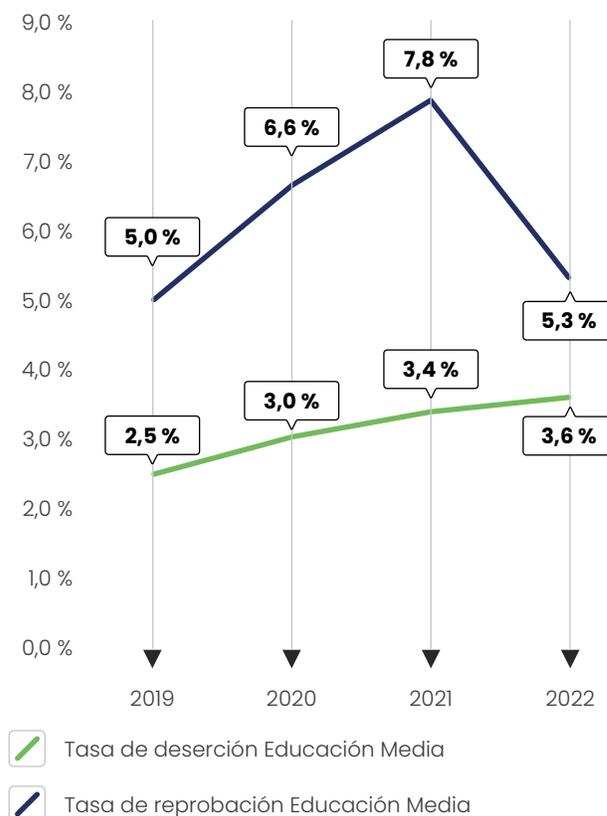
este ciclo escolar, y poner en marcha estrategias diferenciales de acuerdo con las necesidades de la población y el territorio para incentivar la culminación de la educación media. Con ello se podría revertir la tendencia al alza de la **tasa de deserción** y continuar con la reducción de **los niveles de reprobación**.

**Gráfica 3.** Tasa de aprobación anual en educación media, 2019-2022



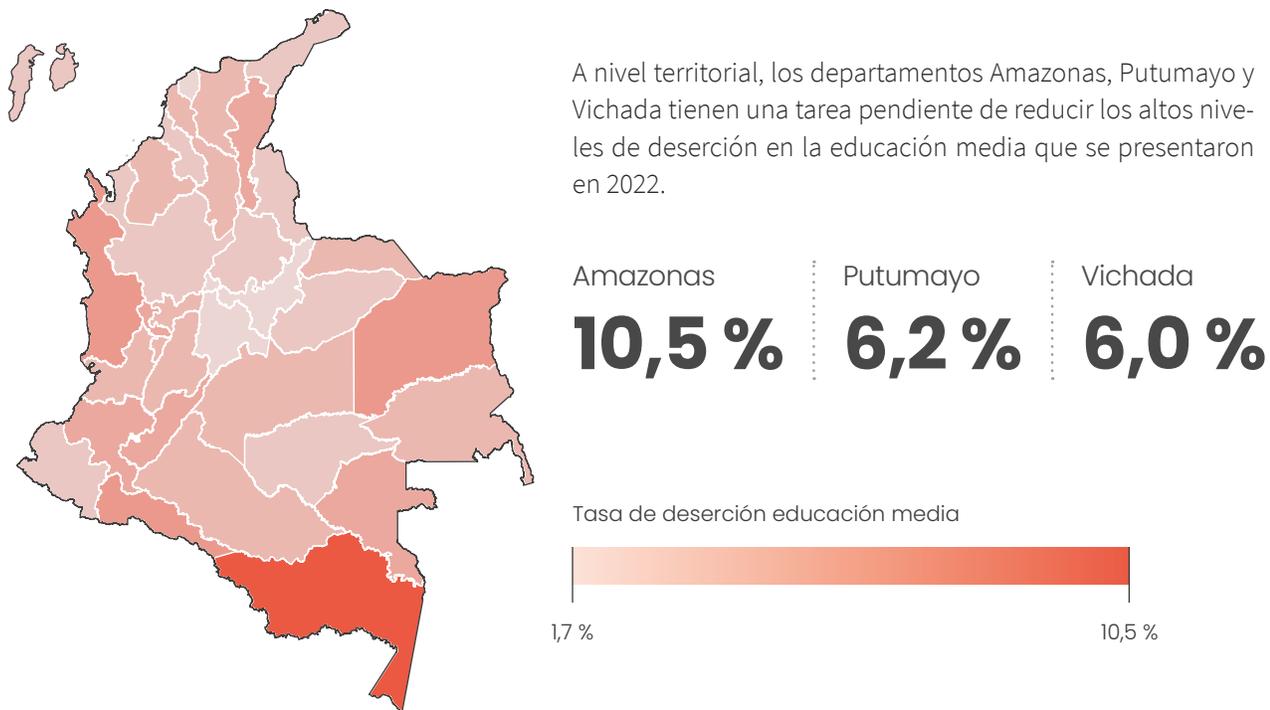
Fuente: SIMAT, Ministerio de Educación Nacional.

**Gráfica 4.** Tasas de deserción intraanual y de reprobación anual, 2019-2022



Fuente: SIMAT, Ministerio de Educación Nacional.

**Mapa 1.** Tasas de deserción intraanual en educación media por departamento, 2022



**Fuente:** SIMAT, Ministerio de Educación Nacional.

**Gráfica 5.** Tasa de repitencia en educación media 2019-2022, desagregación por sector para 2022



La repitencia conlleva a ineficiencias para el sistema educativo y las personas, ya que implica una pérdida en años de la vida productiva de los individuos (LEE, 2022). Nuestro país debe, por tanto, generar acciones para reducir la tasa de repitencia, que en 2022 se ubicó en 3,2 %, con un índice mayor en el sector oficial.

**Fuente:** SIMAT, Ministerio de Educación Nacional.

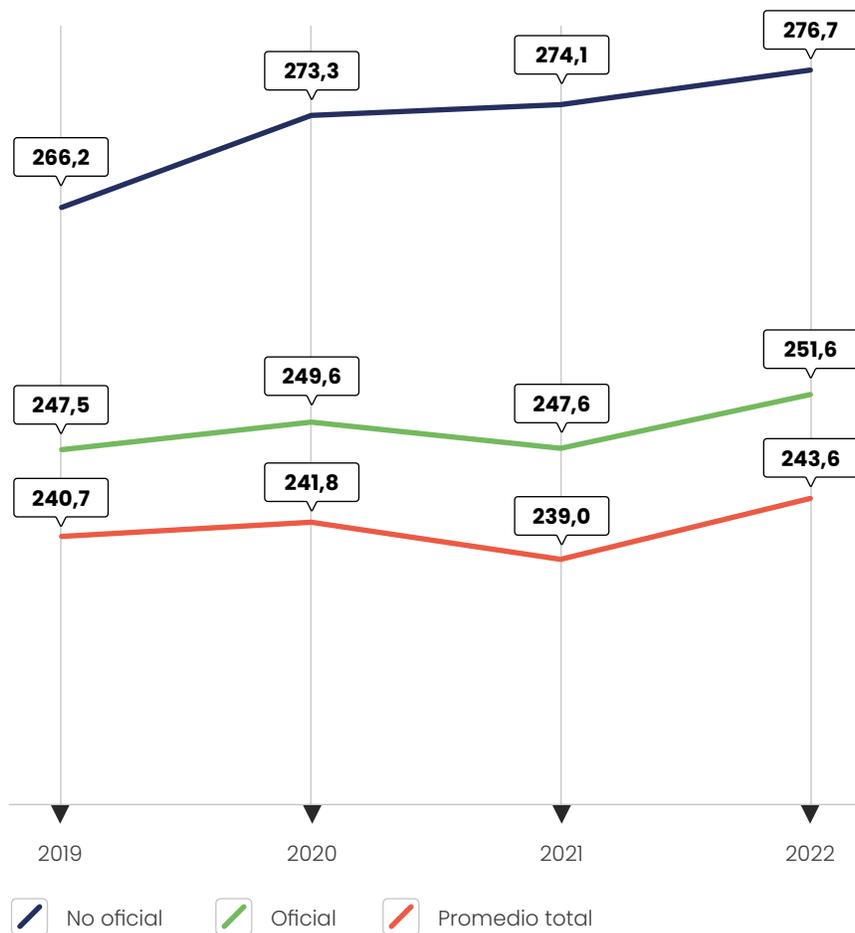


¿Por qué es importante disminuir los niveles de deserción en la educación media en Colombia y cómo se relaciona esta con la estrategia de recuperación de aprendizajes? Para conocer un poco más sobre recuperación de aprendizajes en la educación media, consulte la página 32.

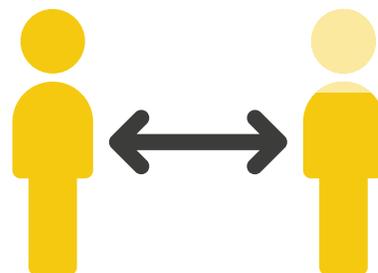
Para obtener información más detallada al respecto, le invitamos a consultar los datos territoriales de educación básica y media escaneando el código QR

## Algunos indicadores de calidad en la educación media

**Gráfica 6.** Promedio de puntaje global en la prueba Saber 11 según sector de la institución, 2019-2022



Los resultados históricos de la prueba Saber 11 en Colombia evidencian la brecha que existe en la calidad educativa de las instituciones no oficiales y las oficiales.



En 2022, esta brecha fue de

**33,1 pp**

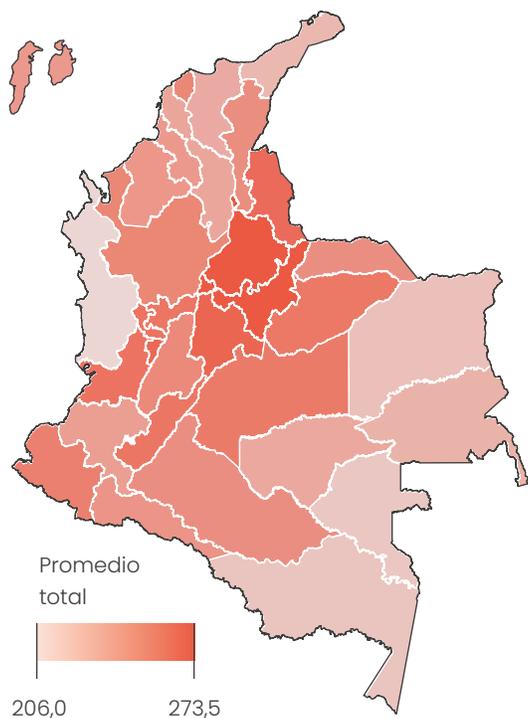
(puntos porcentuales) entre colegios privados y públicos.

**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de la prueba Saber 11, ICFES, 2019 - 2022.

Mejorar la calidad de la educación media es crucial para lograr que los jóvenes adquieran competencias y habilidades que les permitan un desempeño adecuado en etapas posteriores de educación y formación o en su vida laboral.

## Nivel territorial

**Mapa 2.** Promedio de puntaje global en la prueba Saber 11 por departamento, 2022



En Colombia existen brechas históricas que evidencian que no todos los jóvenes cuentan con las mismas oportunidades para acceder a una oferta educativa de calidad; quienes residen en la zona centro del país presentan mejores resultados en estas pruebas. Además, existen diferencias en los resultados de las instituciones rurales y urbanas:



Promedio de puntaje global zonas rurales:

**230,7**

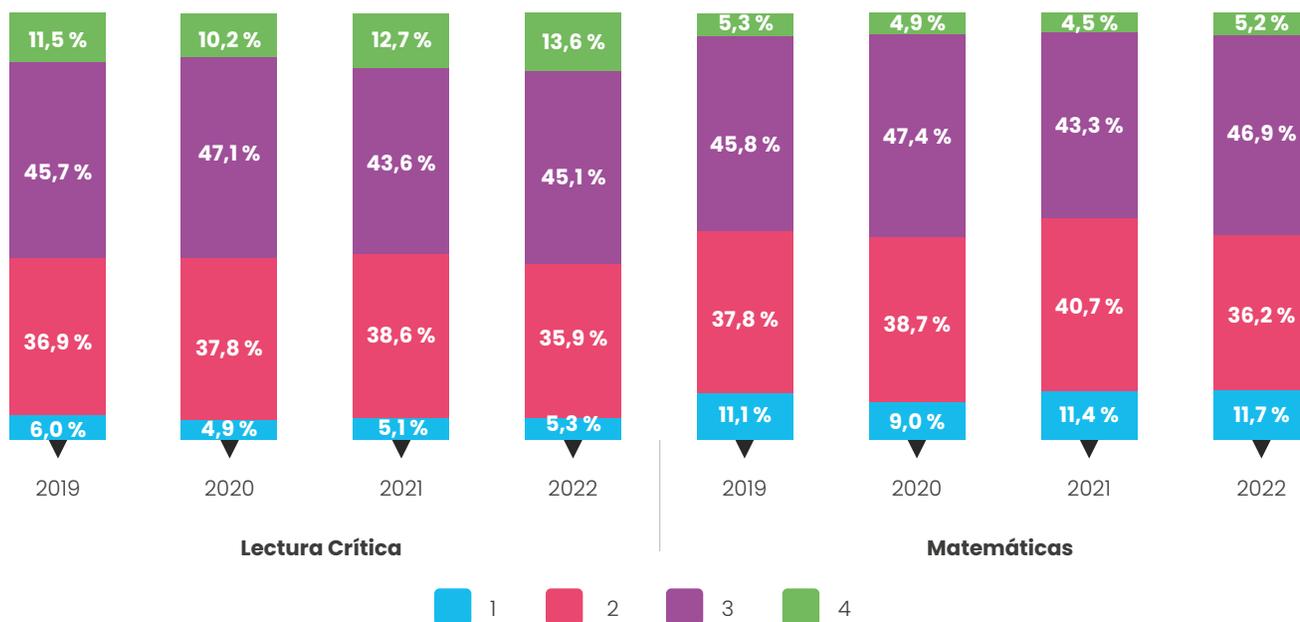


Promedio de puntaje global zonas urbanas:

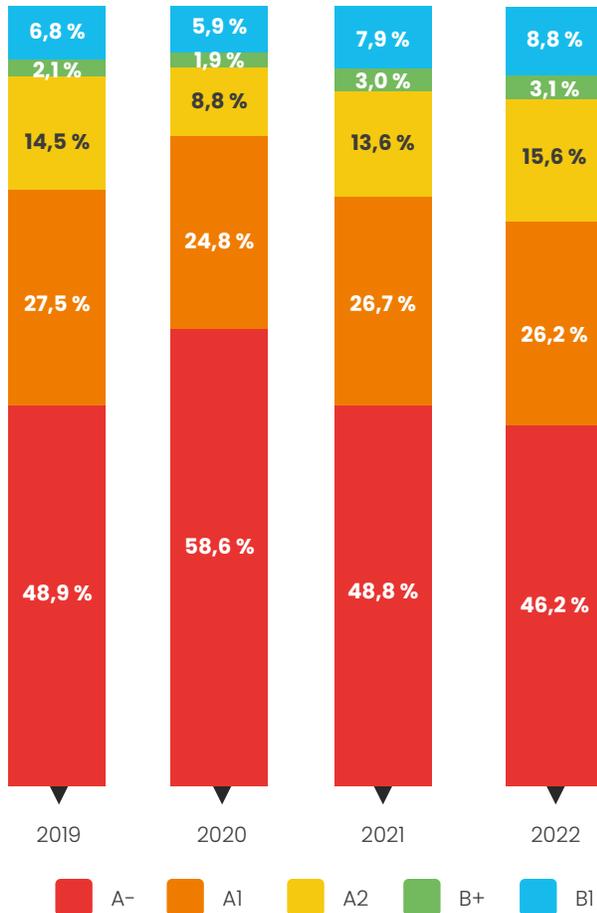
**256,0**

**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de la prueba Saber 11, ICFES, 2022.

**Gráfica 7.** Porcentaje total de estudiantes según su desempeño en Lectura Crítica y Matemáticas, 2019-2022



**Gráfica 8.** Porcentaje total de estudiantes según su desempeño en Inglés, 2019-2022

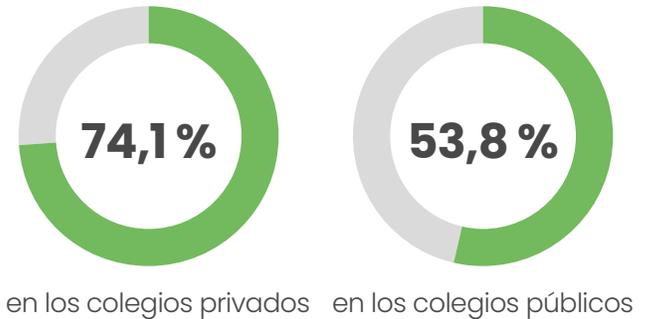


**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de la prueba Saber 11 del ICFES 2019-2022.

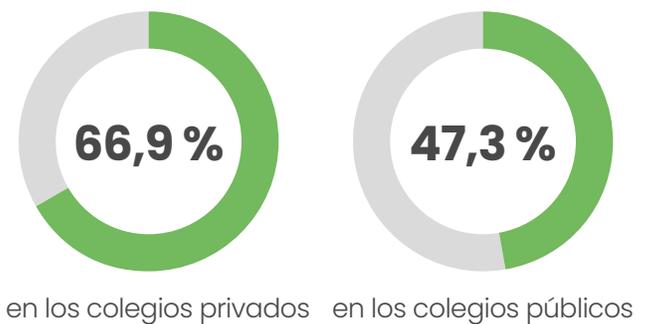
Al analizar los resultados de la prueba Saber 11 por área de conocimiento, no se observan grandes variaciones año a año en los resultados de Lectura Crítica, Matemáticas e Inglés. Por tanto, el país debe continuar trabajando para aumentar el porcentaje de estudiantes que obtienen los mejores resultados en estas áreas (3 y 4/B+ y B1). Para mayor información sobre este tema puede consultar el documento «Recuperación de aprendizajes en la educación media» (página 32).

Según el tipo de institución, también se pueden ver brechas en la calidad de la educación media entre instituciones educativas públicas y privadas:

Estudiantes que se ubicaron en los niveles 3 y 4 en Lectura Crítica

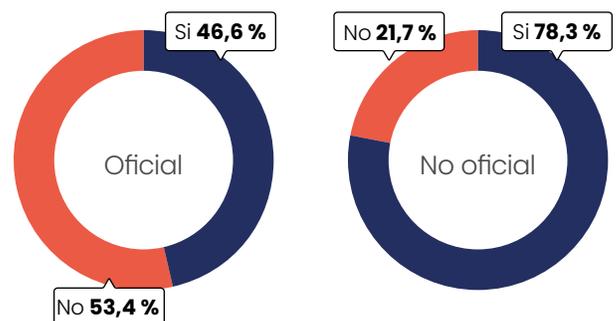


Estudiantes que se ubicaron en los niveles 3 y 4 en Matemáticas



Los bajos resultados en la prueba Saber 11 por parte de instituciones oficiales pueden estar asociados a que la mitad de los estudiantes de colegios públicos no cuentan con un computador.

**Gráfica 9.** Tenencia de computador en la familia, según lo reportado por los estudiantes por sector de la institución en la prueba Saber 11, 2022



**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados de la prueba Saber 11, 2019-2022.

# Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla<sup>1</sup>

Fundación corona

## Introducción

El Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) hace un llamado a los actores del ecosistema para comprender y solucionar las inequidades del mercado laboral, desde las barreras que enfrentan ciertas poblaciones a lo largo de una trayectoria que inicia desde la educación. La educación media es el momento en que la vida escolar se conecta más directa y evidentemente con la vida productiva y laboral. Por lo tanto, los éxitos y fracasos de la educación media son, a la vez, la plataforma o el punto de partida que propulsan o empantanar la trayectoria educativo-laboral.

Dentro del Modelo de Empleo Inclusivo, la educación media es el primer tramo, y se caracteriza porque es el momento en que se generan y fortalecen las habilidades blandas y duras. Además es determinante para comenzar un proyecto de vida con una visión vocacional para alcanzar una posición más exitosa en el mercado laboral formal.

Por esto, en esta edición del *Informe Nacional de Empleo Inclusivo* (INEI) se hace un análisis que pone en perspectiva la pérdida de aprendizajes o competencias en la educación media durante la pandemia, evidenciando las brechas de inequidad (por tipos de colegio, niveles socioeconómicos, zonas, territorios y poblaciones), de una crisis estructural que se remonta al menos a nueve años atrás. Lo anterior no con el ánimo de caer en la desesperanza. Por el contrario, para llegar a **un llamado a la identificación y puesta en marcha de cambios sistémicos que contribuyan a transformar esta situación.**

1. Este ensayo, de autoría de la Fundación Corona, fue escrito por Rafael Arias, gerente de Educación y Empleo de la fundación, y Sayra Benítez, consultora de la fundación; con el apoyo de Marisol Forero, coordinadora de Educación de la fundación, y Jaime Buitrago, analista de datos de la Alianza por la Inclusión Laboral. Los análisis y los procesamientos estadísticos son propios del autor.

**... los éxitos y fracasos de la educación media son, a la vez, la plataforma o el punto de partida que propulsan o empantanar la trayectoria educativo-laboral.**



## Capas de la crisis

Desde el punto de vista de la cobertura neta de la educación media (estudiantes matriculados en grados 10.º y 11.º que tienen la edad considerada ideal para estar en la educación media), el punto de partida ya es delicado: desde la primera edición del INEI, esa tasa venía subiendo anualmente más de 1,5 puntos porcentuales (2019 a 2021), pero en 2022 sufrió una caída de casi un punto. En cualquier caso, sigue sucediendo que más de la mitad de los jóvenes que, según su edad, deberían estar en la media, no están en el sistema escolar o se encuentran en grados anteriores. A lo anterior se suma un crecimiento constante desde 2019 en la deserción intraanual<sup>2</sup>, lo que para esta edición del INEI implica haber pasado de 3,4 % en 2021 a 3,6 % en 2022<sup>3</sup>.

Y aun cuando los comportamientos de la matrícula son bastante retadores para el ecosistema, los desafíos más profundos de la educación media (en consecuencia, los que tienen mayor repercusión en el resto de la trayectoria hacia el empleo) residen en los procesos de aprendizaje. Dependiendo de la foto, estos desafíos parecen más o menos profundos. Por ejemplo, la tasa de reprobación en la educación media sugiere que, luego de haber aumentado considerablemente en 2020 y 2021, en 2022 se habría revertido<sup>4</sup> parte de la “crisis” de aprendizajes atribuida a la pandemia.

No obstante, este ensayo cuestiona la perspectiva de la crisis de aprendizajes de la educación media desde el punto de vista de la pandemia, **no porque no se hubiera agudizado tras el cierre de los colegios, sino porque**

**regresar a los niveles de aprendizaje previos a 2020 significa retornar al punto crítico en el que ya estaba el país antes de la COVID-19.** También implica que a los cambios sistémicos que ya necesitábamos, se sumaron retos adicionales, y que ni los nuevos ni los anteriores deben perderse de vista por una lectura apresurada de los datos.

Desde 2020, la Unesco, el Banco Mundial y la OCDE, entre otras organizaciones internacionales, advirtieron que la pandemia ocasionaría duros impactos en los sistemas educativos. Para los estudiantes que se graduaron de la educación media en 2020 y 2021, **no solo se trató de pérdidas en el aprendizaje, sino también en materia de habilidades socioemocionales y de oportunidades de orientación socioocupacional.** Estos 980 210 jóvenes<sup>5</sup> ya se enfrentan a una trayectoria educativo-laboral con mayores dificultades y, en consecuencia, dependen un poco más del apoyo que obtengan del ecosistema en los siguientes tramos, especialmente en la posmedia.

2. Aunque los fenómenos de cobertura y calidad en la educación suelen entenderse como mundos separados, la segunda edición de la Encuesta de Opinión en Educación de la Fundación Empresarios por la Educación señala una interdependencia, pues se identificó la forma de enseñar y evaluar como la segunda razón por la que un estudiante podría abandonar sus estudios escolares.
3. Ver infografía del tramo 1 en la página 16.
4. Ver infografía del tramo 1 en la página 16.
5. Graduados de 11.º en los años mencionados, según SIMAT.

---

... no solo se trató de pérdidas en el aprendizaje, sino también en materia de habilidades socioemocionales y de oportunidades de orientación socioocupacional.

---



Aun así, que estos jóvenes hayan podido sufrir una mayor **pobreza y pérdida de aprendizajes** en la educación media no significa que los graduados en años anteriores y posteriores estén en condiciones significativamente favorables. Antes de ver esto desde los resultados de las pruebas Saber 11<sup>6</sup>, es importante entender ambos conceptos y sus implicaciones.

La **pobreza de aprendizajes** se refiere a la ausencia o el menor desarrollo de los aprendizajes esperados en determinados puntos del desarrollo intelectual de los estudiantes. Ante el cierre de los colegios, el Banco Mundial alertó que habría costos inmediatos —interrupción del aprendizaje, aumento de la inequidad en el mismo y reducción del apego a la escuela, así como agravamiento de la situación nutricional, deterioro de la salud mental y aumento en la vulnerabilidad socioemocional de los estudiantes (Banco Mundial, 2020)—, que repercutirían en costos a largo plazo, esencialmente porque aumentaría la pobreza de aprendizaje y, con ella, también lo harían las dificultades de las generaciones afectadas para desarrollar todo su potencial y contar con suficientes oportunidades de desarrollo personal, profesional y económico.

La **pérdida de aprendizajes, desaprendizaje o histéresis de aprendizajes** (este último, un término traído por la OCDE del mundo laboral al educativo), advierte que, además de dejar de desarrollar aprendizajes nuevos

durante la pandemia, las pausas y el traumatismo en los procesos educativos podían ocasionar también la pérdida de aprendizajes desarrollados previamente (OCDE, 2020), agudizando las consecuencias propias de la pobreza de aprendizajes. Visto solo desde el puntaje global de las pruebas Saber 11 entre 2019 y 2022<sup>7</sup>, pareciera que los estudiantes de educación media no aprendieron considerablemente menos en 2020 o 2021 y, mejor aún, que en lugar de regresar a niveles de prepandemia, los resultados subieron cuatro puntos en 2022 con respecto a 2019.

No obstante, cuando se observa el comportamiento desde 2014 y se desagrega por tipo de colegio, varias situaciones saltan a la vista (gráfico 1). En primer lugar, dado que el desempeño ideal en la prueba Saber 11 son 500 puntos y que en los últimos nueve años (contados desde el último cambio metodológico en la prueba) el

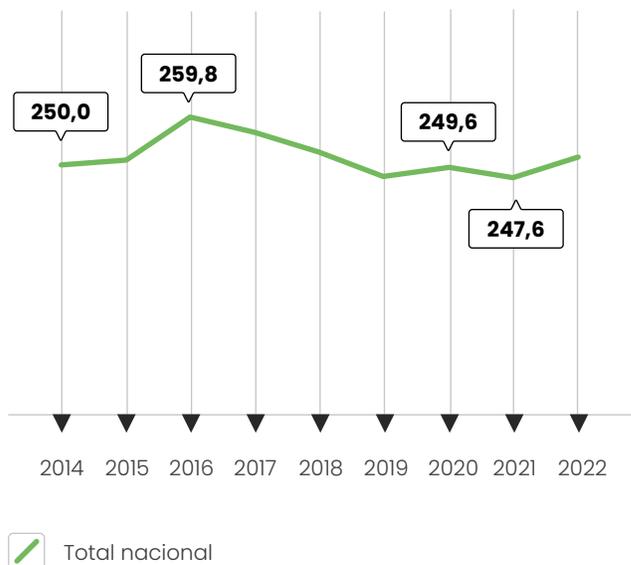
- 
6. Si bien este análisis se enfoca en la pérdida de aprendizajes académicos y especialmente en lenguaje, matemáticas e inglés, es de anotar que tanto la pandemia como la crisis estructural han generado efectos sobre otros aprendizajes, incluidas las habilidades socioemocionales, tema suficientemente complejo para requerir un análisis específico e independiente.
  7. Ver infografía del tramo 1 en la página .... Es necesario tener en cuenta que los resultados de las pruebas Saber 11 presentados en esta edición del INEI, a diferencia de la anterior, incluyen los calendarios A y B.

promedio no ha superado los 260 puntos<sup>8</sup>, **estamos cerca de cumplir una década de pobreza de aprendizajes en la educación media** (y con ello, casi una década de egresados del sistema escolar que no han contado con suficientes conocimientos y competencias para responder a las exigencias de la educación posmedia y responder a las necesidades del mercado laboral)<sup>9</sup>. En segundo lugar, **2019 (y no 2020 o 2021) es el año donde se llegó al punto más crítico de la crisis de aprendizajes de la educación media desde el 2014.**

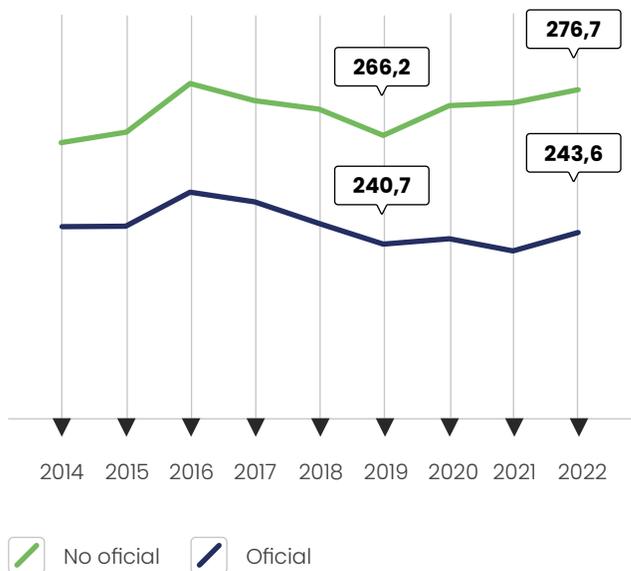
En tercer lugar, lo anterior no busca subestimar el impacto de la pandemia, ya que **hasta 2019 la brecha entre colegios oficiales y no oficiales era relativamente constante y no superaba los 27 puntos. Sin embargo, desde 2020 superó los 32 puntos y ya llega a 35** (gráfico 2), bien sea por una histéresis acentuada en colegios oficiales (donde hubo mayores dificultades para retomar las clases presenciales y cuyos estudiantes tendieron a contar con menores recursos tecnológicos para compensar los traumas en el proceso educativo durante la pandemia) o porque al regresar a la presencialidad no contaron con suficientes medidas que respondieran a la contingencia.



**Gráfico 1.** Puntaje global en las pruebas Saber 11 (2014 - 2022)



**Gráfico 2.** Puntaje global en las pruebas Saber 11 por tipo de colegio (2014 - 2022)



8. Los datos presentados en este ensayo corresponden al puntaje promedio para cada agrupación, ya sea territorial, socioeconómica o poblacional.

9. Esto no significa que antes de 2014 contáramos con mejores resultados, solo que no lo podemos afirmar, pues los cambios en las pruebas Saber 11 no permiten comparar los resultados antes y después de este año.

Sobre las medidas que se recomendaron para hacer frente a los efectos de la pandemia, la Unesco, el Banco Mundial y Unicef presentaron algunas recomendaciones generales en 2020 a través de *Misión: recuperar la educación en 2021*. Así se buscó asegurar que todos los niños volvieran a la escuela en un entorno seguro; recuperar los aprendizajes perdidos, y preparar y empoderar a los maestros para los nuevos retos. Lo anterior se amplió en 2021 a través del informe *The state of the global education crisis: A path to recovery* (Unesco, Banco Mundial y Unicef, 2021) donde propusieron crear sistemas educativos más resilientes, una acción rápida para la recuperación los aprendizajes y hacer que las escuelas y los sistemas sean más eficientes y equitativos. Respecto al aprendizaje, la propuesta fue que, luego del retorno de los estudiantes a los colegios, cada país adoptara un programa de recuperación basado en evaluaciones diagnósticas, evidencias para acelerar el aprendizaje, consolidar o simplificar el currículo alrededor de habilidades fundamentales, extender el tiempo de enseñanza y mejorar la eficiencia del aprendizaje<sup>10</sup>.

El Banco Mundial (2020) también identificó tres tipos de estrategias específicas, con base en experiencias de recuperación de aprendizajes ya existentes en diferentes partes del mundo: de nivelación, caracterizadas por ser de corto plazo y adecuación curricular; de aceleración, también de corto plazo, pero enfocadas en estudiantes con extraedad, y de tutorías para dar apoyo en competencias básicas específicas, como complemento a la labor docente.

10. En el informe más reciente de estos organismos internacionales, *From learning recovery to education transformation*, publicado en 2022, se retoman estos puntos y se plantea una estrategia general de cinco pasos: llegar a todos los niños y mantenerlos en las escuelas; evaluar regularmente los niveles de aprendizaje; priorizar la enseñanza de lo fundamental; incrementar la eficiencia del aprendizaje, y desarrollar bienestar social y psicosocial (Reach, Assess, Prioritize, Increase and Develop, RAPID). Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) propuso en 2022 una estrategia general que consiste en garantizar el aprendizaje presencial y aprovechar la tecnología para el aprendizaje; terminar el aprendizaje inacabado y proporcionar una vía para el éxito del aprendizaje; y reintegrar a los estudiantes y prevenir el abandono escolar (BID, 2022).

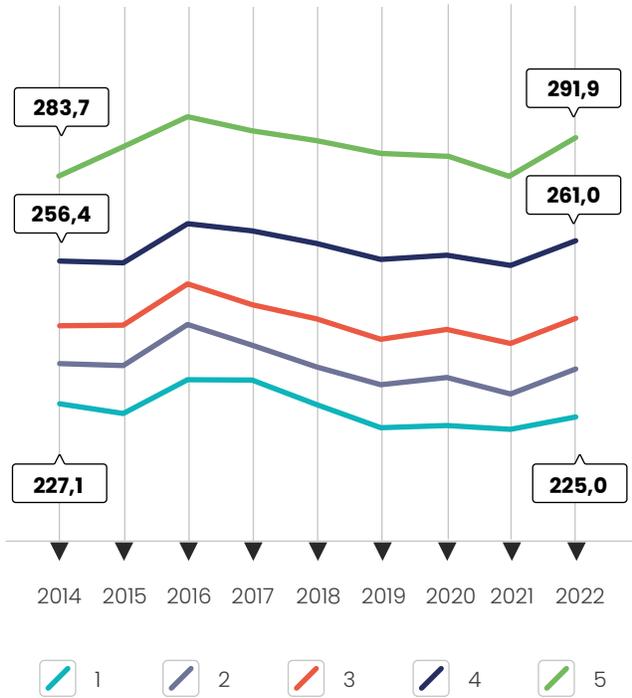
Aunque no se identificaron investigaciones que permitan entender las estrategias que se implementaron o implementan en colegios oficiales y no oficiales para recuperar aprendizajes, una hipótesis que la academia (como parte del ecosistema de empleo inclusivo) podría explorar para ayudar a comprender el problema, es que **los diferentes tipos de respuesta en colegios oficiales y no oficiales, durante y después de la pandemia, estarían incidiendo en la creciente brecha del puntaje global de las pruebas Saber 11.**

Sin embargo, **todavía hay brechas más profundas en la crisis estructural de aprendizaje de la educación media en Colombia. Visto desde el Índice de Nivel Socioeconómico (INSE), que mide el Icfes para las pruebas Saber 11, las diferencias son aún más contundentes, consistentes y dolorosas.**

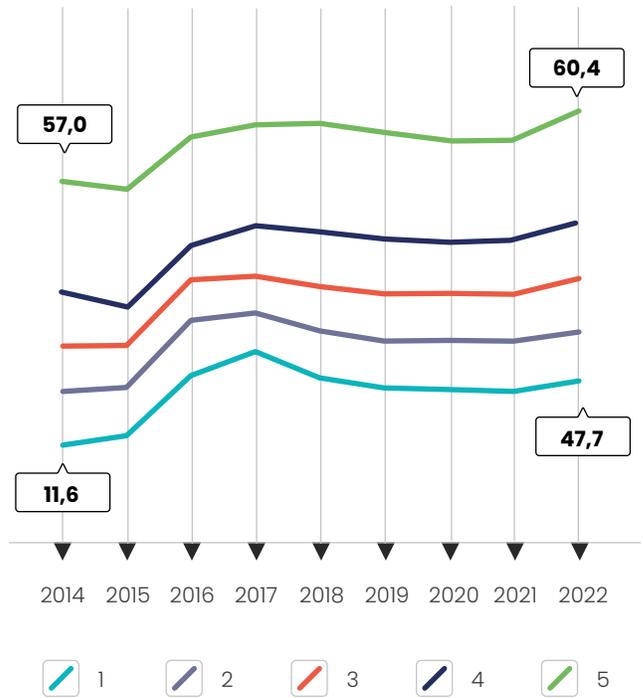
La distancia en el puntaje global entre el nivel socioeconómico superior y el siguiente más próspero ya es relevante, con 31 puntos para 2022, pero es más del doble entre el nivel superior y el inferior, con 67 puntos para 2022 (gráfico 3). Es abrumador ratificar que, bajo condiciones de menores recursos (económicos, familiares, nutricionales, etc.), menores son los resultados del proceso educativo.

**... todavía hay brechas más profundas en la crisis estructural de aprendizaje de la educación media en Colombia. Visto desde el Índice de Nivel Socioeconómico (INSE), que mide el Icfes para las pruebas Saber 11, las diferencias son aún más contundentes, consistentes y dolorosas.**

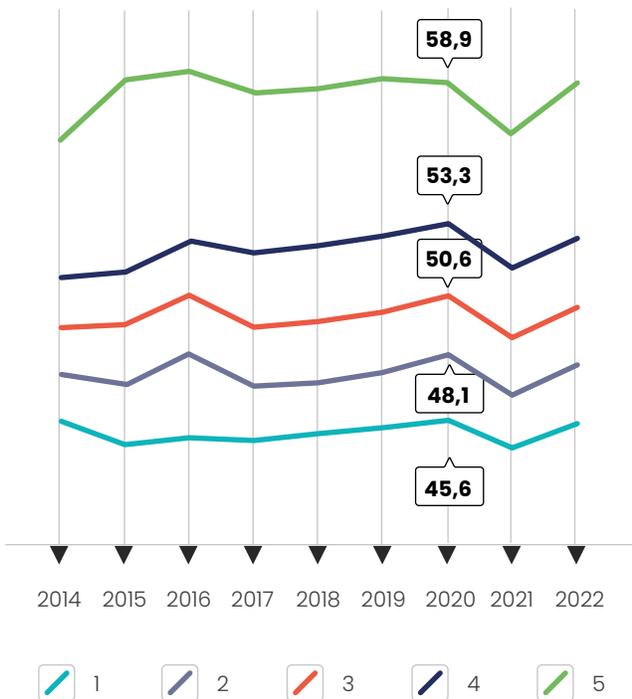
**Gráfico 3.** Puntaje global en las pruebas Saber 11 según INSE (2014 - 2022)



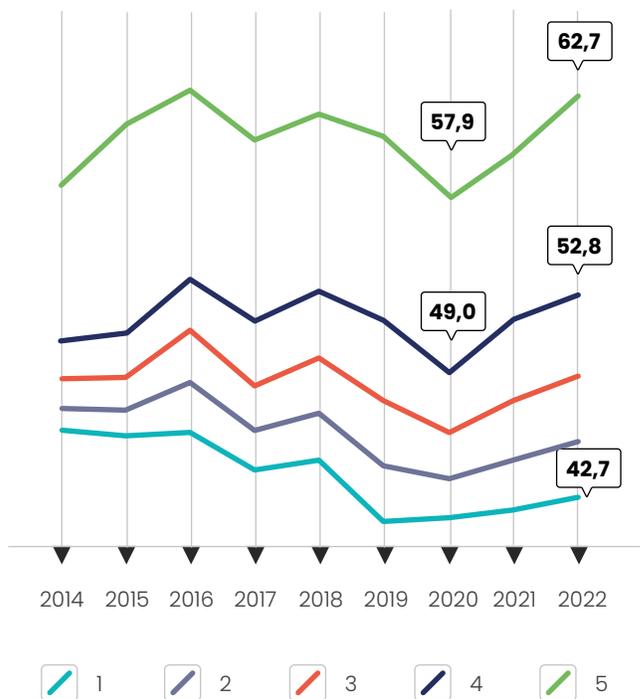
**Gráfico 4.** Puntaje en lectura crítica en las pruebas Saber 11 según INSE (2014 - 2022)



**Gráfico 5.** Puntaje en matemáticas en las pruebas Saber 11 según INSE (2014 - 2022)



**Gráfico 6.** Puntaje en inglés en las pruebas Saber 11 según INSE (2014 - 2022)



Igualmente, el INSE ayuda a identificar nuevas pistas de los posibles efectos de la crisis sanitaria en los aprendizajes. Primero, aunque todos los niveles socioeconómicos venían con cierta tendencia a la baja desde 2016, tanto en el puntaje global como en el de matemáticas, los puntajes históricamente menores tendieron a presentarse en 2021 (gráficos 3 y 5). Esto sugiere una hipótesis que se debe explorar: **el puntaje global de ese año pudo verse afectado por el desaprendizaje en competencias básicas específicas**, dado un efecto acumulado en los estudiantes que en 2020 estaban en grado 10 y que en 2021 presentaron la prueba de grado 11. Segundo, los niveles 4 y 5 tuvieron una caída más pronunciada en 2020 en inglés (gráfico 6) y, en este caso, la hipótesis que se debería analizar es **si hubo una priorización curricular que favoreciera el puntaje en otras competencias básicas**.

Por otro lado, el panorama visto desde el INSE ratifica que la mejora de los resultados en 2022 no beneficia a todos por igual, y que **las estrategias que se implementan o implementaron en los colegios que atienden población de niveles 4 y 5, podrían estar dando mejores frutos**. Así las cosas, en el puntaje global la brecha entre el nivel 1 y 5 aumentó casi 10 puntos entre 2014 y 2022 (gráfico 3). Esta distancia no estaría explicada tanto por lectura crítica o matemáticas (en las que se suelen enfocar los mayores esfuerzos académicos y la brecha es casi la misma al inicio y al final de los nueve años), como por otras como inglés (para la cual hubo una distancia de 10 puntos entre el nivel 4 y 5 en 2022, así como una de 20 puntos entre los niveles 1 y 5 del INSE en ese último año).

Ahora bien, dado que la competencia básica de lectura crítica es fundamental para los procesos de aprendizaje y que tiende a tener mejores puntajes globales, un comportamiento más estable e incluso una mejora neta entre 2014 y 2022 (gráfico 4), es importante ver qué capas de la crisis estructural de aprendizajes de la educación media se revelan dentro de esta competencia al analizar niveles de desempeño, así como brechas territoriales y poblacionales.

Para dimensionar la pobreza de aprendizaje en esta competencia desde los niveles de desempeño, considérese que según el marco de referencia de la prueba Saber 11,

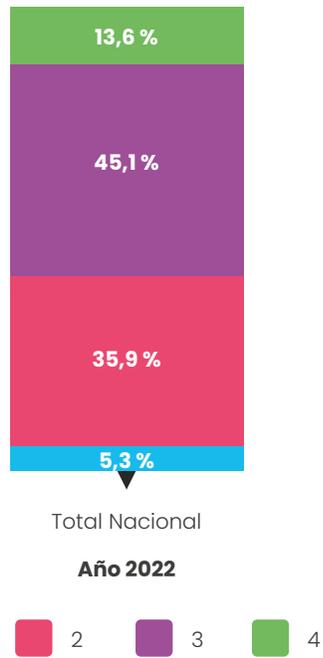
en el nivel 1 el estudiante “identifica elementos literales en textos continuos y discontinuos sin establecer relaciones de significado” (Icfes, 2022b, 2); en el nivel 2, además de lo anterior, el estudiante “comprende textos continuos y discontinuos de manera literal [...] y reconoce información explícita y la relaciona con el contexto” (ibidem, 3); en el nivel 3, además de lo anterior, “interpreta información de textos al inferir contenidos implícitos y reconocer estructuras, estrategias discursivas y juicios valorativos” (ibidem, 4); en el nivel 4, además de lo anterior, “reflexiona a partir de un texto sobre la visión de mundo del autor [...] y da cuenta de elementos paratextuales significativos presentes en el texto” (ibidem, 5).

Se trata de distintos niveles de desarrollo de la lectura que, más que opcionales, hacen parte de una ruta completa de aprendizaje. Se espera entonces que, al finalizar la educación media, los estudiantes alcancen idealmente el nivel 4, pues es el que mejor representa el aprendizaje enunciado en el eje de comprensión e interpretación textual de los Estándares Básicos de Competencias para este conjunto de grados: comprender e interpretar textos con actitud crítica y capacidad argumentativa. Esto incluye relacionar el significado de los textos con los contextos sociales, culturales y políticos en los cuales se han producido (MEN, 2006).

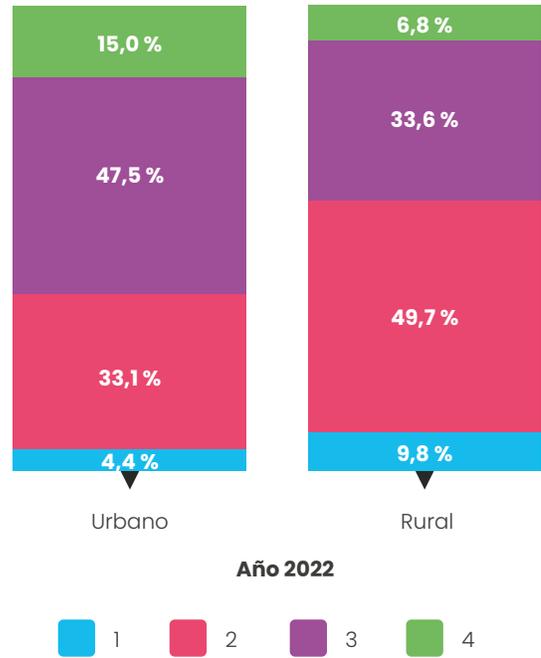
En este sentido, **aunque 2022 fue el año con el segundo mejor puntaje promedio de los últimos nueve para la prueba Saber 11 en lectura crítica, la distribución por niveles de desempeño revela múltiples retos**. En primer lugar, cuatro de cada 10 estudiantes egresaron de la educación media con una pobreza de aprendizajes evidente en esta competencia básica, al ubicarse en los niveles de desempeño 1 y 2<sup>11</sup> (gráfico 7).

11. Desde un punto de vista más estricto y polémico, la pobreza de aprendizajes llega casi a nueve de cada 10 estudiantes, si se considera que, en el nivel 3 de desempeño, un estudiante puede inferir contenidos implícitos y reconocer estructuras, estrategias discursivas y juicios valorativos, pero no llega a reflexionar sobre la visión de mundo del autor o dar cuenta de elementos paratextuales.

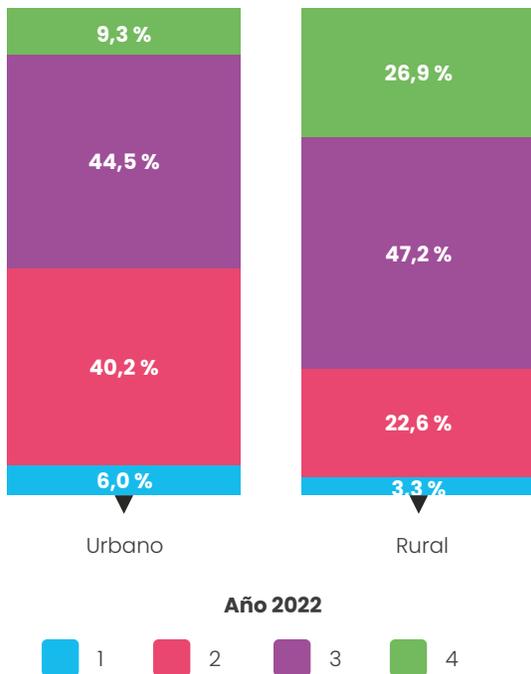
**Gráfico 7.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022)



**Gráfico 8.** Distribución de estudiantes por ubicación del colegio y nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022)



**Gráfico 9.** Distribución de estudiantes por tipo de colegio y nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022)



**Gráfico 10.** Distribución de estudiantes por INSE y nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022)






---

... mientras en el primero, ocho de cada 10 estudiantes se ubicaron en los niveles 1 y 2 de lectura crítica, en el segundo, siete de cada 10 estudiantes obtuvieron puntajes de los niveles 3 y 4.

---

En segundo lugar, es **patente que la pobreza de aprendizaje en 2022 fue mucho mayor en la ruralidad** (gráfico 8), donde los estudiantes que obtuvieron el nivel inferior superan en porcentaje a los del nivel superior, y en donde cinco de cada 10 estudiantes solo alcanzan a comprender textos de manera literal y establecer relaciones de contexto desde información explícita.

De hecho, **parecería que las condiciones educativas de la ruralidad superan las dificultades que enfrenta la educación oficial**, pues en el nivel 1 de desempeño los colegios rurales tienen cuatro puntos porcentuales más de población que los colegios oficiales, y en el nivel 2, 10 puntos porcentuales adicionales (gráficos 9 y 10). Es más: visto desde el INSE, solo los estudiantes del nivel socioeconómico inferior tienen desempeños relativamente menores al promedio de estudiantes de la ruralidad (gráfico 10).

Más aún, sin pretender un ejercicio representativo, al comparar algunos departamentos con mayor ruralidad y ruralidad dispersa (Chocó, Cauca, Putumayo, Nariño y Norte de Santander) frente a otros con mayores condi-

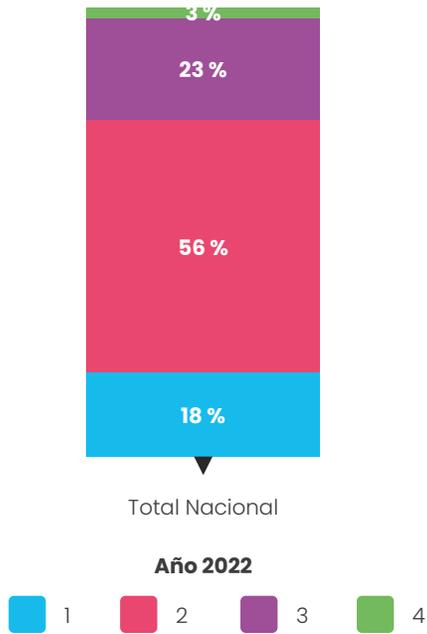
ciones intermedias y urbanas (Bogotá<sup>12</sup>, Santander, Valle del Cauca, Antioquia y Atlántico), se entreen otros desafíos territoriales.

Salta a la vista el enorme contraste entre un territorio con una significativa ruralidad dispersa como lo es Chocó, y otro de una alta concentración urbana como Bogotá: **mientras en el primero ocho de cada 10 estudiantes se ubicaron en los niveles 1 y 2 de lectura crítica, en el segundo siete de cada 10 estudiantes obtuvieron puntajes de los niveles 3 y 4**. Sin embargo, las distribuciones por niveles de desempeño en departamentos como Norte de Santander o Nariño, similares a las de Antioquia o Atlántico (gráficos 14, 15, 19 y 20), llaman a entender mediante **estudios de caso cuáles estrategias estarían contribuyendo a tener resultados similares al promedio urbano en departamentos con importantes extensiones rurales**.

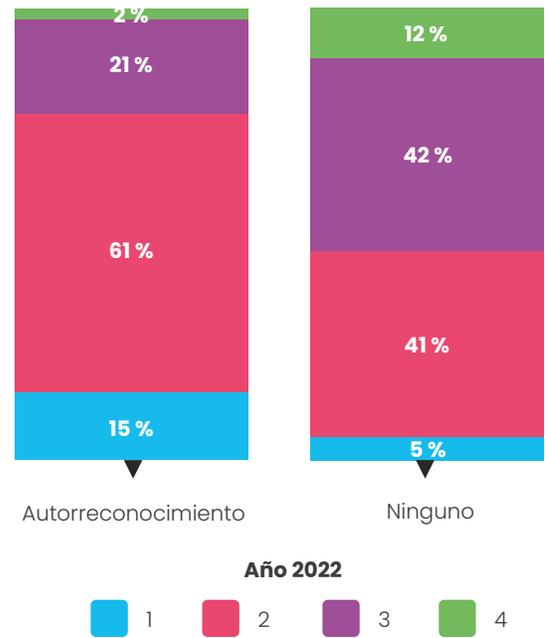
---

12. Aunque no sea un departamento, se incluye en la comparación, dado su tamaño y para evitar atribuir a Cundinamarca características que estarían sesgadas por el comportamiento de Bogotá.

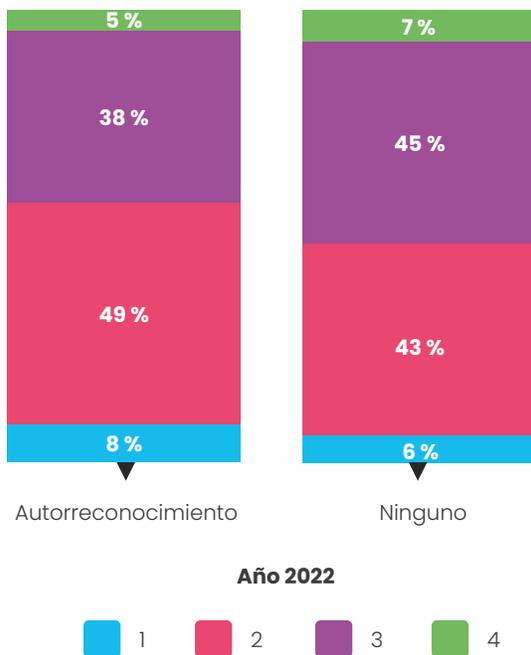
**Gráfico 11.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (Chocó, 2022)



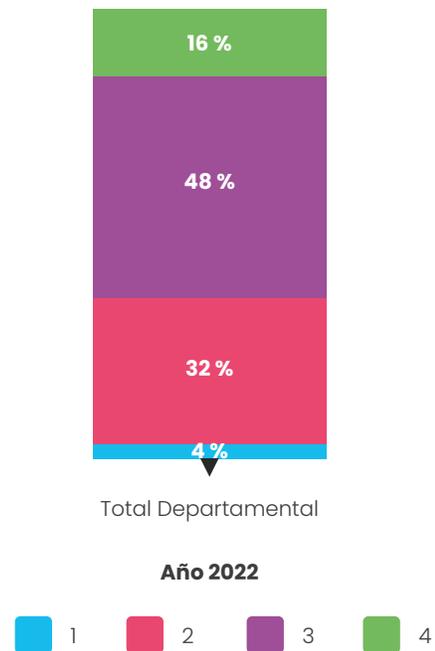
**Gráfico 12.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, autorreconocimiento étnico, Cauca)



**Gráfico 13.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, autorreconocimiento étnico, Putumayo)



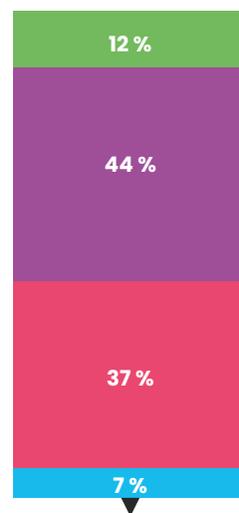
**Gráfico 14.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Norte de Santander)



**... cuáles estrategias estarían contribuyendo a tener resultados similares al promedio urbano en departamentos con importantes extensiones rurales.**



**Gráfico 15.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Nariño)

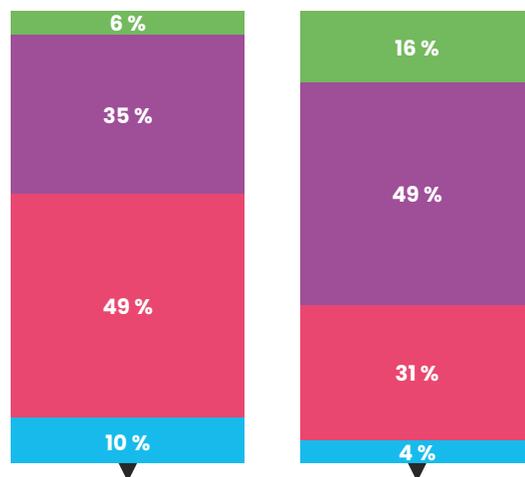


Total Departamental

Año 2022



**Gráfico 18.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Valle del Cauca)



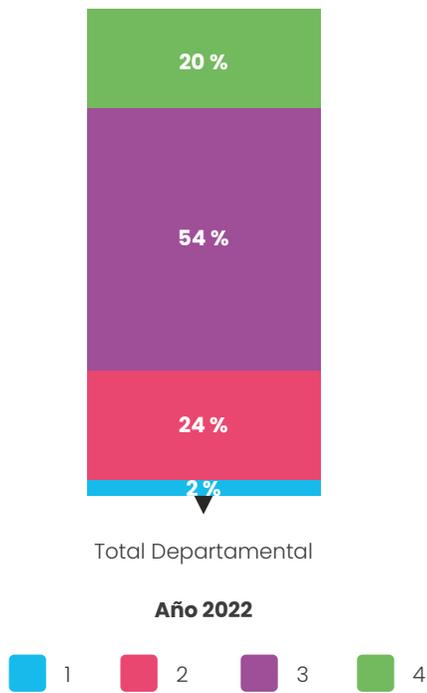
Autorreconocimiento

Ninguno

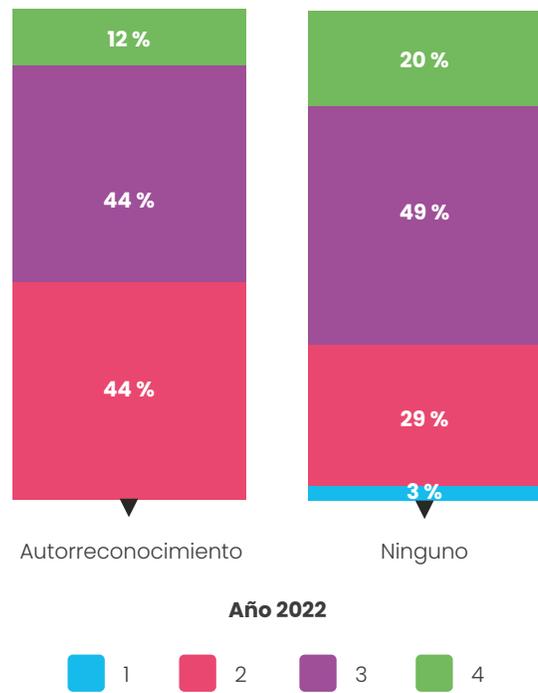
Año 2022



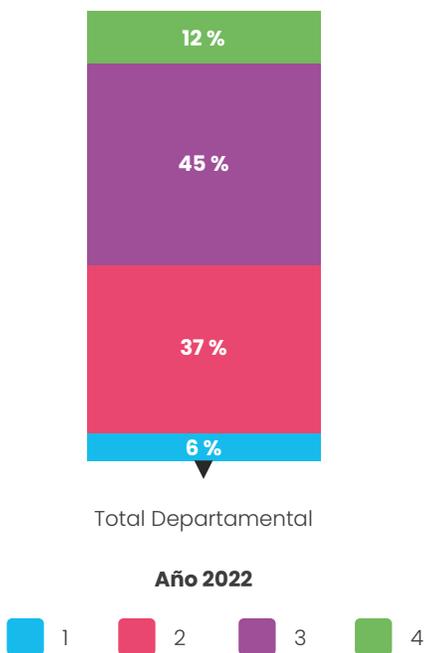
**Gráfico 16.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Bogotá)



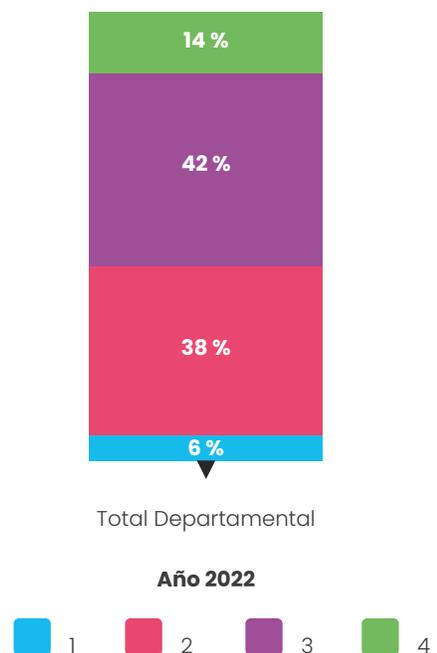
**Gráfico 17.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, autorreconocimiento étnico, Santander)



**Gráfico 19.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Antioquia)



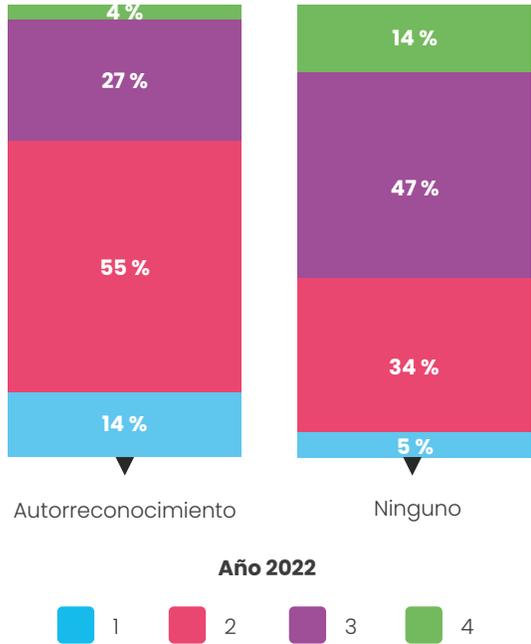
**Gráfico 20.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, Atlántico)



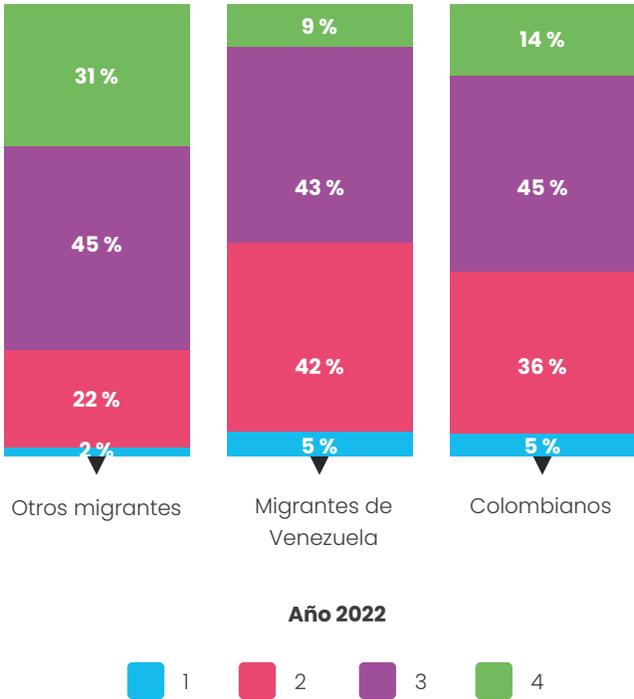
Por último, los datos disponibles de las pruebas Saber 11 permiten realizar análisis modestos a través de características por poblaciones, entre otras cosas por los escasos registros para cada una de ellas. Una es la de **auto-reconocimiento étnico, para la cual el promedio de estudiantes en los niveles 1 y 2 de lectura crítica sería superior incluso que el promedio por la variable de ruralidad** (siete de cada 10 para los primeros, y seis de cada 10 para el segundo). No obstante, **las características de cada territorio podrían incidir en mayor o menor grado en la pobreza de aprendizajes en lectura crítica en este caso**. Por ejemplo, en Santander el 44% de los autorreconocidos como miembros de grupos étnicos se ubicaron en niveles 1 y 2 de lectura crítica; en Valle del Cauca el 53%; en Putumayo el 57%, y en Cauca el 76% (gráficos 12, 13 y 17).

**Además, habría una marcada diferencia entre los migrantes que provienen de Venezuela y los de otras procedencias, ya que entre los primeros, cinco de cada 10 obtuvieron resultados en los niveles 1 y 2, mientras que la proporción para los segundos fue tres de cada 10; respecto a los colombianos, la realidad de los migrantes venezolanos no es tan distante, pero sigue siendo menos favorable, pues la proporción de pobreza de aprendizaje de los nacionales resultó ser de cuatro de cada 10 en 2022 (gráficos 21 y 22).** El pobre desempeño de este grupo poblacional en la educación media evidencia la necesidad de que en etapas posteriores de sus trayectorias académicas y laborales se realicen intervenciones que les faciliten adquirir las competencias que no desarrollaron por su paso en educación media. Esto, por ejemplo, puede incluir el acceso a formación en habilidades blandas y duras en el marco de rutas de empleabilidad. Al respecto, este informe ha generado una sección sobre los retos de las poblaciones vulnerables en la vinculación al mercado laboral y las posibles acciones que pueden implementarse o promoverse en el marco de procesos de intermediación laboral (Ver: ¡Nos la ponen muy de pa´ arriba! ¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral?).

**Gráfico 21.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, autorreconocimiento étnico)



**Gráfico 22.** Distribución de estudiantes por nivel de desempeño en lectura crítica en las pruebas Saber 11 (2022, migración)



## Conclusiones y recomendaciones

Sin duda, para dimensionar la verdadera profundidad de la crisis de aprendizajes de la educación media en Colombia, es necesario analizarla por capas. Una vez hecho el análisis, reiteramos que **la crisis es estructural** y que, contrario a surgir con la pandemia, está instalada, al menos, hace nueve años. Se trata casi de una década de pobreza de aprendizajes en lo que, para el modelo de empleo inclusivo, es la base de la trayectoria educativa-laboral. No se puede garantizar un acceso seguro y exitoso al mercado laboral sin una educación básica y media fortalecida.



En segundo lugar, también resalta su carácter **polifacéticamente inequitativo, y en esto la pandemia sí ahondó la crisis, porque acentuó brechas preexistentes** entre estudiantes de colegios oficiales y no oficiales por puntaje global, a partir de 2020, y otras que se advierten con miradas más detalladas de los datos: por tipo de colegio en lectura crítica, matemáticas y sobre todo inglés; entre estudiantes de colegios rurales y urbanos, a partir de la misma fecha y con tendencias semejantes en las tres competencias básicas; asimismo en cuanto a migración y autorreconocimiento étnico (al menos para lectura crítica e inglés, en este último caso); igualmente por INSE (aunque más notoriamente desde 2021), y entre departamentos.

De acuerdo con cierto refrán, **no tiene sentido seguir haciendo lo mismo y esperar que la crisis se resuelva. Los aprendizajes no van por una senda de mejoramiento significativo**, especialmente para los estudiantes de colegios oficiales, para los de colegios rurales, para los autorreconocidos como miembros de grupos étnicos o para los migrantes venezolanos. **Peor aún, para los estudiantes de algunos territorios, la pobreza de aprendizaje podría estar aumentando**<sup>13</sup>. Así, este ensayo propone que las soluciones a la crisis de aprendizajes en la educación media se prioricen y organicen también por capas, en este caso, capas de transformación sistémica: cambios de mentalidad, relacionales y en las prácticas y recursos.

13. El comportamiento de los resultados en Chocó podría representar el caso de una crisis agravada por la pandemia, porque más allá de no mejorar en 2022, viene en caída desde 2020. Este caso llama a que el ecosistema identifique los territorios con un comportamiento contrario al promedio nacional para entender qué respuestas se implementaron en ellos tras el cierre de los colegios y cómo se deberían apoyar para revertir la tendencia.

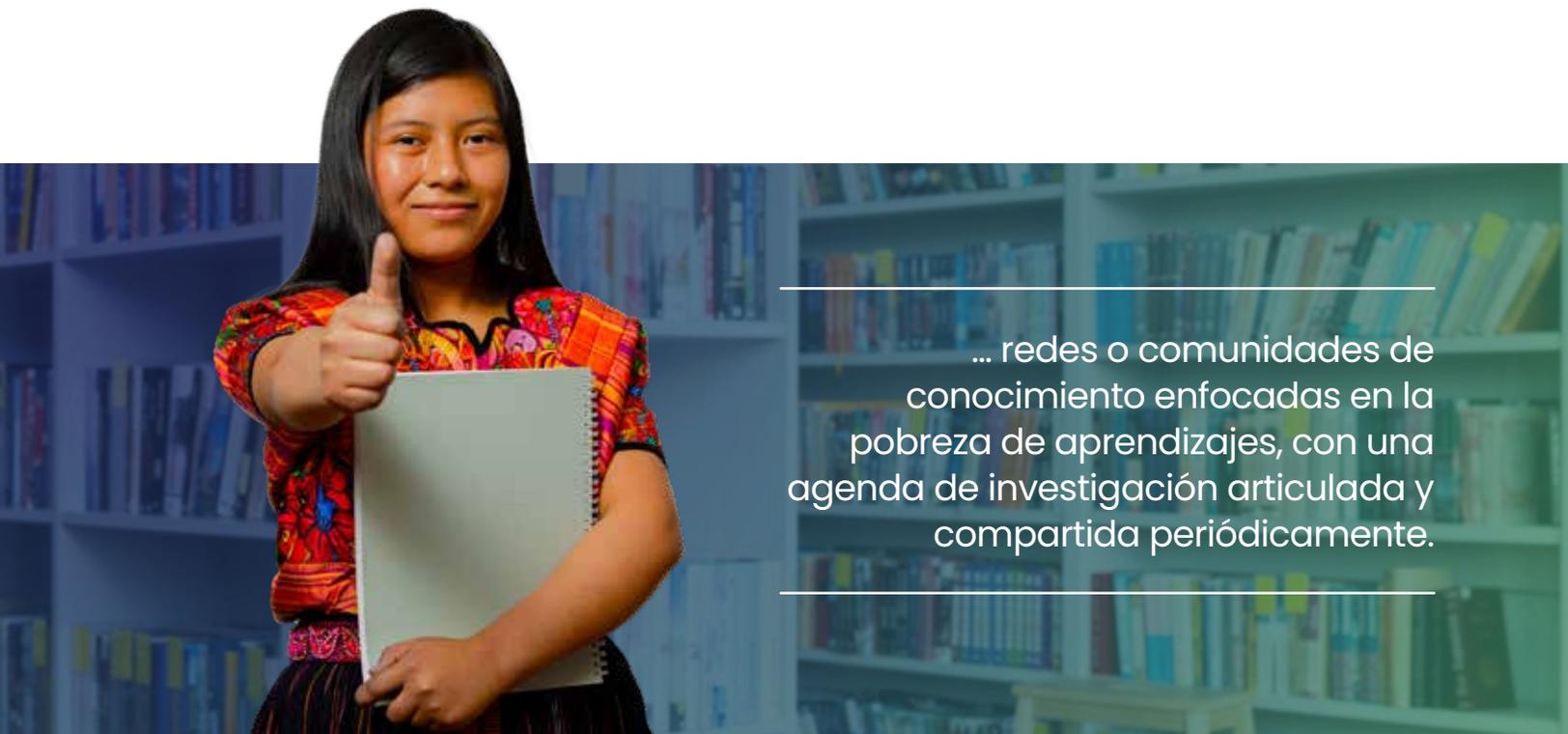
Tal como lo indica el MEI, de la graduación de la educación media depende la probabilidad de vincularse con empleos que tengan una remuneración alta y que se conviertan en determinante para la superación de la pobreza y la movilidad social. Así, en términos de mentalidad, un cambio significativo **sería dejar de ver la educación media como un asunto exclusivo de los colegios y las autoridades educativas. Siendo la base de la trayectoria que plantea el MEI**, la educación media involucra a todos los actores del ecosistema, pues lo que no se soluciona en ese momento, se convierte automáticamente en un desafío también estructural para la educación posmedia, la intermediación laboral y el empleo.



**... no tiene sentido seguir haciendo lo mismo y esperar que la crisis se resuelva. Los aprendizajes no van por una senda de mejoramiento significativo.**

Sin duda, la investigación académica ha demostrado ampliamente que no hay factor más relevante para una educación de calidad que la calidad profesional y la valoración social de los docentes. Sin embargo, que esta sea una responsabilidad esencialmente del Ministerio y las secretarías de educación no implica que el ecosistema no deba insistir en ello a través de **agendas compartidas para la incidencia** (por ejemplo, monitoreando la problemática a través de las iniciativas Cómo Vamos), **mediante innovación en la forma como se relacionan los colegios y las instituciones posmedia** (algunas de estas han desarrollado esquemas de articulación evaluados e interesantes estrategias de recuperación de aprendizajes) e incluso los colegios y el sector productivo (generando espacios de aprendizaje significativo y experiencial que, en lugar de ocasionales, sean recurrentes). Con respecto de los retos que tiene el sector empresarial para garantizar la inclusión laboral, hay una mirada más profunda en “Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: una estrategia de competitividad”.

Otro cambio importante sería lograr **conciencia colectiva sobre los múltiples vacíos de conocimiento que hay en relación con esta crisis**, y es por ello que, a lo largo del ensayo, se hacen repetidos llamados a revisar académicamente algunas hipótesis y vacíos para comprender, por ejemplo, **qué estrategias se han implementado tras la pandemia y cómo estarían generando resultados diferenciados** por tipo de colegio o territorio; en qué casos se ha acudido




---

... redes o comunidades de conocimiento enfocadas en la pobreza de aprendizajes, con una agenda de investigación articulada y compartida periódicamente.

---

a una priorización curricular y si esto ha afectado negativamente competencias como el conocimiento del inglés; si la histéresis en educación media se presentó más en unas competencias (como matemáticas) que en otras (como lectura crítica). Para lograrlo, podrían pensarse alternativas como redes o comunidades de conocimiento enfocadas en la pobreza de aprendizajes, con una agenda de investigación articulada y compartida periódicamente.

Un último cambio de mentalidad fundamental sería **que los colegios y las autoridades educativas vean como necesaria y estratégica la complementariedad entre respuestas estructurales (como la simplificación curricular y el mejoramiento de la práctica docente), y otras más inmediatas como la nivelación, la aceleración o las tutorías.** Para lograrlo, nuevamente sería necesario apoyarse en una comunidad epistémica que enriquezca la información disponible y la discusión, tanto desde el punto de vista académico, como de los tomadores de decisiones.

El trabajo conjunto de los actores del ecosistema de empleabilidad es clave para lograr una oferta educati-

va pertinente en posmedia y, con ello, mejores trayectorias académicas y laborales **(para profundizar en este tema se recomienda ver el ensayo “La pertinencia de la educación en Colombia”)**. En términos de cambios relacionales y como se alcanzó a mencionar frente al primer cambio sistémico, es fundamental que los demás actores del ecosistema se relacionen de distinta forma con los estudiantes y los colegios. En el caso de las instituciones posmedia, además de lo señalado, es **indispensable que los procesos de articulación se cualifiquen y fortalezcan desde criterios de pertinencia y viabilidad académica, para que haya una efectiva armonización curricular** entre los aprendizajes propios de los grados 10 y 11 con los de programa técnicos o tecnológicos, de forma que los segundos no vayan en detrimento de los primeros<sup>14</sup>.

---

14. Un referente indispensable sería el modelo de Universidad en Tu Colegio, liderado por la Fundación Luker.



## ... promover y financiar el diseño y la evaluación de múltiples soluciones efectivas para el mejoramiento de los aprendizajes en la educación media.

En el caso del sector productivo, junto a lo anotado en párrafos anteriores, es importante que se **comparta información detallada para fortalecer procesos de orientación socioocupacional**, ya que contribuir con la conexión entre el mundo propio (estudiantes) y el mundo del trabajo (empresas) hace parte esencial de la promesa de valor de la educación media y, por tanto, de la motivación de los estudiantes en este ciclo.

Finalmente, en términos de prácticas y recursos, un primer cambio determinante sería promover y financiar el diseño y la evaluación de múltiples soluciones efectivas para el mejoramiento de los aprendizajes en la educación media. Esto debe suceder tanto a nivel escolar como de la educación posmedia.

En el nivel escolar, a modo de ejemplo, ante la ausencia de propuestas concretas para la recuperación de aprendizajes en la educación media, la Fundación Corona y Corpoeducación crearon el programa Recarga – Aprendizajes al 100%<sup>15</sup>, el cual se probó en cuatro colegios de Bogotá durante el segundo semestre de 2023, con la colaboración de la Fundación Nutresa y Global Opportunity Youth Network (GOYN) en Bogotá con resultados muy positivos.

15. El nombre, intencionalmente, se refiere a la necesidad de “recargar” los aprendizajes antes de quedarse “sin batería” para el trayecto educativo y laboral que espera a los jóvenes después de la educación media, al mismo tiempo que alude a altas expectativas de aprendizaje, dado que no es necesario esperar que los estudiantes aprendan menos del 100% si el sistema les brinda suficientes oportunidades.

No obstante, por mejores resultados y mayor escala, un solo programa nunca alcanzará para atender a casi un millón de estudiantes que en educación media ni se agotarán las muchas innovaciones posibles. Para incentivar el surgimiento de muchas más alternativas, es importante que se focalicen recursos de todos los sectores en esta necesidad y se generen retos abiertos al ecosistema para que haya muchas más propuestas disponibles.

Durante la educación posmedia, muchas instituciones de educación superior desarrollaron estrategias de nivelación, y sería clave **mapear las características, alcances y, sobre todo, los resultados que se obtienen**. También sería importante que estas intervenciones

cuenten con esquemas de acompañamiento especiales para estudiantes graduados de educación media en 2020 y 2021, por ejemplo a través del fortalecimiento de habilidades socioemocionales que favorezcan también su desempeño académico<sup>16</sup>.

- 
16. La relación entre educación socioemocional y desempeño académico ha sido ampliamente estudiada a nivel escolar (OCDE, 2023). No obstante, al menos para este grupo particular de estudiantes, sería importante comprender cómo las habilidades socioemocionales pueden contribuir durante su proceso académico en la posmedia.

---

... un solo programa nunca alcanzará para atender a casi un millón de estudiantes que en educación media ni se agotarán las muchas innovaciones posibles.

---



# Casos de éxito de educación media

---

**La pandemia representó importantes retos en materia de aprendizaje considerando las medidas tomadas para afrontarla, como fue el cierre de colegios, donde miles de estudiantes tuvieron que interrumpir sus clases y como resultado, se dio una importante pérdida de conocimientos. Después de cerca de 3 años se analizan formas para avanzar hacia mejores resultados en la calidad educativa del país gracias a las lecciones aprendidas durante la pandemia. Es por esto que a continuación se presentan dos casos de éxito referentes que promueven la adquisición de conocimiento y habilidades en la educación media.**

---

Casos de éxito de educación media

## Access Your Potential PricewaterhouseCoopers (PwC Colombia)



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

Somos un caso de éxito porque en «PwC Colombia creamos valor para todas las personas involucradas. Voluntarios, estudiantes, familiares y profesores son impactados positivamente a través de Access Your Potential».

Access Your Potential es una iniciativa de la firma consultora PricewaterhouseCoopers (PwC Colombia) que tiene como propósito brindar nuevos conocimientos en educación financiera y habilidades digitales a niños, niñas y jóvenes en edad escolar, a través de 10 módulos de formación. Teniendo en cuenta que la educación es una herramienta de transformación social, este programa busca contribuir en las trayectorias educativas y el desarrollo profesional de esta población transfiriendo conocimientos de algunos voluntarios de la firma.

El programa Access Your Potential se desarrolla en 3 momentos. El primero es la **integración con la institución educativa** beneficiaria; durante esta primera etapa se definen las actividades y los cronogramas correspondientes. El segundo momento consiste en la **implementación del programa** según el plan de trabajo acordado con la institución, que incluye los



10 módulos de formación. Por último, se procede con la **entrega de resultados**, donde se hace el balance de la curva de aprendizaje de los estudiantes durante todo el proceso. Los beneficiarios que cumplen con el 80 % del programa reciben una certificación de participación por parte de PwC.

En el transcurso de su implementación, el proyecto ha enfrentado una serie de obstáculos que lo han llevado a replantear sus estrategias. El más importante surgió durante la pandemia, debido al cierre indefinido de los colegios, sin embargo, la adaptación a modalidades virtuales le permitió a PwC a implementar esta iniciativa en otros territorios en Colombia. Actualmente, esta tiene alcance en más de 8 departamentos y trabaja de manera

articulada con el área de talento humano de la firma y las instituciones educativas, familias y estudiantes que hacen parte del proceso.

Aproximadamente 3100 estudiantes y 128 profesores se han beneficiado del programa Access Your Potential de forma directa; y de forma indirecta se han beneficiado 1600 padres de familia y cuidadores. Durante la implementación de la iniciativa se ha contado con el apoyo de 9800 voluntarios de la firma. En 2023 se realizaron evaluaciones iniciales y finales con los beneficiarios para conocer el avance en la apropiación de conocimientos en la institución educativa; con ello se descubrió que los estudiantes de grados décimo y undécimo mostraron una mejora en los conocimientos relacionados con temas financieros y digitales.



### ¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la recuperación de aprendizaje para impulsar el empleo inclusivo?

Desde PwC «seguiremos comprometidos con promover la educación como herramienta de transformación social, abriendo puertas, construyendo caminos e impulsando a estudiantes, voluntarios, profesores y familias a ser el cambio que queremos ver en el mundo».



## Casos de éxito de educación media

# Redes, Escuelas para el Tiempo Libre Fundación San Antonio



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

Somos un caso de éxito porque «el programa Redes, Escuelas para el Tiempo Libre ha impactado la vida de miles de niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo sus proyectos personales de vida a través del acompañamiento académico y psicosocial, al igual que el desarrollo de habilidades deportivas, artísticas y nutricionales, para potenciar el capital humano más importante de la ciudad: la niñez y juventud, conectando talentos con oportunidades».

El programa Redes, Escuelas para el Tiempo Libre de la Fundación San Antonio busca aportar al cierre de brechas de aprendizaje, fomentando habilidades y competencias psicosociales, socioemocionales y académicas en niños, niñas y adolescentes (NNA) en situación de vulnerabilidad y con riesgo de exclusión social. Para esto, las actividades se enfocan en el aprovechamiento del tiempo libre, buscando transmitir conocimientos que le permitan a los adolescentes y jóvenes acceder, permanecer y participar en el sistema educativo, contribuyendo al tránsito hacia la educación posmedia. El programa integra el enfoque participativo de la población en todas sus etapas, demostrando su interés y compromiso con la promoción de los derechos de los niños y jóvenes y la mejora de la calidad de sus vidas.



Redes, Escuelas para el Tiempo Libre se desarrolla en dos fases. La primera es de **diseño**, donde se hace un diagnóstico de las necesidades y dificultades de los beneficiarios por medio de una caracterización, que se desarrolla de forma quinquenal. A partir de estos resultados se elaboran un plan estratégico organizacional, un plan de cuidado y albergue, una hoja de ruta y un instrumento operativo del programa en sus diferentes componentes. En la segunda fase, de **implementación**, se adecuan centros de redes en distintas comunidades; estos cuentan con los recursos tecnológicos y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades. En estas instalaciones se desarrollan los 5 componentes de estudio: refuerzo escolar, acompañamiento de tareas, talleres psicosociales, actividades deportivas y culturales, y tamizaje nutricional. Durante este proceso, se llevan a cabo capacitaciones a padres y/o cuidadores en habilidades psicosociales y se realizan actividades para fortalecer y reconocer la importancia de los lazos familiares.

El proyecto involucra a los niños, niñas y adolescentes y a sus familias como los principales actores que participan

en el diseño, a la vez que existe un acompañamiento del equipo psicosocial. De igual forma, el equipo que apoya el proyecto interactúa con actores locales y comunitarios como las Juntas de Acción Comunal para garantizar la corresponsabilidad y apropiación del proyecto en el territorio. En la implementación, se trabaja de la mano con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), comisarías de familia, la Fiscalía General de la Nación, las Secretarías Distritales de Salud y de la Mujer, entidades promotoras de salud (EPS) y la organización Te Protejo. Estas instituciones tienen la labor asistencial en casos identificados de vulneración del derecho de la infancia y juventud en la comunidad que integra Redes, Escuelas para el Tiempo Libre.

Actualmente, las redes están ubicadas en Usme, Ciudad Bolívar, San Cristóbal y Usaquén, y también están en las comunas La Despensa y Cazucá, del municipio de Soacha. A la fecha, los principales resultados alcanzados por parte de Redes, Escuelas para el Tiempo Libre son:



- ✓ Para 2022 se atendieron 1989 niños, niñas y jóvenes.
- ✓ Se recolectaron 1566 boletines durante todo el año para evaluar el impacto del refuerzo escolar y el acompañamiento de tareas. Con ello se observó que se logró la aprobación del 82,52 % de los niños, niñas y jóvenes atendidos.
- ✓ Para el componente psicosocial, se atendieron a 2440 NNA y 1663 padres. En 2022 se obtuvo una aprobación de los talleres psicosociales del 98 %.
- ✓ En el componente artístico, se desarrollaron 306 actividades artísticas.
- ✓ En el componente deportivo, se tuvo asistencia de 466 niños en promedio.
- ✓ Para el componente nutricional, se logró entregar diferentes alimentos entre desayunos, almuerzos y refrigerios. También se realizaron talleres saludables, donde se llegó a beneficiar a 220 niños y 131 padres de familia.
- ✓ En 2022, el indicador sintético, que muestra el grado de avance en los 5 componentes de estudio, mostró un porcentaje de aprobación del 93 %



### ¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la recuperación de aprendizaje para impulsar el empleo inclusivo?

Desde la Fundación San Antonio «se continuará fortaleciendo las habilidades y competencias del siglo XXI de los NNA para garantizar su éxito escolar y su futura inserción a la educación superior o al mercado laboral».



## Tramo 2: educación y formación posmedia

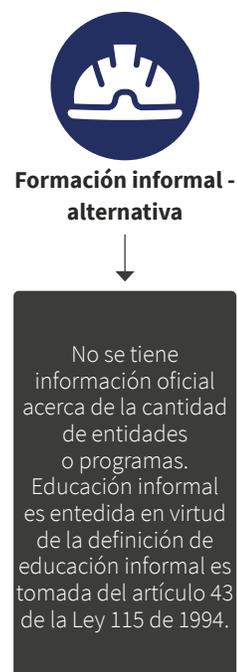
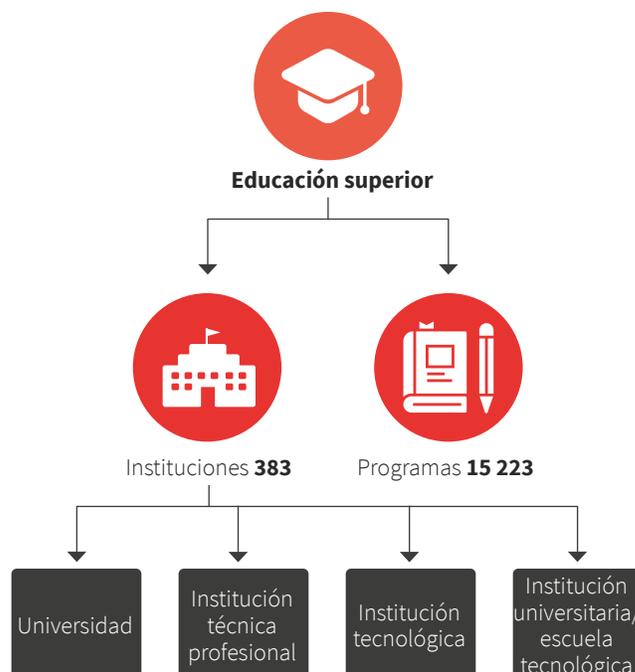
El tránsito a la educación posmedia y la culminación de procesos formativos, contribuye a la construcción de una trayectoria educativa con probabilidad más alta de acceder a empleos de calidad y a alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, promover la movilidad social.

La educación posmedia está compuesta por:

Certificado de competencias



Título profesional



## Algunas cifras de educación posmedia en Colombia

En 2022, quienes lograron graduarse de educación superior —bien fuera en formación como técnico profesional, tecnológico, universitario o posgrado— mostraron en promedio mejores cifras sobre acceso y calidad de empleo formal:



**74,3 %**

de las personas que culminan la formación universitaria se encuentran ocupados, a diferencia del **58,3 %** de las personas que alcanzan únicamente la media.



**3 de cada 10**

personas graduadas en educación posmedia estaban en la informalidad; para graduados de educación media, esta relación fue de **6 de cada 10**.



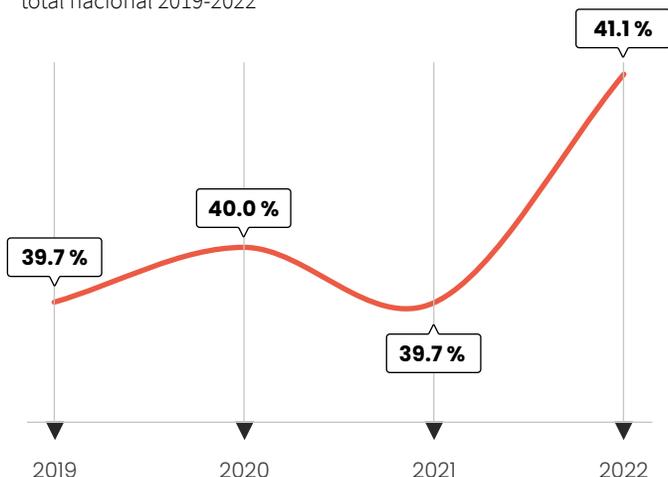
**Ingresos 2 veces**

superiores a los graduados de educación media tienen en promedio los graduados en educación y formación posmedia.

## Algunos indicadores de cobertura en la educación superior

### Tránsito inmediato a educación superior

**Gráfica 1.** Tasa de tránsito inmediato a la educación superior, total nacional 2019-2022



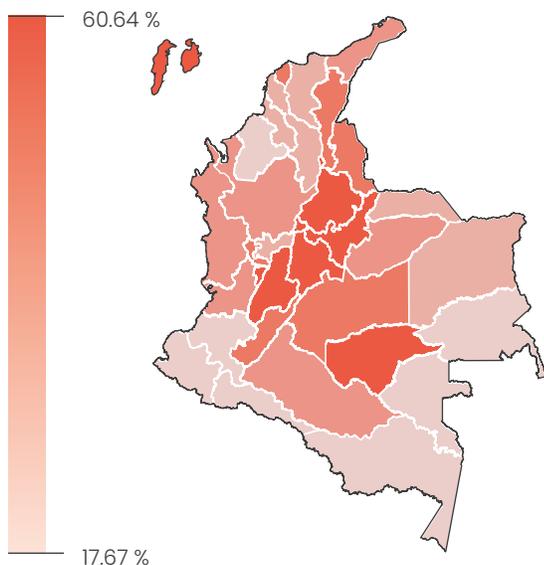
**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior (SNIES), Ministerio de Educación Nacional, 2019-2022.

A pesar de su importancia, lograr un tránsito efectivo desde la media hacia la posmedia, o transitar por ella para mejorar las oportunidades en materia de empleo, presenta muchos desafíos. En 2022 el indicador de tránsito inmediato a educación superior fue el más alto de los últimos 4 años, esta cifra aún sigue siendo muy baja dado que tan solo 41 de cada 100 bachilleres acceden inmediatamente a educación superior.

## El tránsito inmediato a nivel departamental

A nivel departamental, este indicador muestra mayores disparidades. En departamentos como Amazonas y Vaupés, en promedio, de cada 100 estudiantes solo 18 ingresaron inmediatamente a la educación superior. El panorama es muy diferente en San Andrés y Guaviare, donde el promedio de tránsito inmediato es 56 estudiantes de cada 100.

**Mapa 1.** Tasa de tránsito inmediato a la educación superior según departamento, 2022



**Fuente:** elaboración propia con base en el SIMAT y el SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2022.

## Oferta de educación superior

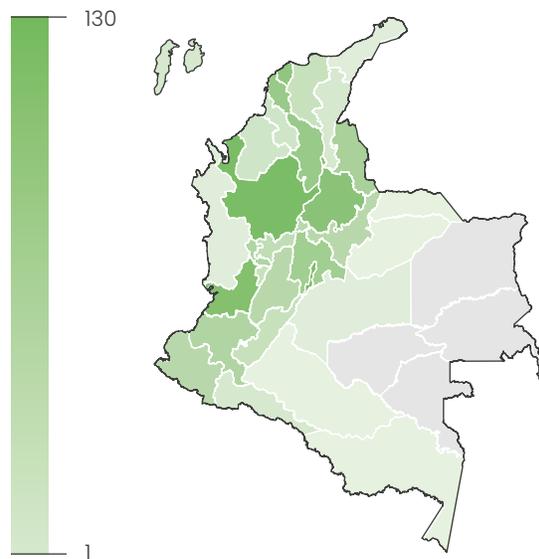
En 2022, la oferta estaba compuesta de la siguiente forma:



\* 15 223 programas con acreditación de alta calidad

## Oferta de educación superior a nivel territorial

**Mapa 2.** Instituciones de educación superior por departamento, 2022



**Fuente:** elaboración propia con datos del sistema Soporte al Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES), Ministerio de Educación Nacional, 2022.

A lo largo del territorio nacional persisten brechas de oferta educativa posmedia entre lo urbano y lo rural, especialmente respecto a la concentración de programas de educación y formación posmedia en algunos territorios urbanos. En 2022, el 79,2 % de la oferta de programas de educación superior estaba situada en 10 departamentos: Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico, Santander, Bolívar, Caldas, Boyacá, Risaralda y Cauca.

## ¿Qué tipos de instituciones componen la educación superior?

**Gráfica 2.** Carácter académico de los programas de educación superior, 2022



**Fuente:** elaboración propia con base en el SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2022.

## Docentes de la educación superior

En 2022 se reportaron

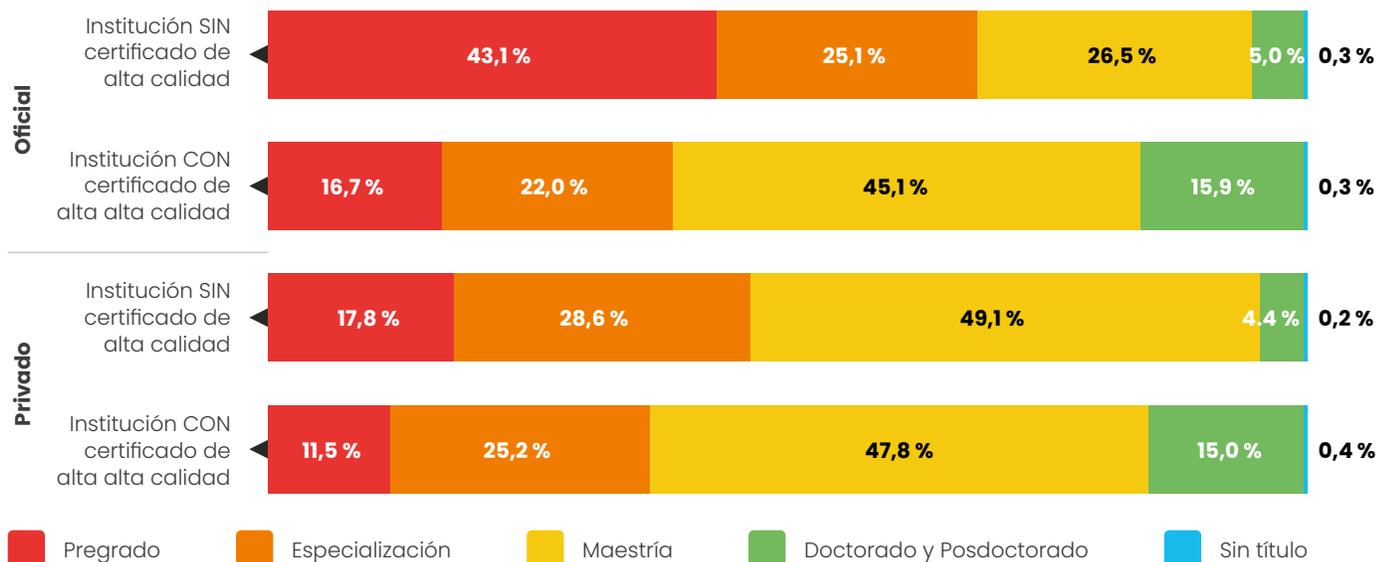
**161 159**

docentes de educación superior en Colombia:



## Niveles educativos alcanzados por los docentes de educación superior en Colombia

**Gráfica 3.** Porcentaje del total de docentes en educación superior por máximo nivel de formación alcanzado, sector de la institución y certificación de alta calidad de esta, 2022



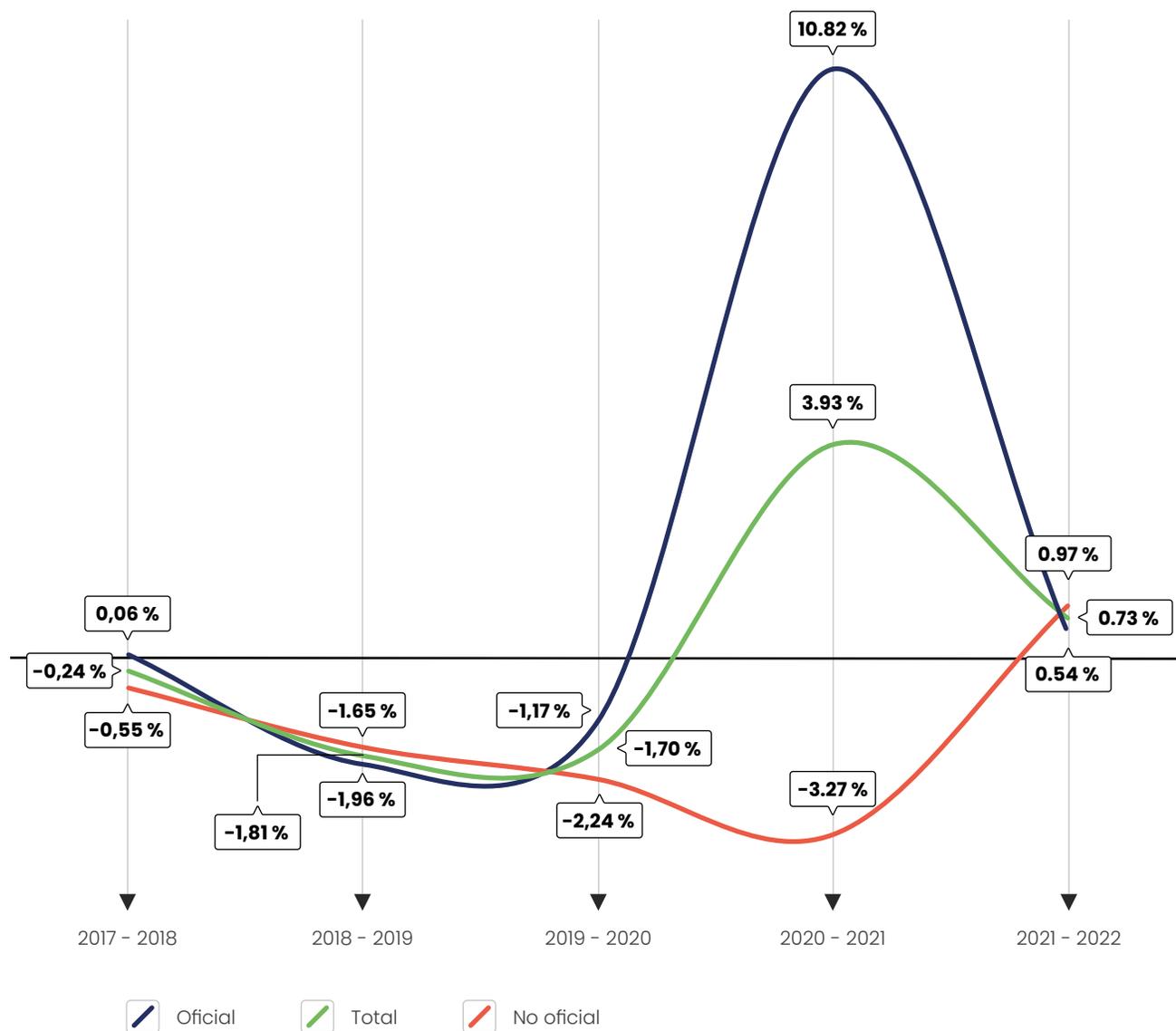
**Fuente:** SNIES, Ministerio de Educación Nacional

## Matrícula en educación superior

A pesar de que en 2021 la matrícula en educación superior tuvo una importante recuperación, en 2022 nuevamente decreció con respecto al año anterior (en 2022 fue

de 2 466 228). Aun así, en términos absolutos, la matrícula continúa siendo mayor a la que se presentaba en años previos a la pandemia.

**Gráfica 4.** Variación porcentual anual de estudiantes matriculados en educación superior, 2019-2022\*



\* El dato estadístico de matrícula total anual es el resultado de la sumatoria de los estudiantes reportados por las instituciones de educación superior en el SNIES en el primer semestre del año (sin incluir el SENA) y el acumulado anual de estudiantes reportados por el SENA en el segundo semestre. Dadas las características de su oferta de formación y la dinámica propia de sus calendarios académicos, el seguimiento al reporte de matrícula del SENA se hace de manera anual y acumulada en el segundo semestre.

**Fuente:** SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2022.

## Composición de la matrícula en educación superior según el sector de la institución en 2022

**Gráfica 5.** Porcentaje de instituciones de educación superior oficiales y no oficiales, 2022

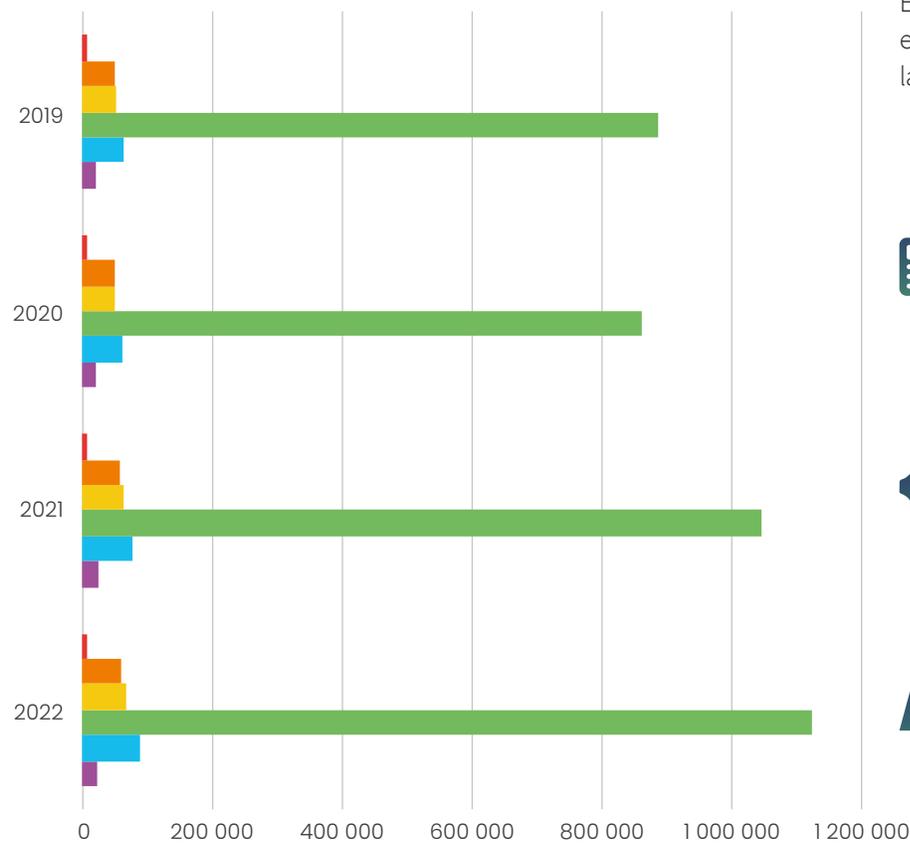


Al analizar el tipo de educación superior, se observa que la formación universitaria históricamente ha concentrado el mayor número de estudiantes. En 2022, la educación universitaria y la técnica profesional presentaron el mayor crecimiento de matrícula con respecto al año anterior.

Para mayor información sobre este tema, puede consultar el documento “Análisis de la pertinencia de la educación en Colombia” (pág. 64).

**Fuente:** SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2022.

**Gráfica 6.** Estudiantes matriculados según nivel de formación, 2019-2022



En 2022, el 71,8 % de la matrícula en educación superior lo concentraron las siguientes áreas de conocimiento:



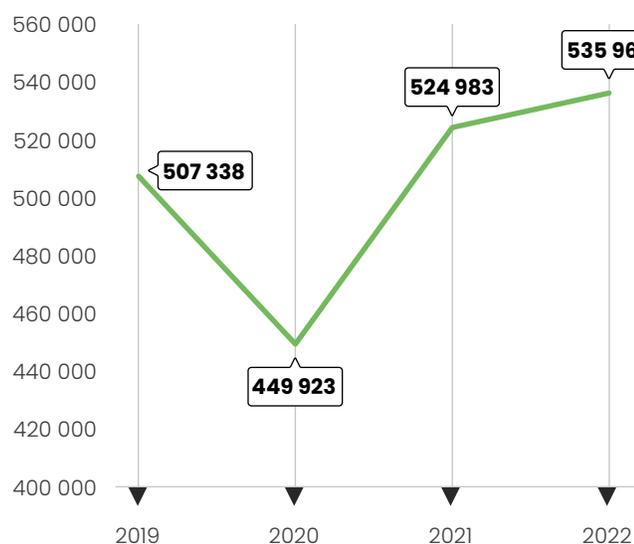
■ Doctorado 
 ■ Maestría 
 ■ Especialización 
 ■ Universitaria 
 ■ Tecnológica 
 ■ Técnica profesional

**Fuente:** SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2019-2022.

## Algunos indicadores de eficiencia en la educación superior

### Graduados de educación superior

Gráfica 7. Estudiantes graduados de educación superior



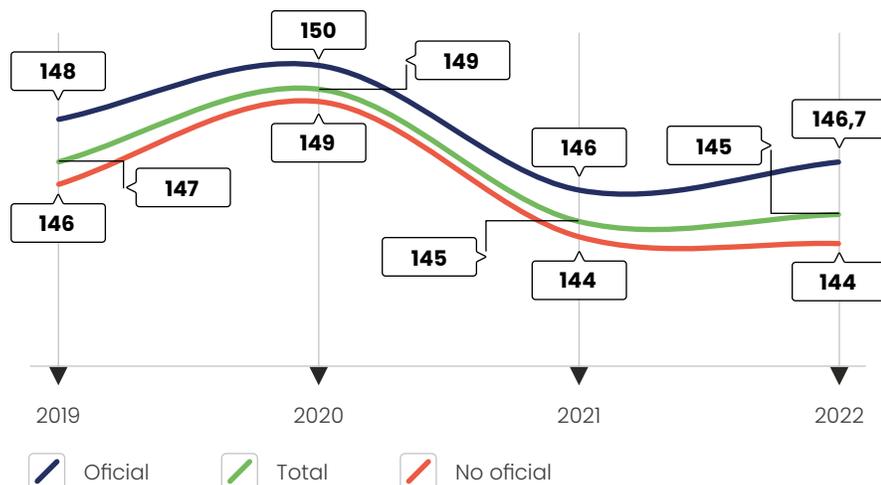
En 2022, los tipos de formación y las áreas de conocimiento con mayor número de graduados en educación superior fueron:



Fuente: SNIES, Ministerio de Educación Nacional, 2019-2022.

## Algunos indicadores de calidad en la educación superior

Gráfica 8. Promedio puntaje global promedio en la prueba Saber Pro por tipo sector, 2019-2022\*



Con 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 formal. Esto puede evidenciarse en los resultados las pruebas Saber Pro, que mide la educación universitaria, y Saber TyT, que evalúa la formación técnica profesional y tecnológica.

\* La categoría de instituciones oficiales incluye al régimen especial.

Fuente: elaboración propia con datos del ICFES, 2019-2022.

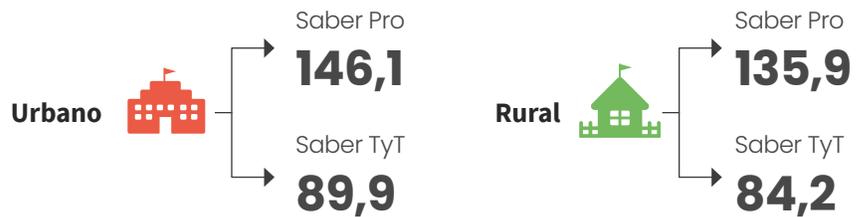
**Gráfica 9.** Promedio puntaje global promedio en la prueba Saber TyT por tipo sector, 2019-2022



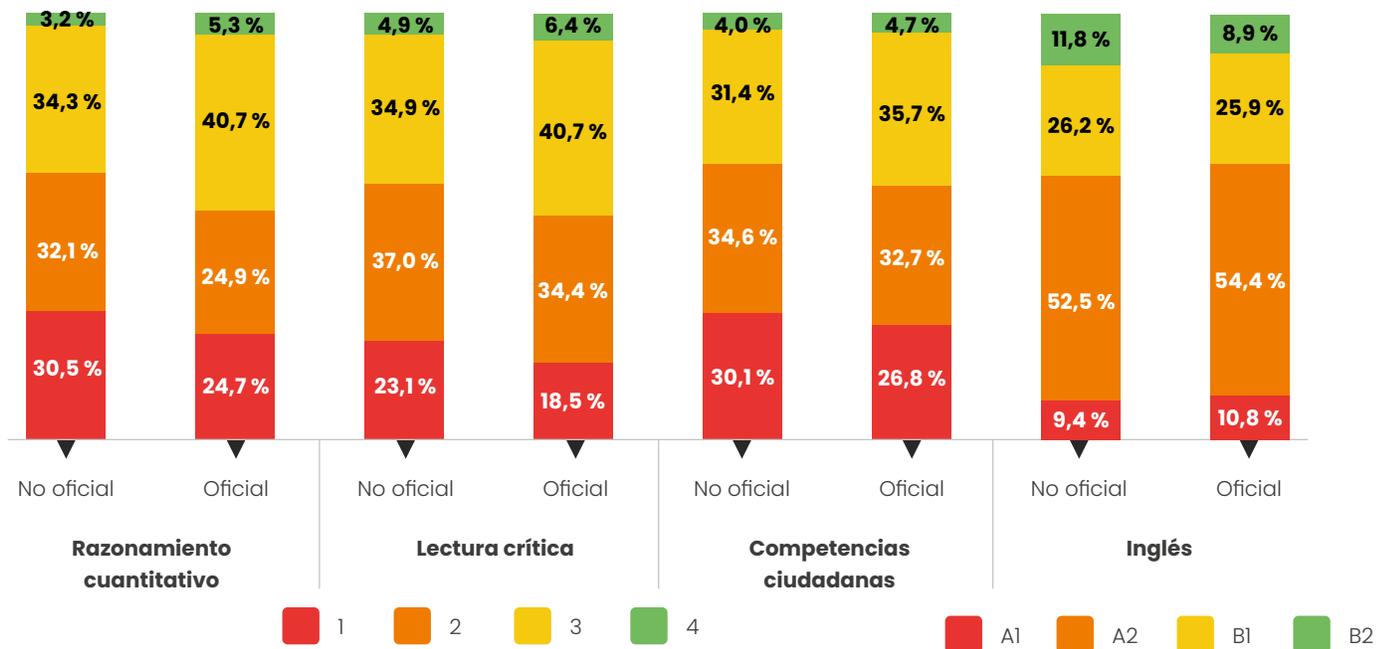
A pesar del impacto acumulado que tuvo la pandemia del COVID-19 en la calidad educativa, los resultados de las pruebas Saber Pro y TyT evidencian que desde antes de la pandemia se vienen presentando puntajes generales muy bajos, lo que demuestra que se están presentando deficiencias en los procesos educativos de los estudiantes que optan por estos tipos de formación. En 2022, de 300 puntos posibles en la prueba Saber Pro, los estudiantes obtuvieron en promedio 145; y para la prueba saber TyT, de 200 puntos posibles, el puntaje promedio fue de 88,8 %.

**Fuente:** elaboración propia con datos del ICFES, 2019-2022.

La brecha en el puntaje global promedio entre los estudiantes que residen en áreas rurales y los que están en áreas urbanas es:



**Gráfica.** Resultados en la prueba Saber Pro por nivel de desempeño y por sector de la institución, 2022



**Fuente:** elaboración propia con datos del ICFES, 2019-2022.

Al analizar los resultados de la prueba Saber Pro por niveles de desempeño, más del 50 % de los estudiantes — de instituciones tanto públicas como privadas— se ubica en los niveles más bajos (1 y 2) en Razonamiento Cuantitativo, Lectura Crítica y Competencias Ciudadanas. En el caso de Inglés, más del 60 % de los estudiantes se encuentra en los niveles A1 y A2.

La situación es muy similar en las pruebas Saber TyT, donde más el 55 % de los estudiantes se ubica en los puntajes más bajos (1 y 2) en Razonamiento Cuantitativo, Lectura Crítica y Competencias Ciudadanas.

**Gráfica 10.** Resultados en la prueba Saber TyT por nivel de desempeño, 2022



## Algunos indicadores de cobertura en la ETDH

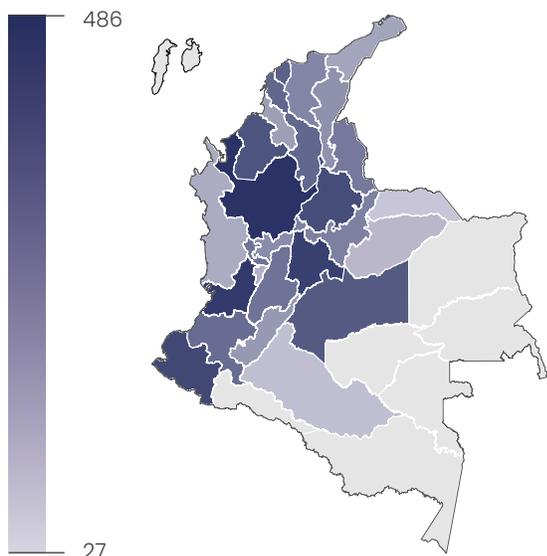
### Oferta de ETDH

Composición de la oferta en 2022:



### Oferta de ETDH nivel territorial\*

**Mapa 3.** Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, 2022



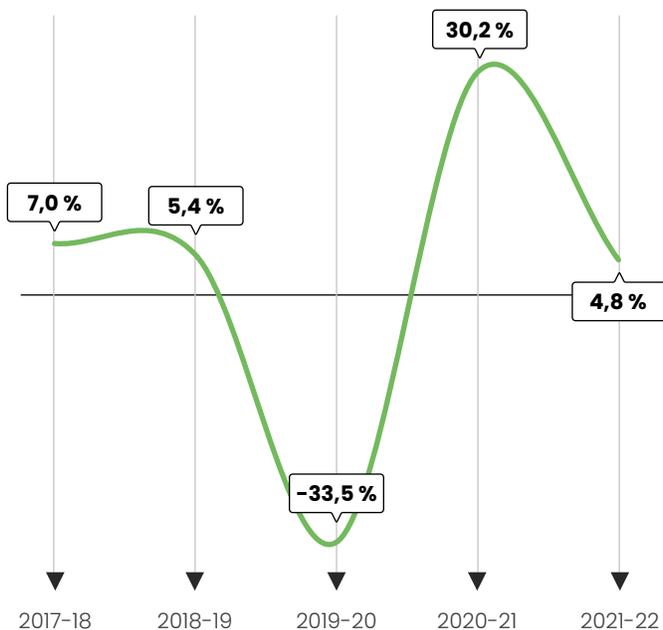
La ETDH busca responder a las demandas del mercado laboral y el sector productivo por medio de programas de formación de corta duración. Pese a la relevancia de esta oferta, el 40,8 % de las instituciones están concentradas en Antioquia, Bogotá, Valle del Cauca y Cundinamarca.

\* No hay información registrada para los departamentos que se encuentran en gris, incluido San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**Fuente:** Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), Ministerio de Educación Nacional, 2022.

### Matrícula de ETDH

**Gráfica 11.** Variación anual de la matrícula en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017-2022



**Fuente:** SIET, Ministerio de Educación Nacional, 2017-2022.

Si bien la matrícula en ETDH ha logrado recuperarse luego de la pandemia del COVID-19, en 2022 se inscribieron 599 584 estudiantes, aún no alcanza los niveles que se presentaron en 2019 (661 173 estudiantes).

Las áreas de conocimiento con mayor número de estudiantes matriculados son:



Ventas y servicios

**19,7 %**



Salud

**13,5 %**



Finanzas y administración

**11,3 %**

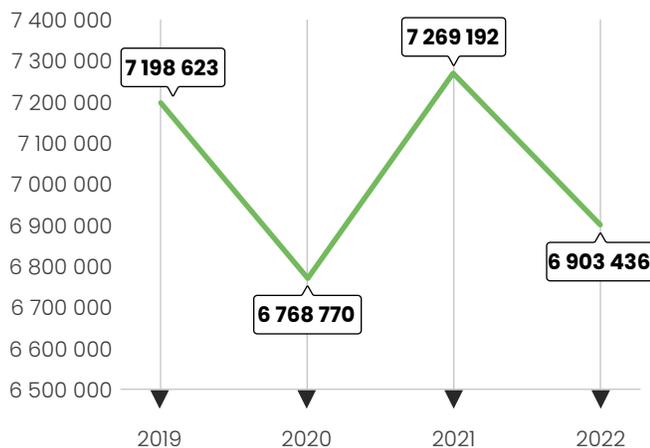
Según los datos de la Gran Encuesta de Opinión en Educación de la fundación Empresarios por la Educación:



### Algunos indicadores de cobertura del SENA

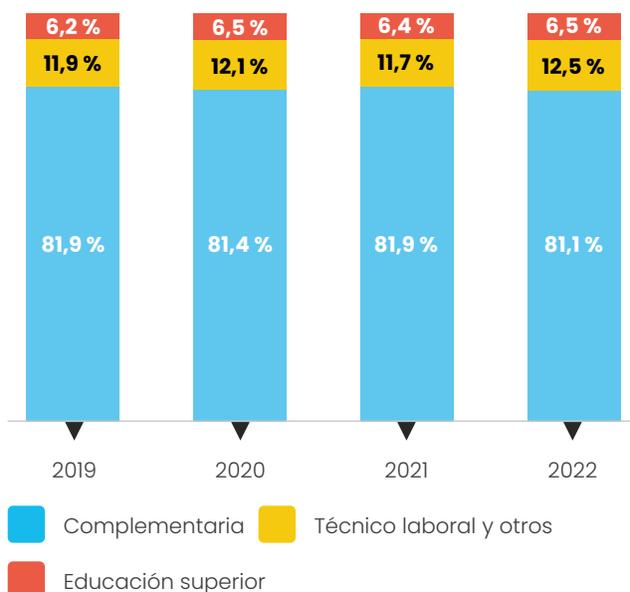
El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un oferente que resulta fundamental para la educación y la formación posmedia, gracias a su amplia presencia a nivel nacional y a que brinda formación gratuita en programas técnicos, tecnológicos y complementarios.

A pesar de que hubo una recuperación en el número de aprendices del SENA en 2021, en 2022 este indicador se redujo nuevamente de manera significativa. Al igual que en años anteriores, la mayoría de la matrícula era de formación complementaria, seguida por formación técnico-laboral y educación superior.



Fuente: SIET, Ministerio de Educación Nacional, 2017-2022.

Gráfica 13. Aprendices del SENA según tipo de formación, 2019-2022



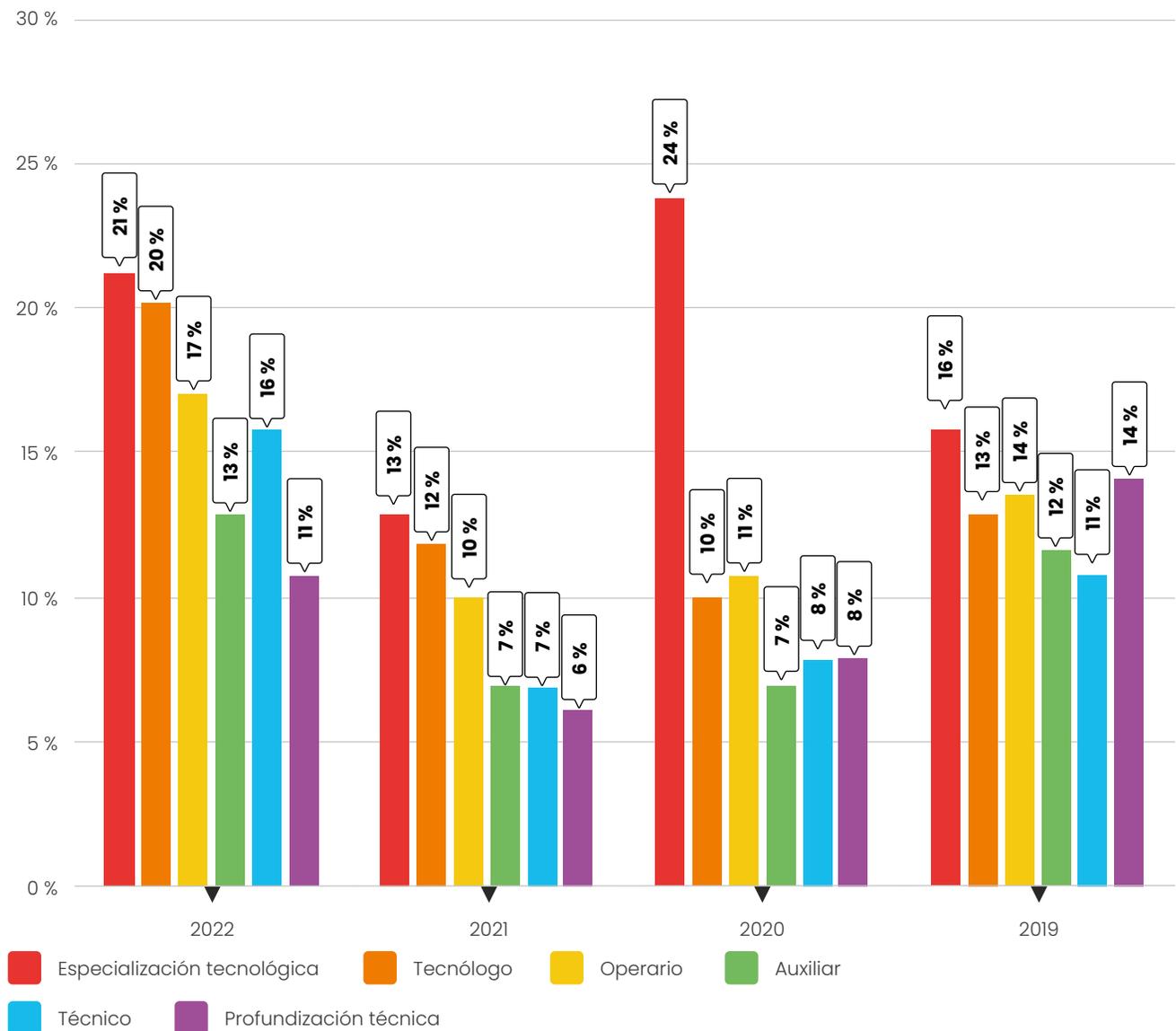
Fuente: SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados, Aplicativo Sofía Plus y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

## Algunos indicadores de eficiencia del SENA

En 2022, todos los tipos del formación que ofrece el SENA tuvieron un aumento en la tasa de deserción con respecto al año anterior. Fueron los estudiantes de técnicos, tecnólogos y especialización tecnológica quienes tuvieron el mayor aumento en la tasa de deserción en comparación con 2021.

Para mayor información sobre este tema, puede consultar el documento “Análisis de la pertinencia de la educación en Colombia” (Pág. 64).

**Gráfica 14.** Tasa de deserción del SENA según tipo de formación, 2019-2022



**Fuente:** SENA, Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo de Gestión de la Información y Evaluación de Resultados, Aplicativo Sofía Plus y Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

# Análisis de la pertinencia de la educación posmedia en Colombia<sup>1</sup>



## Introducción

Las sociedades enfrentan grandes retos en su camino al desarrollo. Esto requiere de la colaboración de una variedad de habilidades y capacidades individuales para resolver problemas y diseñar condiciones que promuevan el bienestar. Lo anterior implica una articulación dinámica entre las demandas sociales, económicas, políticas, ambientales y culturales, así como el fomento de las capacidades de las personas para abordar estos desafíos, respaldado por políticas que proporcionen las condiciones y estrategias necesarias para alcanzar estos objetivos.

De esta manera, los esfuerzos encaminados a la ampliación de las capacidades de las personas para ejercer su libertad para ser y hacer aquello que consideran valioso son la base para el desarrollo humano. En los últimos años, Colombia ha avanzado en la capacidad instalada para proporcionar a su población las posibilidades de acceso a la educación posmedia, propiciando las condiciones para que, a través de la educación, se disfrute de mejores condiciones de vida.

No obstante, no es suficiente con garantizar la ausencia de las privaciones más extremas. Es necesario propiciar a las

personas disfrutar de mayores opciones a lo largo de su vida, toda vez que se comprendan el carácter cambiante de las demandas, aspiraciones y valores de las personas. En materia educativa, esto se traduce en reconocer las desigualdades persistentes en el acceso a la educación posmedia (capacidades básicas), pero al mismo tiempo en cualificar la oferta de formación (capacidades aumentadas). Teniendo en cuenta el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) y en términos de trayectorias, la ampliación de estas capacidades se refleja en que, a través de la educación posmedia, las personas generan y fortalecen sus competencias y habilidades técnicas y transversales hacia la búsqueda de un empleo formal. Respecto del primer punto es importante señalar que las desigualdades se presentan incluso en momentos anteriores de las trayectorias académicas (por ejemplo, educación media) y se acentúan por la pertenencia a distintos grupos poblacionales, por residir en zonas rurales o por bajas condiciones socioeconómicas de los estudiantes. Estas condiciones en la educación media pueden generar menores niveles de adquisición de aprendizajes o de tránsito hacia la educación superior (ver el ensayo: “Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y los cambios sistémicos para enfrentarla”).

La ampliación de las capacidades aumentadas aún tiene un largo camino por recorrer en Colombia. La oferta educativa debe articularse tanto a las aspiraciones individuales de las

1. Documento realizado por PNUD, los análisis y los procesamientos estadísticos son propios del autor.

personas, como a los proyectos colectivos que se tienen como sociedad. Esta forma de concebir la pertinencia debe someterse al debate público de tal manera que permita aunar los esfuerzos atomizados y propiciar la acción en donde aún no se planteado. En este sentido, **la pertinencia educativa emerge como un componente central en el desarrollo humano, en el que es necesario establecer estrategias y acuerdos que impulsen los territorios desde una perspectiva actual y futura, considerando los proyectos de vida individuales. ¿Qué se requiere, entonces, para garantizar una educación pertinente en Colombia?**

La definición de la pertinencia, aunque es usada con frecuencia, carece de claridad. Por ello, son evidentes los retos en su abordaje y materialización, pues se pone en relación con otras dimensiones educativas como la calidad y el logro educativo. ¿En qué consiste la pertinencia educativa? Consideramos que la respuesta a esta pregunta suele confundirse entre diferentes discursos y no siempre conduce a acciones concretas.

La pertinencia trasciende el ámbito educativo y se extiende a otras esferas del desarrollo humano. Para abordar la pertinencia de manera adecuada, es necesario considerar una amplia gama de características, que incluyen las demográficas, geográficas, económicas, sociales, culturales, formativas y educativas. Este enfoque holístico no se ve reflejado en las políticas públicas a nivel territorial o nacional, sino que constituye el segundo problema en torno a la pertinencia, que ha sido abordada de manera aislada, y por eso carece de una visión integral a largo plazo que incluya una mirada prospectiva. En cambio, se ha centrado en gran medida en acciones reactivas de corto plazo.



**... la pertinencia educativa emerge como un componente central en el desarrollo humano, en el que es necesario establecer estrategias y acuerdos que impulsen los territorios desde una perspectiva actual y futura, considerando los proyectos de vida individuales. ¿Qué se requiere, entonces, para garantizar una educación pertinente en Colombia?**

Este ensayo presenta un diagnóstico de pertinencia educativa para Colombia con énfasis en los niveles de educación media y posmedia, particularmente en la formación de habilidades y competencias técnicas laborales.



Hablar de desarrollo de capacidades que vayan acorde a la necesidades y vocaciones territoriales no es posible sin vincular un sistema educativo con capacidad de formar y potenciar estas capacidades, incluso a través de procesos de orientación socioocupacional para identificar motivaciones y expectativas personales. La pertinencia educativa implica reconocer la situación de las personas en un determinado territorio y fomentar el progreso de su comunidad, desde las capacidades básicas a unas más complejas de desarrollo e innovación, que permitan cerrar la brecha entre los individuos del mismo grupo. Así, el avance en los eslabones de capacidades de las personas comienza con la comprensión del entorno y sus oportunidades, y evoluciona hacia configuraciones de desarrollo más sofisticadas.

Entendiendo que el Informe Nacional de Empleo Inclusivo brinda una mirada integral de la inclusión laboral a través del análisis de trayectorias desde la educación hasta el empleo, este ensayo ahondará en una de las problemáticas evidenciadas en relación con la educación y formación posmedia, específicamente con “el desacople entre la oferta educativa y la formativa y las necesidades del sector productivo, que se refleja en currículos no alineados con las necesidades del empresariado o con la vocación productiva de la región” (Alianza por la Inclusión Laboral, 2022). **Este ensayo**

**presenta un diagnóstico de pertinencia educativa para Colombia con énfasis en los niveles de educación media y posmedia, particularmente en la formación de habilidades y competencias técnicas laborales. Luego se propone un abordaje de pertinencia desde un modelo teórico, para analizar los retos y avances y presentar recomendaciones de política pública.**

Conceptos clave: brechas territoriales, capacidades, prospectiva, territorio, educación, componente productivo, desarticulación, trayectorias, capacidades, enfoque diferencial, competencias, habilidades técnicas, orientación socioocupacional.

## ¿Cómo estamos en Colombia en términos de pertinencia educativa?

El análisis de esta sección se llevará a cabo con una revisión de tres componentes: primero, el marco normativo de la pertinencia educativa; segundo, las principales cifras relacionadas con esta, y los actores e iniciativas que trabajan e inciden en esta materia.

## Marco normativo

Teniendo en cuenta que el objetivo de este análisis no es hacer una descripción exhaustiva de la normatividad de la educación en Colombia, sino evidenciar aquellos desarrollos decisivos vigentes en materia de avances en la pertinencia educativa, se presentará desde el 2010 hasta el 2023, dado que los resultados más importantes en materia de revisión normativa sobre la pertinencia educativa en los últimos años han estado relacionados con la inclusión de este elemento en la agenda pública.

Así, a través del Conpes 3674 de 2010 se establecen los principales lineamientos para el **Fortalecimiento del sistema de formación de capital humano**, que busca como segunda estrategia “la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) con el sector productivo” (Departamento Nacional de Planeación, 2010).

Así, desde los diferentes niveles de educación y formación se empezó a evidenciar la necesidad explícita de un trabajo articulado. Un ejemplo de ello es que a través de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en 2015 se aprobó la “Recomendación relativa a la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP)”, en la cual se insta a “promover sistemas de reconocimiento, convalidación y acreditación de los conocimientos, destrezas y competencias adquiridos mediante el aprendizaje no formal e informal, con la participación tripartita, cuando proceda, de representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores y autoridades” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), 2015).

En este sentido, se empezaron a gestar normatividad y documentos de investigación y de política que respondieran a los objetivos planteados en el Conpes. En 2016, a través de una revisión de políticas nacionales de educación realizada entre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Ministerio de Educación Nacional en la que se evaluaban las fortalezas y los desafíos, se identificó la necesidad de “apoyar las instituciones de educación superior en el mejoramiento

de la calidad y mejorar la eficiencia y pertinencia del sistema de aseguramiento de calidad” y se recomendó establecer un Sistema Nacional de Calidad de la Educación Superior (2016). De esta manera las políticas o iniciativas en búsqueda de la pertinencia de la educación han estado ligadas a las estrategias de calidad.

En la búsqueda por garantizar o por lo menos incentivar la pertinencia de la educación, en 2018 se estableció la consolidación e implementación de un Sistema Nacional de Cualificaciones, que incluía dentro de sus componentes el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)<sup>2</sup>, con el fin de impulsar la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano, gracias a las “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en el literal g “Objetivo 7: Alianza por la Calidad y pertinencia” de la línea “Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos” del “Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados” (Departamento Nacional de Planeación, 2019). Esto se tradujo en el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” y se crea “el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país” (Congreso de Colombia, 2019).

El Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Decreto 1330 de 2019, estableció en sus artículos 2.5.3.2.3.2.2 y 2.5.3.2.3.2.3 la necesidad de que los programas de educación que hacen parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) deberán incluir una justificación desde el (los) campo(s)

2. Decreto 1641 de 2021.

del conocimiento y desde la pertinencia con las necesidades del país y de regiones, en concordancia con el campo de ocupación, las normas que regulan el ejercicio de la profesión y el Marco Nacional de Cualificaciones. Esta justificación debe tener tres componentes, y el segundo de ellos expresa que “las necesidades de la región y del país que, según la propuesta, tengan relación directa con programa en armonía con referentes internacionales, si estos vienen al caso”.

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) se ha convertido en una de las principales estrategias en materia de pertinencia de la educación frente a las necesidades del sector productivo del país, incentivando la flexibilidad para la trayectoria desde la educación hasta el empleo. Uno de sus objetivos es la promoción de la pertinencia y calidad de las cualificaciones en relación con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, los sectores económicos, la productividad y competitividad del país. De esta forma, a través de sus diferentes fases metodológicas, el MNC se

posiciona como la estrategia que permite recoger las necesidades actuales y futuras a nivel nacional y territorial en los diferentes ámbitos: educativos, formativos, ocupacionales, sociales, productivos y laborales.

El país ha avanzado en la consolidación e implementación de un Sistema Nacional de Cualificaciones, que incluye dentro de sus componentes el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), con el fin de impulsar la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano. A partir del artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 se contempla el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, “y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país”. El SNC establece cinco (5) componentes:

**Gráfica 1.** Componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.



- 1 Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias

---

- 2 Subsistema de Normalización de Competencias

---

- 3 Plataforma de Información del SNC

---

- 4 Marco Nacional de Cualificaciones

---

- 5 Esquema de Movilidad Educativa y Formativa

**Fuente:** elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo.

En aras de consolidar y materializar los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, en el año 2021 se expidió el Decreto 1649, por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), definido “como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes Vías de Cualificación” (Congreso de la República, 2021). De esta forma, se empieza a dejar por decreto los componentes del Sistema.

Frente al Marco Nacional de Cualificaciones y su relación directa con la pertinencia de la educación en el sistema colombiano, en el artículo 2.7.3.4 del Decreto se estipularon los siguientes criterios de calidad y pertinencia para la elaboración de las cualificaciones:

1. Responder a necesidades actuales y emergentes de educación, formación u ocupacionales del país.
2. Responder a las necesidades actuales y futuras del contexto social, productivo y laboral a nivel regional y nacional, así como a las apuestas estratégicas de desarrollo del país. (Congreso de la República, 2021)

De esta manera, empieza a dejarse la necesidad de que los programas de educación y formación cuenten con el elemento de pertinencia para su elaboración y actualización.

A partir del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia, Potencia mundial de la vida”, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, se ha establecido una hoja de ruta para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, a través de cinco grandes transformaciones. Particularmente, dentro de la transformación “Seguridad humana y justicia social” se contempla el catalizador “C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, que incluye el numeral 5. Educación, formación y reconversión laboral

como respuesta al cambio productivo, donde se expone la importancia de:

- ✓ Identificar sectores o subsectores económicos con potencial de transición y con ventajas comparativas para estimar la demanda y las brechas de competencias y cualificaciones.
- ✓ Diseñar acciones para que la educación superior, la formación para el trabajo y la formación profesional integral responda a las necesidades de la transformación productiva.
- ✓ Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia del país en cuanto a formación y reconversión laboral.
- ✓ Permitir el acceso a las vías de cualificación con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno, a través de los componentes del SNC y su relacionamiento con la oferta de la educación posmedia. (Congreso de la República, 2023)

En este sentido, dentro del Plan Nacional de Desarrollo, especialmente en el artículo 81, se insta a la modificación del artículo 194 de la Ley 1955 del 2109 para crear e implementar el Sistema Nacional de Cualificaciones, que se define como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-. Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos -RAP- con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.

[...]

*Se crea el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida” (Congreso de la República, 2023).*

A continuación, se presenta una gráfica que permite ver la mención y el desarrollo que se le ha dado a la pertinencia de la educación a través de la normatividad:

**Gráfica 2.** Avance normativo de la pertinencia de la educación<sup>3</sup>



**Fuente:** elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo.

... el mayor avance durante los últimos años en materia de pertinencia en la educación se ha concentrado en la emisión de investigaciones, políticas y normativas que incentiven y den los primeros lineamientos en esta materia.



el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) se ha convertido en una de las principales estrategias en materia de pertinencia de educación frente a las necesidades del sector productivo del país

**Decreto 1649 de 2021**



**Decreto 1330 de 2019**

Los programas de educación que hacen parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), deberán incluir una justificación desde el (los) campo (s) del conocimiento y desde la pertinencia con las necesidades del país y de regiones.

**Ley 2294 de 2023**

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) se ha convertido en una de las principales estrategias frente a las necesidades del sector productivo del país

- Además de los desarrollos normativos descritos, se adiciona la Constitución Política de Colombia de 1991, la Ley 30 de 1992, que da fundamento de la educación superior, y la Ley 15 de 1994 o Ley General de Educación.

Como se ha evidenciado, **el mayor avance durante los últimos años en materia de pertinencia en la educación se ha concentrado en la emisión de investigaciones, políticas y normativas que incentiven y den los primeros lineamientos en esta materia. No obstante, la pertinencia de la educación no se ha tratado de forma directa, sino que su concepto y la necesidad de contar con esta se ha desarrollado alrededor de otros temas que hacen parte del sistema educativo y formativo. Por lo tanto, al no haber claridad sobre el concepto, desde muchas instituciones se nombra la importancia de la pertinencia sin tener una ruta clara de cómo se entiende y materializa.**

## La pertinencia de la educación en cifras

La pertinencia de la educación posmedia es un asunto que, según el MEI, tiene un gran impacto en la ineficiencia del mercado laboral y en la movilidad social. A falta de una oferta educativa pertinente, se incrementa la brecha de capital humano, toda vez que los buscadores de empleo tienen un bajo desarrollo de las competencias blandas y duras requeridas por el sector productivo, a la vez que las empresas enfrentan mayores retos para suplir sus necesidades de talento humano.

**En aras de proporcionar información cuantitativa, se han analizado cifras, observatorios e instituciones que, dada su misionalidad, podrían proveer información frente a la pertinencia de la educación en Colombia. Sin embargo, no se ha encontrado ningún indicador propio que permita conocer los avances y el estado de esta. Por ejemplo, en materia de acceso a la educación se cuenta con la cantidad de egresados y matriculados; en materia de calidad, se tienen las cifras frente a los exámenes del Estado. No obstante, frente a la pertinencia educativa no hay ningún indicador que permita conocer la realidad. Esto tiene sentido dado que, al no haber una definición, política o lineamiento claro frente a este componente educativo, no hay cómo establecer métricas o indicadores que permitan hacer su seguimiento y evaluación.**

La medición de la pertinencia de la educación es una tarea que sin duda está pendiente dentro de los sistemas con los

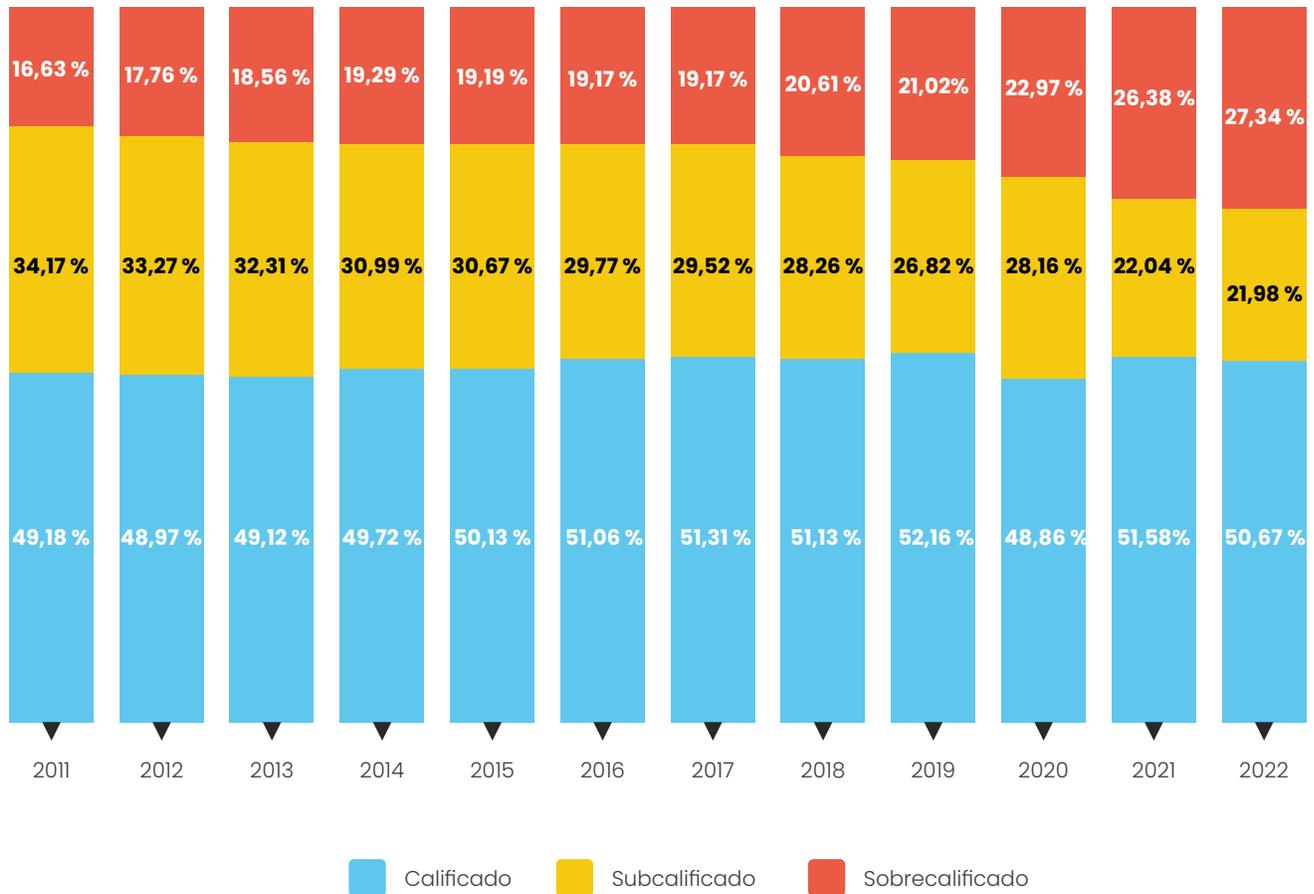
que cuenta Colombia, y será una de las principales tareas para establecer una vez se cuente con una política clara de pertinencia de la educación en el país y las entidades responsables de implementarla.

No obstante, con el fin de brindar datos que permitan conocer la conexión entre la educación y el empleo, sin decir que esta es la definición de pertinencia de la educación, se ha escogido información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Un primer acercamiento es el nivel de cualificación que perciben tener las personas frente al cargo que desempeñan en sus lugares de trabajo. A nivel nacional, se observa que para 2022 el 50,67% de las personas que están en el mercado laboral consideran que tienen una cualificación adecuada a las funciones que están ejerciendo. Sin embargo, el 49,32% de las personas están una posición sub o sobrecualificada, es decir, no están ejerciendo el nivel de las competencias que pudieron haber adquirido por medio de los procesos educativos o formativos. Con respecto a la variación de cada grupo en los últimos 10 años, se aprecia un crecimiento de 6,8% en las personas con cualificación adecuada, es decir, hay conexión acorde entre las competencias básicas y las laborales. No obstante, frente al 2011, en el 2022 se presenta un aumento de más de 10 puntos porcentuales de personas que tienen una mayor calificación que aquella que requiere el trabajo. Es importante aclarar que esta aproximación permite hacer una lectura de pertinencia en la cual no se contempla la movilidad de las trayectorias educativas, formativas y laborales, es decir, el hecho de que una persona estudió algo, pero en lo laboral desarrollan otras competencias.

A partir de la siguiente gráfica se evidencia que la tendencia durante los últimos años ha sido la disminución de personas subcualificadas, pero el aumento de personas sobrecualificadas. Así, quienes tienen mayor formación perciben que están ejerciendo labores para las cuales no se prepararon dentro del sistema educativo o formativo. Esta dinámica puede generar un desincentivo para que la población fortalezca sus capacidades técnicas y transversales, dado que esto no les genera un valor añadido dentro del mercado laboral.

**Gráfica 3.** Porcentaje de personas según cualificación, 2011 – 2022.



**Fuente:** elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo con base en (DANE, 2022)<sup>4</sup>

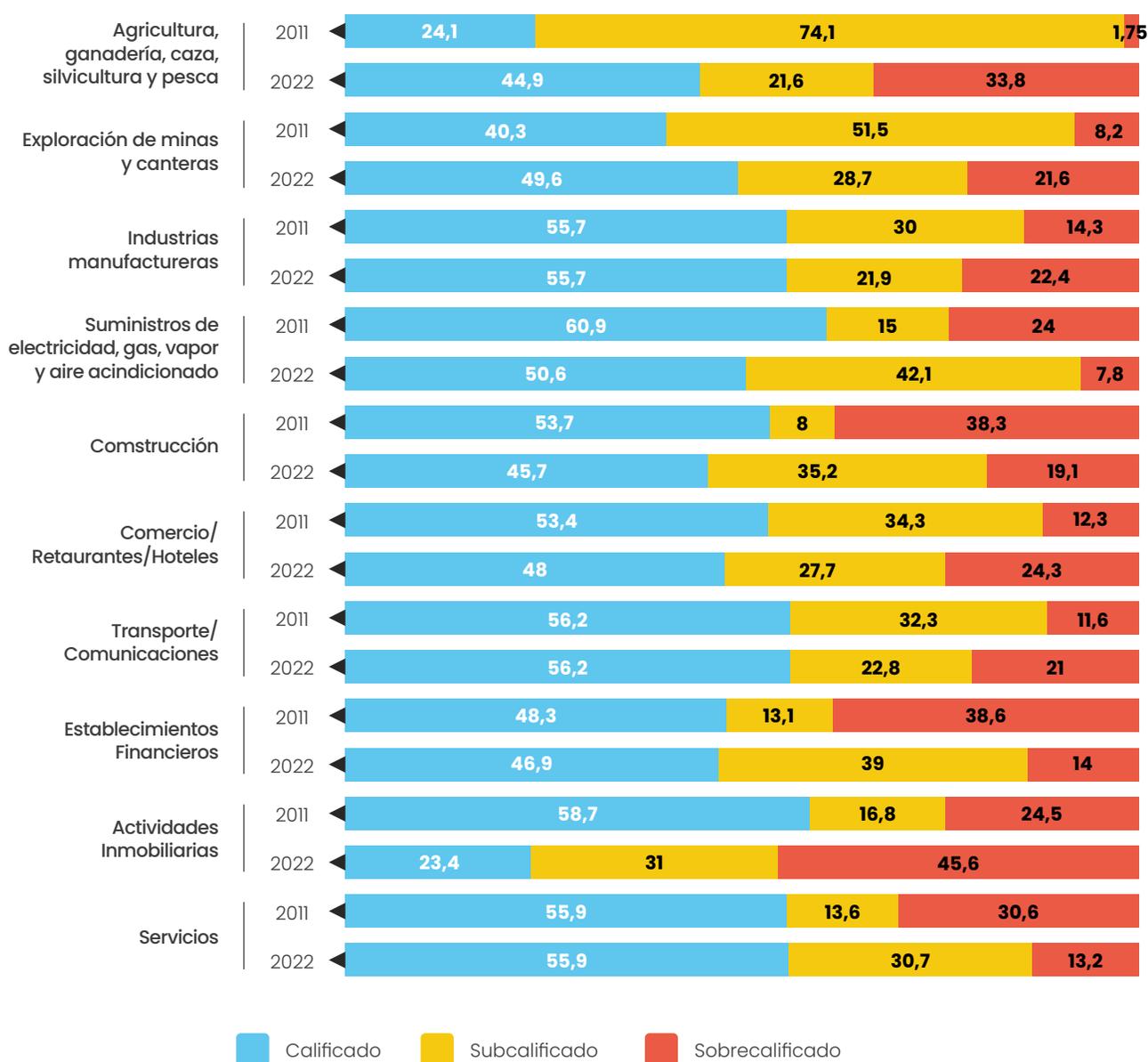
**En aras de proporcionar información cuantitativa, se han analizado cifras, observatorios e instituciones que, dada su misionalidad, podrían proveer información frente a la pertinencia de la educación en Colombia.**

4. La cualificación se calcula como la alineación del nivel educativo de la persona relativo al cargo que desempeña en su lugar de trabajo. De esta manera, una persona se considera subcalificada para un cargo sí cuenta con un nivel de educación inferior al requerido por este. Las variables de nivel de educación y oficio, se realizó la comparación teniendo en cuenta el CINE 2011 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) y la relación con la CIUO 08.

A nivel sectorial, al analizar las grandes ramas económicas, se observa que “agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca” y “explotación de minas y canteras” fueron las actividades económicas con mayor crecimiento de personal con adecuada cualificación, pues aumentaron un 20,8 pp y 9,3 pp respectivamente, es decir, un 86,39% y un 23,25%. Por su parte, “actividades inmobiliarias” fue el sector con los impactos más negativos en los últimos

10 años, dado que su personal con adecuada cualificación decreció en un 60,4%, y además aumentó en más de un 80% tanto en el número de personas que tienen un mayor nivel de competencias frente al trabajo que están desarrollando (sobrecualificados: 84,17%), como en la cantidad de personas que están trabajando sin todas las competencias requeridas para desempeñar sus funciones (subcualificadas: 86,33%).

**Gráfica 4.** Porcentaje de personas según cualificación por rama económica, 2011 - 2021.



**Fuente:** elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo con base en (DANE, 2022).

Los sectores con un alto crecimiento de personas sobrecualificadas laborando son “Construcción”, con un aumento de un 340%, “establecimiento financieros” con un 197,86% y “suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”, con un 180,73%. A continuación, se presentan los diferentes sectores y los cambios entre 2011 y 2021.

En términos generales, las dinámicas de capital humano dentro de los sectores económicos evidencian que, a lo largo de los años analizados, con algunas excepciones, la cantidad de personas cualificadas se mantuvo, y la variación se dio entre los grupos de sobre y subcualificados.

### Actores e iniciativas alrededor de la pertinencia educativa

En Colombia se cuenta con instancias de concertación entre diversos actores para promover la articulación entre las necesidades sectoriales y el mejoramiento de competencias de las personas en dichas iniciativas. Por un lado, las mesas sectoriales son organizadas por el SENA como un espacio de concertación entre los sectores productivo, académico y gubernamental alrededor de las competencias laborales.<sup>5</sup>

Desde el ámbito de la innovación y la competitividad, se establecen las Comisiones Regionales de Competitividad, que se desarrollan a nivel departamental y subregional para impulsar el desarrollo productivo y empresarial. Aquí se plantean las Agendas Departamentales de Competitividad e Innovación a corto y mediano plazo para el desarrollo y priorización de iniciativas y proyectos. Están constituidas en su mayoría por gobernaciones, alcaldías y cámaras de comercio, e integran entre otros a los comités de universidades, emprendimiento, mipymes, fondos de biocomercio, etc.

Desde el ámbito de la investigación, el Comité Universidad Empresa Estado (CUEE) es una instancia regional que promueve la alineación a nivel local y se encuentra en Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Santanderes, Eje Cafetero, Costa Caribe, Tolima-Huila y Nariño-Cauca.

Por otro lado, desde una perspectiva de generación e intercambio de información, los orments son espacios que se han constituido con el incentivo y el respaldo del Ministerio de Trabajo a través del Decreto 1444 de 2014, en donde prima el fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado del trabajo del país y sus regiones. Los orments están constituidos por entidades públicas y privadas como universidades, cámaras de comercio, alcaldías, gobernaciones, cajas de compensación, entre otros.



5. Reglamentado a través del acuerdo 0003 de 2018. Actualmente se encuentran 85 mesas sectoriales con sede en 14 departamentos, concentrados en temas industriales, de comercio y servicios y agropecuario.

---

... las dinámicas de capital humano dentro de los sectores económicos evidencian que, a lo largo de los años analizados, con algunas excepciones, la cantidad de personas calificadas se mantuvo, y la variación se dio entre los grupos de sobre y subcualificados.

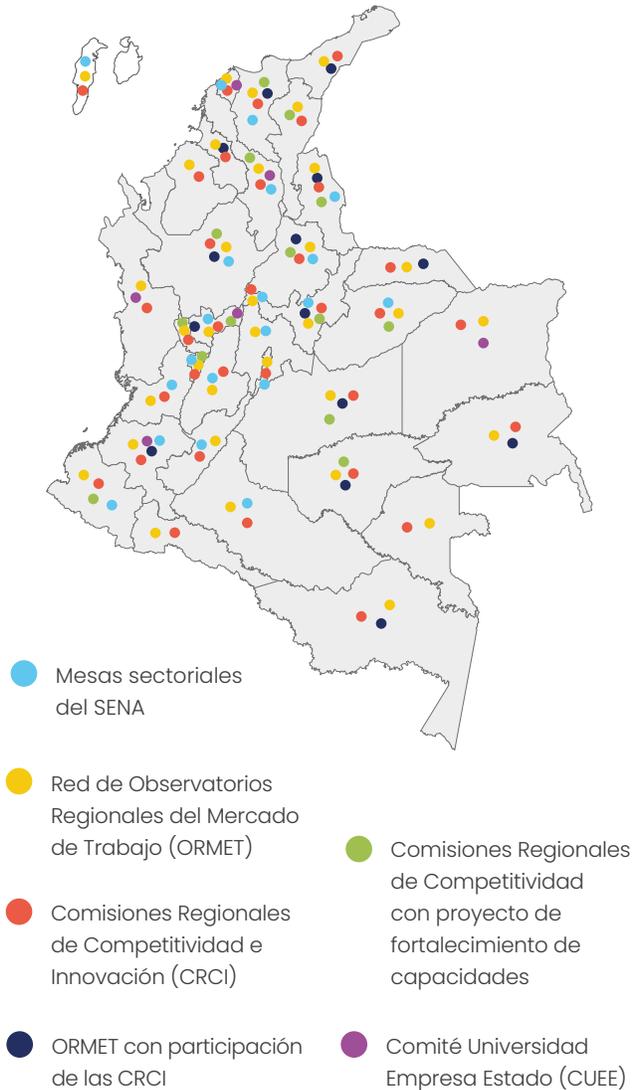
---



Estas iniciativas han tenido acompañamiento o génesis desde el sector público del nivel nacional o del nivel local. Sin embargo, existen otro tipo de articulaciones impulsadas desde entidades privadas que buscan aportar a partir de proyectos específicos en la pertinencia educativa. Un ejemplo de esto es la Fundación Empresarios por la Educación (ExE), “red de conocimiento independiente creada por una alianza empresarial, para incidir en el sector educativo a partir del análisis y producción de información, generación de espacios de debate, diálogo y formación que aportan a la gestión y seguimiento de políticas públicas en educación” (Fundación Empresarios por la Educación (ExE), 2023). Otra de las instituciones que desde el sector privado viene trabajando en la línea de empresarios y educación es la Fundación Luker, que tiene como una de sus líneas de trabajo el incentivo de la pertinencia trabajando con alcaldías, universidades y otras empresas y organizaciones. No obstante, no se mapean en su totalidad dada la cantidad de las iniciativas que lideran los particulares en cada uno de los territorios.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la siguiente gráfica se mapean las iniciativas que son respaldadas y dinamizadas sobre todo desde el sector público. Aquí se evidencia que existen iniciativas, incluso hay departamentos que cuentan con cinco espacios de relacionamiento, donde se trabajan temas de articulación entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa o formativa con una multiplicidad de actores. No obstante, al no haber un solo lineamiento de política pública, cada territorio y cada instancia toma las decisiones de trabajo de acuerdo con lo que entiende por pertinencia educativa. Así mismo, al realizar un análisis regional entre los temas abordados por los diferentes espacios de articulación, se nota que hay correspondencia temática en algunos casos, incluso llegando a duplicar esfuerzos, mientras que, en otros casos, las temáticas son tan aisladas que crean barreras entre los mismos territorios y los trabajos que realizan.

**Gráfica 5.** Principales Espacios de articulación para el trabajo alrededor de la pertinencia educativa.



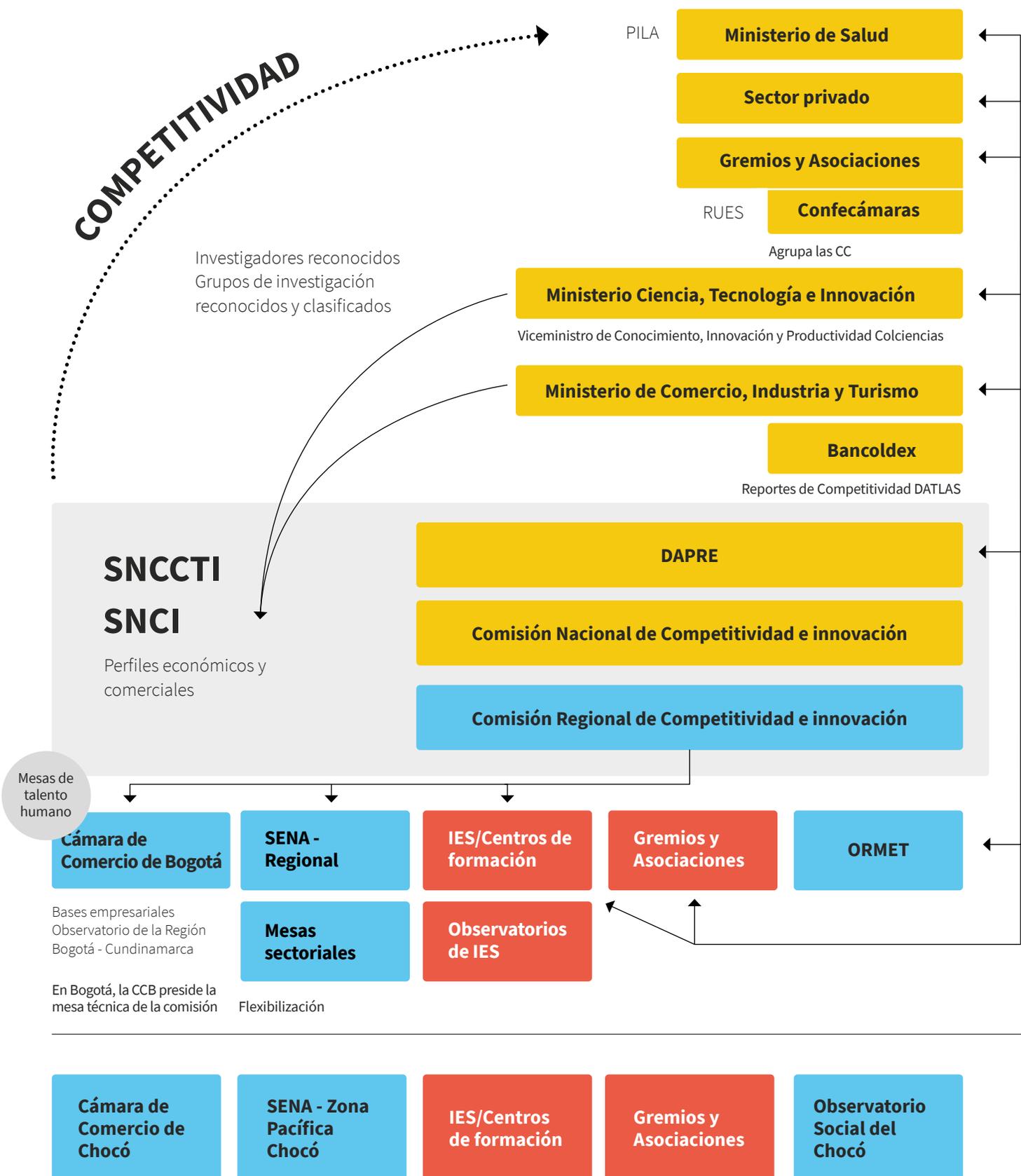
**Fuente:** elaborado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo.

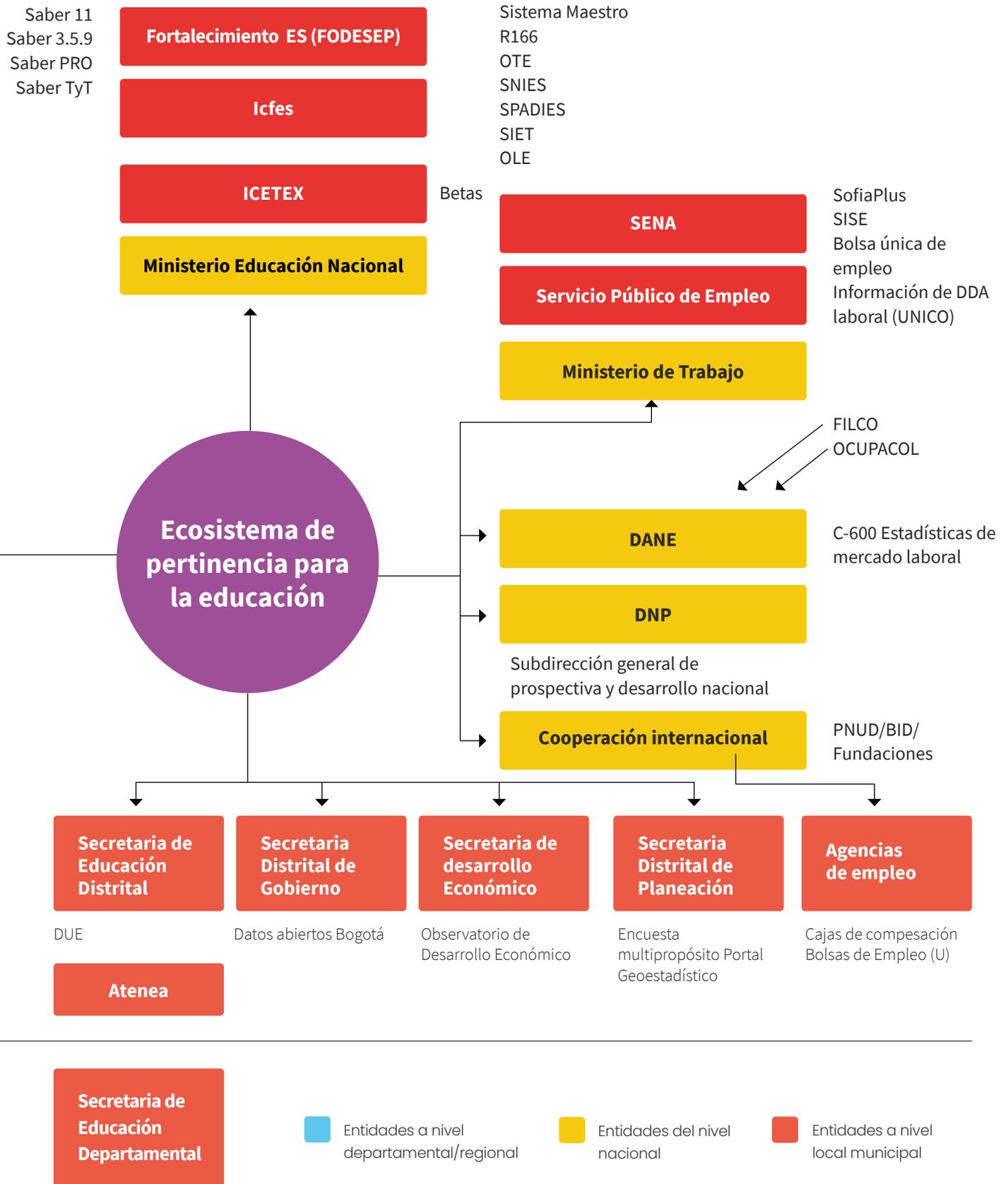
Para concluir esta sección, se observa que la pertinencia educativa se ha posicionado como uno de los principales temas que desarrollan los diferentes actores en territorios y sectores específicos. Las iniciativas muestran las articulaciones que se realizan con diferentes actores, incluso con el sector público del nivel territorial o nacional. Sin embargo, al no haber un solo lineamiento de política pública sobre pertinencia edu-

cativa, se evidencia una atomización de espacios sin orden ni sinergias frente a las acciones que adelantan. Es importante organizar el ecosistema de actores que influyen en materia de educación, empleo y competitividad, entre otros temas, con el fin de proveer una red estable que entienda los avances desde cada instancia y se complemente.

Con el fin de identificar los actores del ecosistema de pertinencia educativa en el orden nacional y tomar como ejemplo el nivel local (Bogotá y Chocó), se construyó el anterior mapa. De forma general, se observa que a nivel nacional muchas entidades tienen información o dentro de su misionalidad aportan al ecosistema. En el nivel local, Bogotá cuenta con una cantidad importante de entidades que aportan en este sentido, mientras que Chocó, por ejemplo, no tiene la misma fortaleza institucional.







## Modelo de pertinencia educativa para el desarrollo

Para 2022, el 50,67% de las personas que estaban en el mercado laboral en Colombia consideraban tener una cualificación adecuada a las funciones que están ejerciendo. Sin embargo, el 49,33% de las personas están en una posición sub o sobrecualificada. Es decir que aproximadamente una de cada dos personas no ejercen el nivel de competencias laborales que pudieron haber adquirido por medio de los procesos educativos o formativos, lo que pone de manifiesto la desarticulación de la oferta educativa frente a las necesidades actuales y futuras del sector productivo y a las características del contexto social.

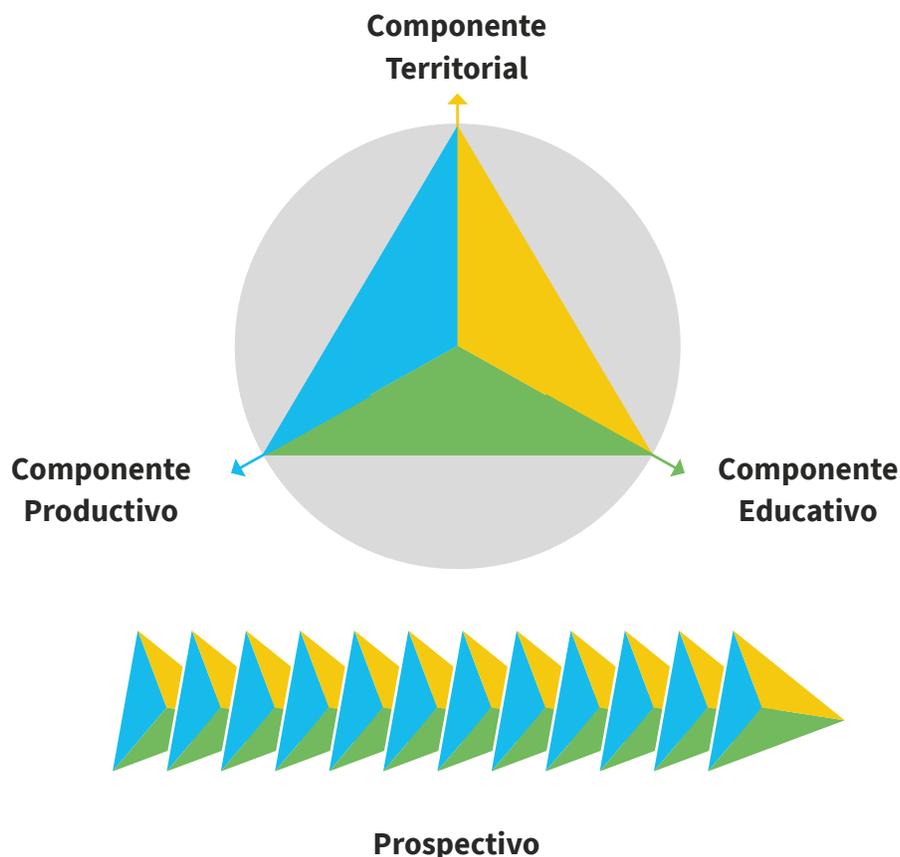
Como se menciona en INEI (2022), la pertinencia de la educación puede ser entendida como el proceso a través del cual se adecuan la oferta educativa y formativa para responder a las preferencias de los individuos y a las necesidades del sector empresarial y de los territorios. La imposibilidad de acceso a formación posmedia pertinente equivale a trayectorias laborales menos exitosas, toda vez que: 1) el buscador de empleo enfrentará mayores barreras de acceso a empleo formal al no tener las habilidades demandadas por el sector productivo; 2) en el marco de la intermediación laboral se deben realizar más acciones para mejorar las condiciones de empleabilidad, que no siempre están disponibles o no son integrales para los distintos grupos poblacionales (ver “¡Nos la ponen muy de pa´ arriba! ¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral?”), y 3) las empresas enfrentarán retos para encontrar, atraer y mantener un talento humano con las habilidades requeridas (ver: “Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: una estrategia de competitividad”) y de los territorios.

En este sentido la pertinencia es un relacionamiento coherente entre el territorio, el sector productivo y el sector educativo, que procura que las personas tengan procesos de formación que potencien sus capacidades, logren emplearse en aquellas áreas en las cuales desarrollaron competencias y aporten al desarrollo territorial del lugar

que habitan. La pertinencia es un sistema con tres componentes, que involucra de actores y procesos propios en cada componente y un relacionamiento entre sí, y en su integralidad articulan la triada territorio-productividad-educación (ver gráfica 7). El reto de la pertinencia de la educación consiste en formar y capacitar con calidad a las personas de un territorio frente a sus necesidades y apuestas, con el fin de que logren vincularse en empleos que les permitan fortalecer habilidades, talentos y conectarse con su propósito. Es importante tener en cuenta que en el componente territorial se contempla tanto lo geográfico como lo demográfico. De hecho, las personas (entendiendo todas las dimensiones del desarrollo) son el centro del modelo de pertinencia.



**Gráfica 7.** Integralidad de la pertinencia educativa frente a educación media y posmedia.



Es preciso considerar que la pertinencia adquiere significado en relación con un elemento específico, ya que por sí sola resulta incompleta. En este contexto, nos enfocaremos en la pertinencia en el ámbito de la educación media y posmedia, especialmente en la formación de habilidades y competencias técnicas.

Dentro de este marco, examinaremos los elementos clave de la triada territorio-productividad-educación. El componente territorial se refiere a las personas que habitan y desarrollan una geografía y cultura, cuyos elementos característicos revelan las vocaciones del territorio. Aunque se propone vincular las expectativas de las personas dentro del territorio, reconocemos que esta información no siempre está sistematizada. El componente educativo está relacionado con el desarrollo de proyectos de vida que impulsan las agendas sociales, económicas y culturales. Por su parte, el componente productivo aborda el relacionamiento, el desarrollo económico y la visión productiva.

Estos componentes de la pertinencia establecen interrelaciones entre los actores del ecosistema social, generando relaciones bidireccionales e integrales. Comprender las necesidades de cada componente e identificar cómo se establecen estas relaciones en el caso colombiano requiere un análisis detallado. Esto significa que es necesario establecer comunicación efectiva, forjar alianzas y colaborar con gremios para alcanzar acuerdos.

A partir de lo planteado anteriormente, se presentará el análisis de cinco territorios identificados de acuerdo con las variables de generación de empleo y, así mismo, se seleccionaron sectores que son estratégicos de acuerdo con las Agendas de Competitividad propuestas bajo el mismo formato y con la misma finalidad desde las Comisiones Regionales de Competitividad, con el apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

## PERTINENCIA BOGOTÁ D.C | Sector Priorizado: Industrias Manufactureras

### Componente Productivo

Vacantes según sector



Vacantes según ocupación

Personal de apoyo administrativo

37 %

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

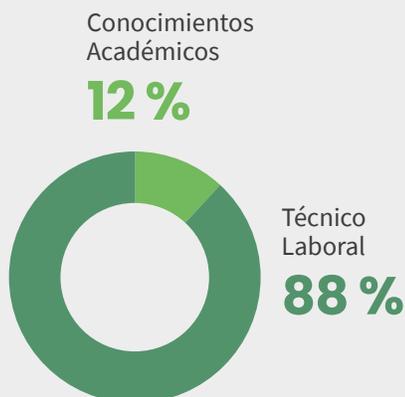
26 %

Técnicos y profesionales de nivel medio

9 %

### Componente Educativo

Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano según acreditación



Programa de educación superior según área de conocimiento

Economía, administración, contaduría y afines

25 %

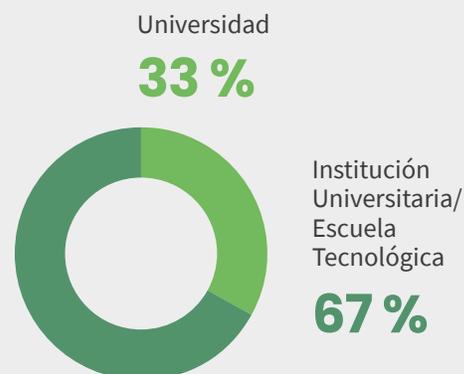
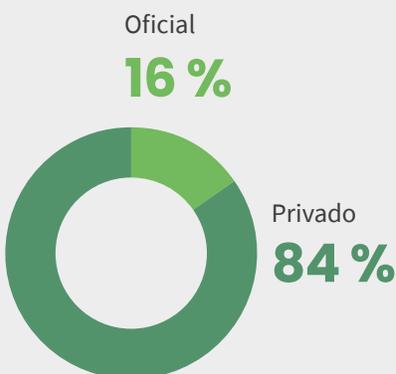
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

19 %

Ciencias sociales y humanas

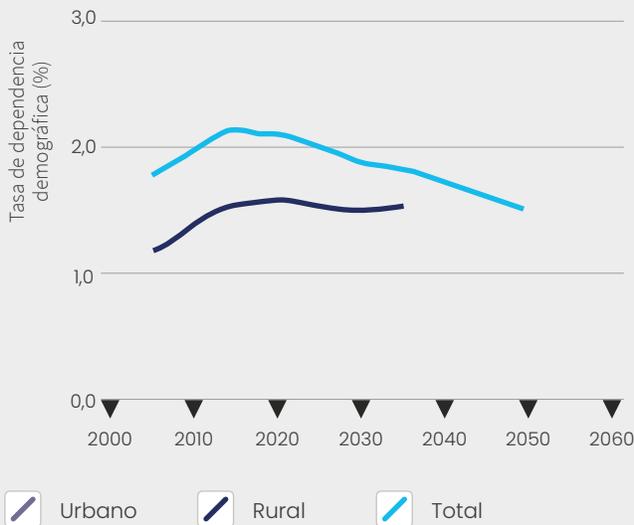
19 %

Institución de educación superior según carácter



### Componente Territorial

#### Tasa de dependencia demográfica



#### Los proyectos de la agenda se agrupan en los sectores:

- Agropecuario
- Construcción
- Industrial
- Servicios
- Transversal

#### Mercado Laboral

- Desempleados **1.624** • **491.405** Rural
- Ocupados **11.156** • **3.812.496**
- Tasa de demanda **12.7%** • **11.4%** Urbano

#### Egresados por área de estudio desde el 2014 al 2021



**... Bogotá, se evidencia una diversidad importante frente a las actividades económicas, de acuerdo con los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad que se desarrolló desde la Comisión Regional de Competitividad.**

En el caso de Bogotá, se evidencia una diversidad importante frente a las actividades económicas, de acuerdo con los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad que se desarrolló desde la Comisión Regional de Competitividad. La tasa de dependencia de la población evidencia una tendencia a disminuir, es decir, hay un descenso en la proporción de dependientes y un aumento en la población en edad de producir. El sector seleccionado para este análisis es el de manufactura, que hace parte de la agenda mencionada.

Desde el componente productivo se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector de industrias manufactureras es baja con respecto al resto de sectores, pero ha venido creciendo. A nivel educativo, se observa una amplia oferta a nivel de ETDH y de educación



superior. Sin embargo, la mayor parte de programas y de egresados en la capital están dentro de las áreas de Economía, Administración, Contaduría y afines, que no necesariamente se alinean con las necesidades del sector manufacturero.

En el caso de Caquetá, el componente territorial evidencia que es un departamento con una diversidad importante frente a las actividades económicas, teniendo en cuenta los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad desarrollada desde la Comisión Regional de Competitividad. Sin embargo, la tasa de dependencia de la población evidencia una tendencia al aumento, es decir, un aumento en la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a los económicamente dependientes: niños y personas

mayores. El sector seleccionado para este análisis es el agropecuario, que hace parte de la agenda mencionada.

Desde el componente productivo se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario es muy baja con respecto al resto de sectores, es decir, la vinculación laboral para esta actividad no se evidencia en las agencias de empleo del territorio. A nivel educativo, tampoco es positivo el panorama, pues solo se cuenta con instituciones del nivel de ETDH y en cuanto a educación superior solo una universidad, dentro de la cual la mayor parte de programas hacen parte de Economía, Contaduría y afines, y la mayor parte de egresados del territorio son de Ciencias de la Educación. Esto quiere decir que las personas de Caquetá no se están formando para asumir los retos actuales y futuros de un sector promisorio en el departamento, como lo es el agropecuario.

---

Desde el componente productivo se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario es muy baja con respecto al resto de sectores, es decir, la vinculación laboral para esta actividad no se evidencia en las agencias de empleo del territorio.

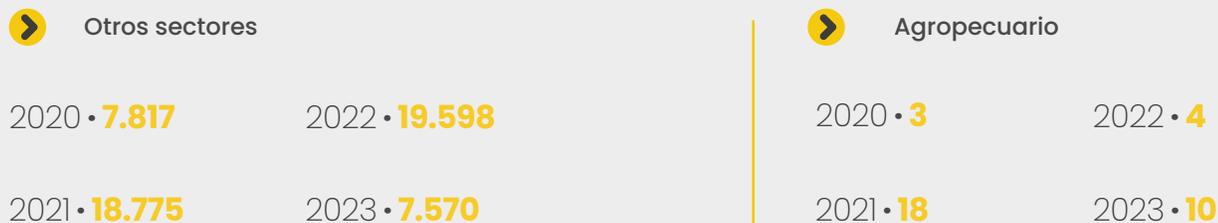
---



## PERTINENCIA CAQUETÁ | Sector Priorizado: Agropecuario

### Componente Productivo

Vacantes según sector



Vacantes según ocupación

Personal de apoyo administrativo

32 %

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

23 %

Técnicos y profesionales de nivel medio

7 %

### Componente Educativo

Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano según acreditación



Programa de educación superior según área de conocimiento

Economía, administración, contaduría y afines

23 %

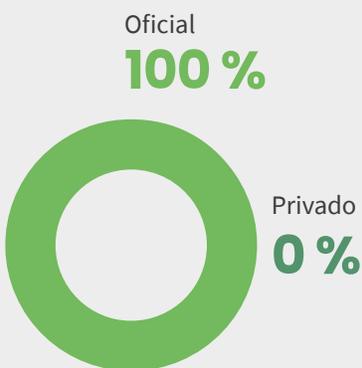
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

21 %

Ciencias sociales y humanas

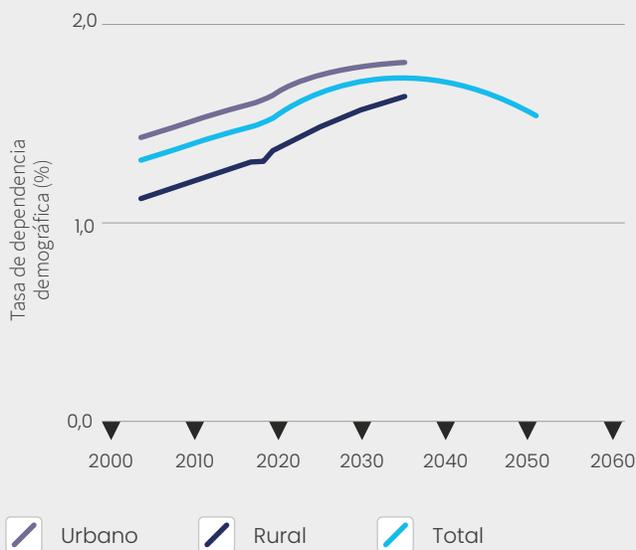
18 %

Educación superior según sector



### Componente Territorial

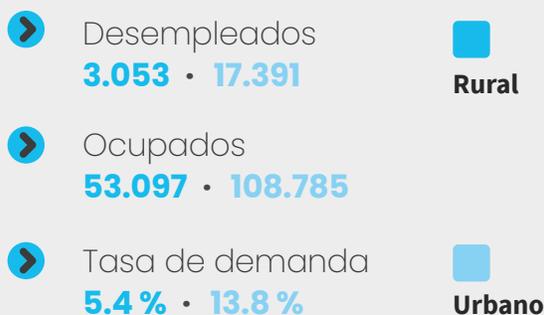
#### Tasa de dependencia demográfica



#### Los proyectos de la agenda se agrupan en los sectores:

- Agropecuario
- Construcción
- Servicios
- Transporte
- Transversal

#### Mercado Laboral



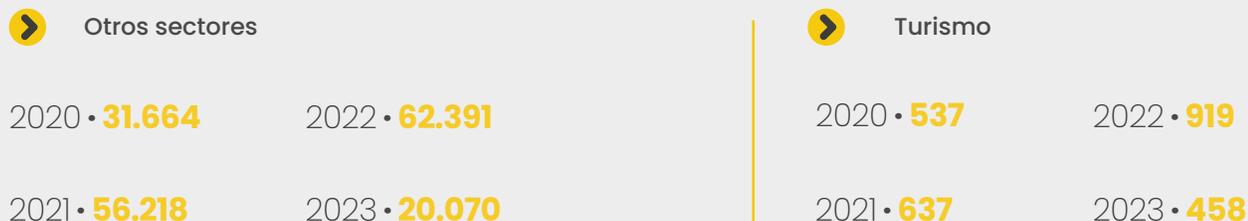
#### Egresados por área de estudio desde el 2014 al 2021



## PERTINENCIA CÓRDOBA | Sector Priorizado: Turismo

### Componente Productivo

Vacantes según sector



Vacantes según ocupación

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

26 %

Personal de apoyo administrativo

19 %

Ocupaciones elementales

11 %

### Componente Educativo

Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano según acreditación



Programa de educación superior según área de conocimiento

Economía, administración, contaduría y afines

28 %

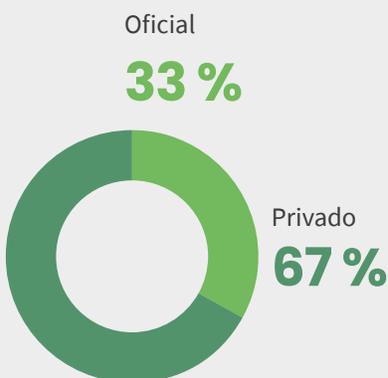
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

21 %

Ciencias sociales y humanas

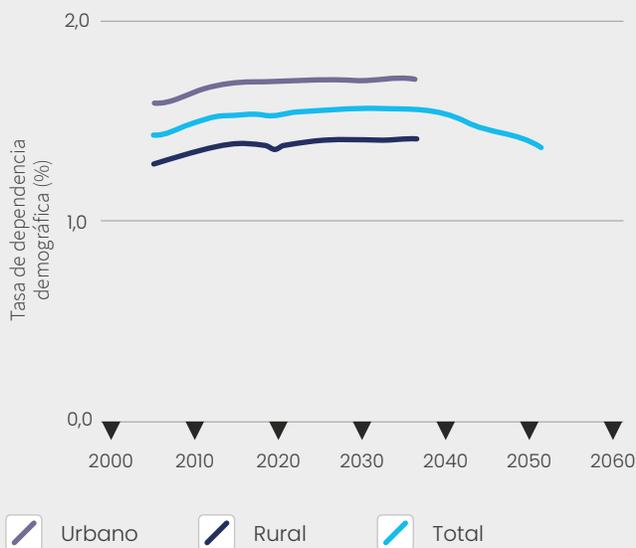
16 %

Educación superior según sector



### Componente Territorial

#### Tasa de dependencia demográfica



**Los proyectos de la agenda se agrupan en los sectores:**

- Agropecuario
- Agroindustrial
- Servicios
- Minero energético
- Transversal

#### Mercado Laboral

	Rural	Urbano
Desempleados	13.995	44.833
Ocupados	539.904	358.671
Tasa de demanda	2.5 %	11.1 %

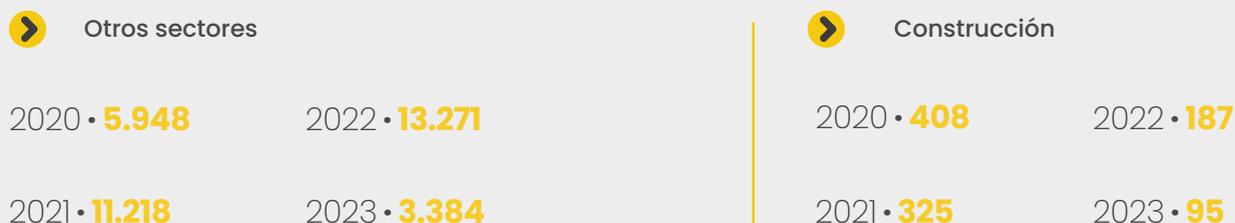
#### Egresados por área de estudio desde el 2014 al 2021



## PERTINENCIA CHOCÓ | Sector Priorizado: Construcción

### Componente Productivo

Vacantes según sector



Vacantes según ocupación

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

21 %

Personal de apoyo administrativo

27 %

Técnicos y profesionales de nivel medio

12 %

### Componente Educativo

Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano según acreditación



Programa de educación superior según área de conocimiento

Economía, administración, contaduría y afines

16 %

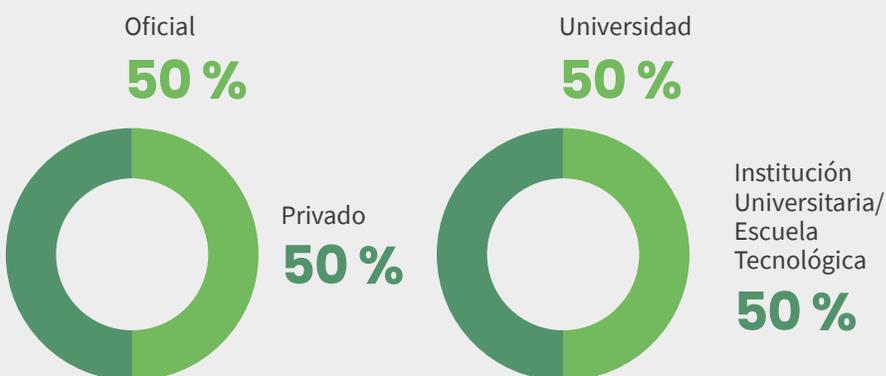
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

19 %

Ciencias sociales y humanas

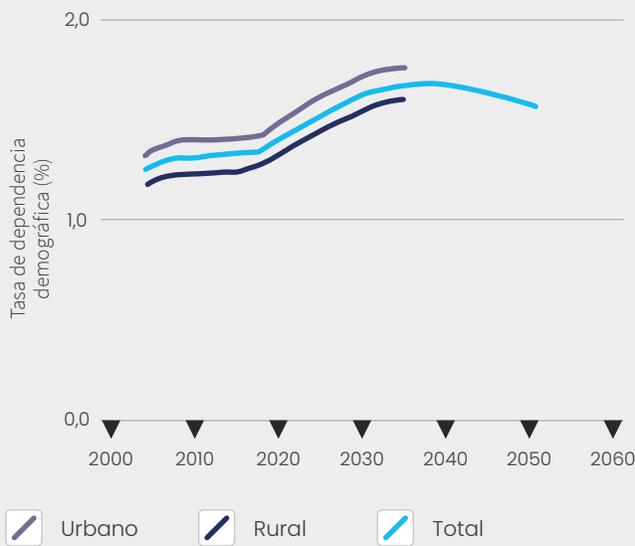
22 %

Educación superior según sector



### Componente Territorial

#### Tasa de dependencia demográfica



**Los proyectos de la agenda se agrupan en los sectores:**

- Agropecuario
- Construcción
- Servicios
- Transversal

#### Mercado Laboral

- Desempleados **4.817** • **16.871** Rural
- Ocupados **69.184** • **77.742**
- Tasa de demanda **6.5 %** • **17.8 %** Urbano

#### Egresados por área de estudio desde el 2014 al 2021

**3**

Ciencias sociales y humanas

**16,05 %**

**2**

Economía, administración, contaduría y afines

**27,86 %**

**1**

Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

**33,77 %**



Para el caso de Córdoba, se evidencia la existencia de una diversidad importante frente a las actividades económicas. En particular, vienen ganando espacio actividades económicas diferentes a las tradicionales, teniendo en cuenta los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad desarrollada desde la Comisión Regional de Competitividad. La tasa de dependencia de la población evidencia un ligero aumento, es decir, un incremento en la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a los económicamente dependientes: niños y personas mayores. El sector seleccionado para este análisis es el turismo, que hace parte de la agenda mencionada.

Desde el componente productivo, se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario es baja con respecto al resto de sectores, pero ha venido creciendo en los últimos años. A nivel educativo no es tan positivo el panorama, dado que se cuenta con instituciones del nivel de ETDH alto, pero en cuanto a educación superior solo tres universidades (dos privadas y una pública), dentro de las cuales la mayor parte tanto de programas y egresados hacen parte de Economía, Contaduría y afines.

**... vienen ganando espacio actividades económicas diferentes a las tradicionales, teniendo en cuenta los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad desarrollada desde la Comisión Regional de Competitividad.**

Esto quiere decir que las personas de Córdoba no se están formando para asumir los retos actuales y futuros de un sector promisorio en el departamento, como lo es el turismo.

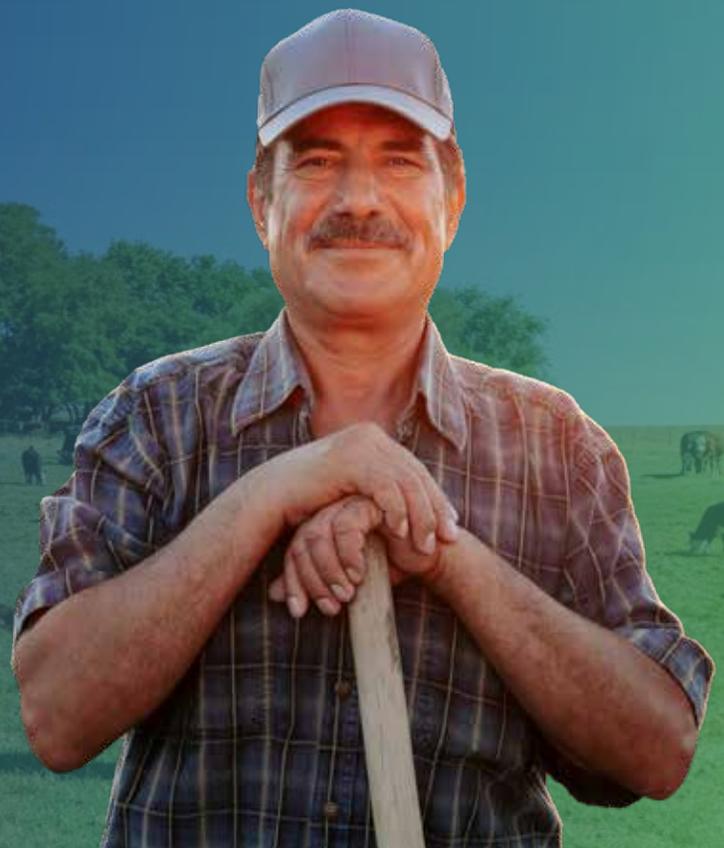
Para el caso de Chocó, el componente territorial evidencia que es un departamento diverso en actividades económicas, teniendo en cuenta los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad desarrollada desde la Comisión Regional de Competitividad. La tasa de dependencia de la población evidencia un mayor aumento desde 2020, es decir, un incremento en la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a los económicamente dependientes: niños y personas mayores. El sector seleccionado para este análisis es el de construcción, que hace parte de la agenda mencionada.

Desde el componente productivo, se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario disminuyó con respecto a lo que se tenía en 2020 y solo hasta 2023 presenta un leve aumento. A nivel educativo, no es tan positivo el panorama, dado que se cuenta con instituciones del nivel de ETDH alto, pero en cuanto a educación superior solo dos universidades (una privada y una pública), dentro de las cuales la mayor parte de programas hacen parte de Economía, Contaduría y afines, mientras que los mayoría de egresados son de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y relacionados. Esto quiere decir, que las personas de Chocó se están formando en aquella necesidad que se evidencia en el territorio, pero el número de instituciones es aún bajo, así como la diversidad de programas que están dentro de esta área de conocimiento.

---

... el componente productivo, se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario disminuyó con respecto a lo que se tenía en 2020 y solo hasta 2023 presenta un leve aumento.

---



## PERTINENCIA NARIÑO | Sector Priorizado: Agropecuario

### Componente Productivo

Vacantes según sector

➤ Otros sectores

2020 • **5.948**      2022 • **13.271**

2021 • **11.218**      2023 • **3.384**

➤ Construcción

2020 • **408**      2022 • **187**

2021 • **325**      2023 • **95**

Vacantes según ocupación

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

**32 %**

Personal de apoyo administrativo

**21 %**

Técnicos y profesionales de nivel medio

**9 %**

### Componente Educativo

Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano según acreditación

Conocimientos Académicos

**3 %**



Técnico Laboral  
**97 %**

Programa de educación superior según área de conocimiento

Economía, administración, contaduría y afines

**23 %**

Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines

**22 %**

Ciencias sociales y humanas

**17 %**

Educación superior según sector

Oficial

**33 %**



Privado  
**67 %**

Universidad

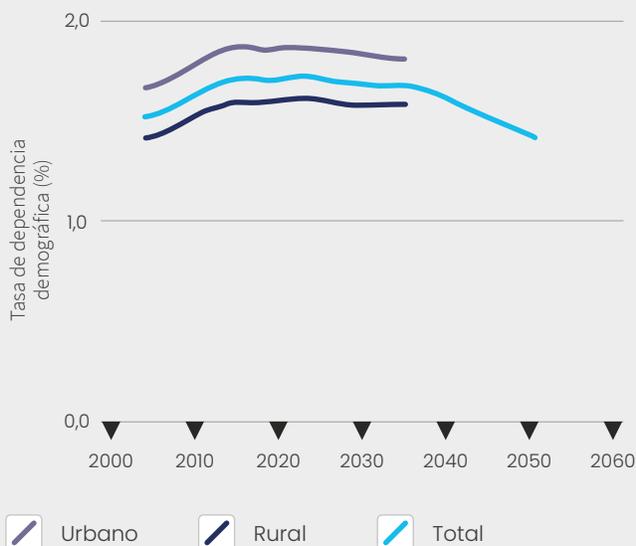
**67 %**



Institución Universitaria/ Escuela Tecnológica  
**33 %**

### Componente Territorial

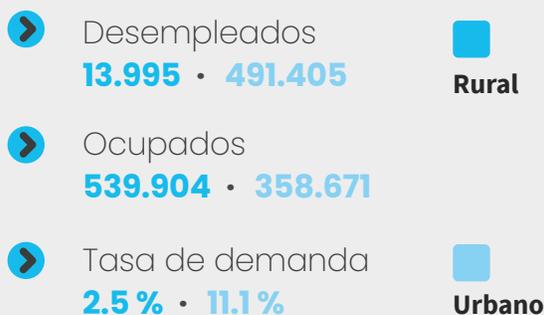
#### Tasa de dependencia demográfica



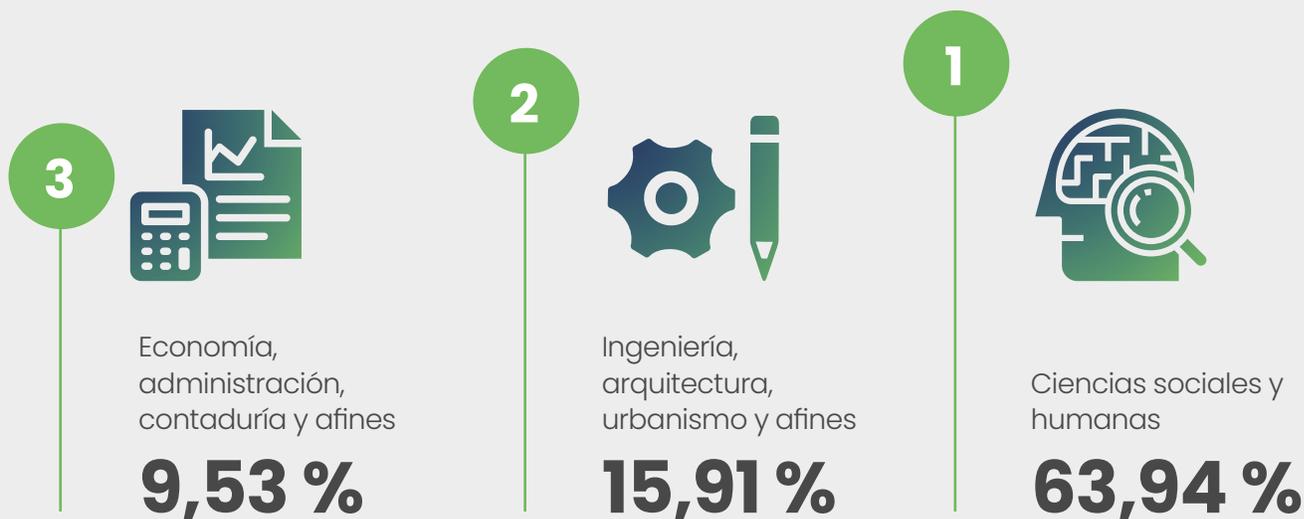
#### Los proyectos de la agenda se agrupan en los sectores:

- Agropecuario
- comunicaciones
- Construcción
- Industrial
- Minero energético
- Servicios
- Transversal

#### Mercado Laboral



#### Egresados por área de estudio desde el 2014 al 2021



Para el caso de Nariño, el componente territorial evidencia que es un departamento con una diversidad importante frente a las actividades económicas y, sobre todo, vienen ganando espacio actividades económicas diferentes a las tradicionales, teniendo en cuenta los sectores priorizados por medio de la Agenda de Competitividad desarrollada desde la Comisión Regional de Competitividad. La tasa de dependencia de la población evidencia un ligero aumento, es decir, un incremento en la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a la parte económicamente dependiente: niños y personas mayores. El sector seleccionado para este análisis es el agropecuario, el cual hace parte de la agenda mencionada.

Desde el componente productivo se evidencia que la cantidad de vacantes para el sector agropecuario es baja con respecto al resto de sectores, pero ha venido creciendo en los últimos años. A nivel educativo no es tan positivo el panorama, dado que se cuenta con instituciones del nivel de ETDH alto, pero frente a la educación superior no hay una cantidad que permita diversificar y tener diferentes niveles como técnico o tecnólogo, y dentro de las IES la mayor parte de programas son Economía, Contaduría y afines, y la mayoría de los egresados son de Ciencias de la Educación, es decir, no tienen relación directa con el sector del análisis. Sin embargo, el grupo de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines ocupa el segundo lugar en ambos temas que se analizan en esta sección.



## Conclusiones

El Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), en su tramo dos de “educación orientada al trabajo (formación para el trabajo)”, que involucra acciones para generar y fortalecer competencias de la población y aquellas que el mercado laboral requiere, anticipa la pertinencia de los procesos educativos y formativos en la posmedia como uno de los grandes retos a los que se enfrentan las personas.

La pertinencia de la educación ha ganado un lugar destacado dentro de la agenda pública, como una de las principales preocupaciones en relación con la educación posmedia y su vinculación con el empleo. Un indicativo de este enfoque es el evidente progreso de los últimos años centrado en la producción de investigaciones, políticas y normativas que promueven y establecen los primeros lineamientos en esta área.

No obstante, la pertinencia de la educación no se ha abordado de manera directa. Su concepto y la necesidad de incorporarla se ha desarrollado en torno a otros temas dentro del sistema educativo y formativo. Como resultado, la falta de claridad sobre el concepto ha conducido a muchas instituciones a reconocer la importancia de la pertinencia sin contar con una ruta clara de cómo entenderla y materializarla.

La medición de la pertinencia educativa y la presentación de los avances en el país son desafíos pendientes, y actualmente se llevan a cabo investigaciones y pilotos para desarrollar indicadores que aborden esta dimensión de la educación. Sin embargo, es imperativo que las directrices de la política pública proporcionen el marco necesario para unificar conceptos y establecer los mínimos requeridos. Es necesario que la formulación de esa política pública tenga como soporte y desarrolle los elementos que se han planteado a lo largo de este ensayo, es decir, brechas territoriales, capacidades, prospectiva, territorio, educación, componente productivo, trayectorias, enfoque diferencial, competencias, habilidades técnicas y orientación socioocupacional. Al respecto, el MEI menciona la necesidad de contar con una metodología oficial para recolectar e identificar periódicamente las necesidades de talento humano por parte de todos los sectores de la economía en los territorios.

Este tema ha cobrado tanta importancia que desde diversos territorios y diferentes entidades se busca abordar la pertinencia educativa. Esto es una señal

positiva, porque refleja la voluntad de actores y las acciones concretas que se realizan. La perspectiva más pesimista revela la falta de articulación, lo cual puede impactar la optimización de recursos financieros y humanos. Es crucial, una vez se tengan los lineamientos, definir los roles de las diferentes instituciones del nivel local, regional y nacional, así como las contribuciones y formas de relacionamiento dentro del ecosistema de pertinencia educativa.

Finalmente, a través de los análisis territoriales, se hacen evidentes la desconexión y las brechas territoriales que, aunque no son inherentes o exclusivas de la educación, reflejan un problema adicional que debe ocupar un lugar central en la formulación de los lineamientos de la política pública en este ámbito. Aunque la tarea ha comenzado y está en la agenda, se requiere una mayor organización y gobernanza en el país para abordar estos desafíos de manera efectiva.

---

... a través de los análisis territoriales, se hacen evidentes la desconexión y las brechas territoriales que, aunque no son inherentes o exclusivas de la educación, reflejan un problema adicional que debe ocupar un lugar central en la formulación de los lineamientos de la política pública en este ámbito.

---



# Casos de éxito de educación y formación posmedia

---

**Avanzar hacia un empleo formal implica un tránsito exitoso por la educación y formación posmedia. Esto lleva a la necesidad de continuar promoviendo y reconociendo acciones y estrategias que consoliden una oferta educativa que responda a las demandas del sector productivo y los intereses individuales. En ese contexto, presentamos dos casos de éxito que impulsan la formación y educación pertinente en el país.**

---

Casos de éxito de educación y formación posmedia

## Mentorías para el Sector Productivo Cámara de Comercio de Bogotá, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y Secretaría de Educación del Distrito

### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Porque es un programa escalable, transferible e implementable en otros sectores y territorios con base en lecciones aprendidas y la articulación que se tiene. Esta estrategia es la materialización de la articulación y el interés que tiene un sector por desarrollar y promover talento humano que incluye la academia, el sector público, las empresas y gremios».



## Casos de éxito de educación y formación posmedia

La Cámara de Comercio de Bogotá, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Secretaría Distrital de Educación decidieron articularse para lanzar Mentorías para el Sector Productivo. Esta iniciativa busca brindar programas técnicos en los cursos décimo y once de colegios en Bogotá que respondan y sean pertinentes para las realidades y necesidades del mercado laboral de la ciudad.

La ejecución del programa Mentorías para el Sector Productivo ha generado valor agregado al contribuir a que los jóvenes tengan un acercamiento a los retos, las dinámicas y las oportunidades que ofrece el sector laboral en la ciudad, además de adquirir habilidades y competencias requeridas por el mercado laboral y conocer potenciales empleadores. De igual forma, las entidades de formación han visto la oportunidad de ajustar los conte-

nidos y enfoques formativos de los programas técnicos para que respondan a los retos actuales que presenta el sector productivo. En cuanto a las empresas, estas tienen la posibilidad de dar a conocer el sector, observar nuevo recurso humano y motivar a más jóvenes para integrarse al sector energético. Esto ha permitido articular de forma exitosa los sectores productivo y formativo de la ciudad, mediante acciones del programa que se aterrizan en actividades prácticas y concretas en un esquema operativo liviano para los aliados.

Las actividades que desarrolla el programa se dan en dos momentos. **El primero es el diseño técnico y operativo** de la estrategia, en el cual la Cámara de Comercio de Bogotá —a través del sector de energía eléctrica— realiza una propuesta inicial a la Secretaría Distrital de Educación



para la realización de la estrategia. En dicho proceso se hace una socialización y validación por parte de actores interesados, como los colegios, las empresas y el SENA. Al finalizar esta etapa de diseño, se le asignan roles y funciones a cada aliado, y se deja consignado el plan anual de trabajo para la implementación de la estrategia. **El segundo paso es la implementación** con el sector de energía eléctrica. Allí se realiza una convocatoria de empresas mentoras del sector y de colegios que tengan adoptado el enfoque técnico en los grados décimo y once; se realiza la propuesta de proyectos; se hace la validación y asociación entre mentores y estudiantes; se lleva a cabo el proceso de mentoría; y se finaliza con la exposición de los proyectos en una feria estudiantil. El programa técnico ayuda a desarrollar aprendizajes en temas asociados a instalaciones de sistemas eléctricos residenciales y comerciales mediante el acompañamiento y seguimiento de las empresas mentoras. Con esto se busca generar acercamiento al sector empresarial, mejorar la percepción del entorno laboral ofrecido por el sector eléctrico y atraer más jóvenes.

Entre los retos que ha afrontado la iniciativa, uno de los más representativos fue la pandemia, dado que generó la

necesidad de adaptar los procesos a una modalidad virtual ante el cierre de las instituciones educativas. Aun así, este se enfrentó de forma exitosa gracias al compromiso de los estudiantes, las empresas, los docentes, los instructores y los demás profesionales que están involucrados en el proceso. Sumado a esto, constantemente la iniciativa debe evaluar y replantear los currículos educativos con el fin de responder de manera pertinente a las necesidades del sector productivo. Esto ha permitido que haya mayor apropiación por parte de los empresarios y de los estudiantes del programa, dada su pertinencia.

Dentro de los resultados destaca que entre 2020 y 2021, 4 colegios participaron de la iniciativa, 7 empresas fueron mentoras y un total de 85 aprendices culminaron el proceso de mentoría de forma exitosa. Para el periodo 2022 a 2023, hay 6 colegios inscritos (de ellos, hay continuidad en 5 colegios que se postularon en los años 2021-2022), hay un total de 8 empresas mentoras y son 270 estudiantes los que se encuentran vinculados. De igual forma, se ha visto un aumento en la participación de mujeres dentro del programa, quienes, a su vez, muestran interés en continuar haciendo carrera en el sector.



### **¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la recuperación de aprendizaje para impulsar el empleo inclusivo?**

«Se continuará trabajando desde las entidades en el fortalecimiento de la formación posmedia y la formación para el empleo de las y los jóvenes, ofertando formación actualizada a las necesidades y exigencias de la vida actual y con oportunidades de conocer y conectar con los actores del sector productivo».

Casos de éxito de educación  
y formación posmedia

## Campuslands: Hackeando Vidas

### Campus Land S. A. S. BIC



#### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Porque estamos construyendo oportunidades a partir de la tecnología y transformando la vida de una nueva generación».



La empresa Campus Land S. A. S. BIC, por medio de su programa Campuslands: Hackeando Vidas, tiene el propósito de formar en temas de tecnología e idiomas y socializar oportunidades de empleo a jóvenes a partir de los 16 y hasta los 28 años de edad que se encuentran en el área metropolitana de Bucaramanga. Campuslands busca abordar de manera integral y gratuita la formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad en temas relacionados con programación de *software*, para lo cual cuentan con el apoyo de empresas tecnológicas y de cámaras de comercio, buscando garantizar la inserción laboral de los participantes.

La iniciativa se desarrolla en dos fases: una de diseño y otra de implementación. **En la primera** se identifican las necesidades y se realizan las pruebas piloto del proyecto. Durante este proceso se identifica a los jóvenes con potencial que podrían ser parte del programa y que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Una vez se completa esta etapa, se realiza el diseño con base en las

demandas de programadores con habilidades específicas. El plan de estudios cuenta con una versatilidad y una adaptación elevadas para ser replicados en diferentes territorios del país. **En la segunda fase** se definen las pruebas de ingreso y se hacen adaptaciones locativas en el centro de formación. Luego de ello inician las clases en dos jornadas (diurna y nocturna) con intensidad de 8 horas y se adquieren el mobiliario y los equipos necesarios para llevar a cabo las actividades del programa.

Uno de los retos que ha enfrentado la iniciativa son los costos del programa. Al ser una iniciativa gratuita, es necesario pensar estrategias que generen apropiación y sentido de pertinencia en los beneficiarios del programa, encaminadas a resaltar la importancia de los procesos formativos en la construcción de proyectos de vida. Para enfrentar esta situación, se genera un contrato de vinculación con los jóvenes para garantizar la finalización del ciclo formativo y promover la vinculación laboral conforme la oferta existente. Adicional a esto, el programa busca mitigar las barreras que enfrentan los jóvenes entre 16 y 18 años que finalizan el curso y desean acceder a un empleo formal, para lo cual se trabaja de forma articulada con las empresas con el fin de fomentar la vinculación laboral de esta población menor de edad con la autorización de sus padres y cuidadores.

El trabajo articulado parte de una estrecha colaboración entre actores como Grupo Bien Pensado, quienes apoyan la consecución y obtención de la inversión primaria para infraestructura; el SENA, como aliado formativo en inglés; y la Cámara de Comercio de Bucaramanga, que contribuye a la estructuración de ideas, la formulación

de proyectos, la obtención de recursos, el relacionamiento social con empresas y la exposición del proyecto. Además, apoyan esta iniciativa la Zona Franca de Santander, Marval, Essa, Conexalab, IAG Ingeniera, Mi Conjunto Digital y Leeche. Finalmente, los temas asociados con la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios son apoyados por empresas como Bancolombia, Fedesoft, Mercado Libre y Amazon, entre otras.

Respecto a los resultados alcanzados, el programa actualmente está formando a 400 estudiantes en las jornadas de mañana y tarde. Junto al sector privado, se ha logrado contar con la colaboración de empresas locales, lo que contribuye a generar un ecosistema más competitivo en la materia dentro del área metropolitana de Bucaramanga. Finalmente, se ha conformado una alianza con la universidad Minuto de Dios con el fin de abrir un nuevo establecimiento en Tibú, Norte de Santander, que busca beneficiar a 120 personas, de las cuales el 40 % son mujeres.



### ¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la recuperación de aprendizaje para impulsar el empleo inclusivo?

«Seguiremos abriendo las puertas a talentos estratos 0, 1, 2 y 3 mejorando nuestra formación bajo las necesidades del mercado».



## Tramo 3: intermediación laboral

En Colombia, la Ley 1636 de 2013 estableció la red de prestadores formales del Servicio Público de Empleo (SPE), que está compuesta por públicos y privados, lucrativos y no lucrativos, y es donde se generan lineamientos para brindar servicios de gestión y colocación de empleo. Esta red de prestadores está actualmente bajo la coordinación y guía

de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, quien a su vez autoriza a las entidades interesadas en apoyar la intermediación laboral. Además de este, las personas en Colombia utilizan otros canales para la búsqueda de empleo, como el voz a voz, las redes sociales y la aplicación directa a otras empresas, entre otros.

### Canales formales de empleo en Colombia

La red de prestadores del SPE se conforma de la siguiente manera:

2022	Red pública			Red privada	
	APE SENA	Entes territoriales	Cajas de compensación familiar	Agencia privada	Bolsa de empleo
<b>Prestadores autorizados: 180</b>	1	24	43	40	72
<b>Puntos de atención</b>	160	62	258	81	123
<b>Puntos de atención: 684</b>		480		204	

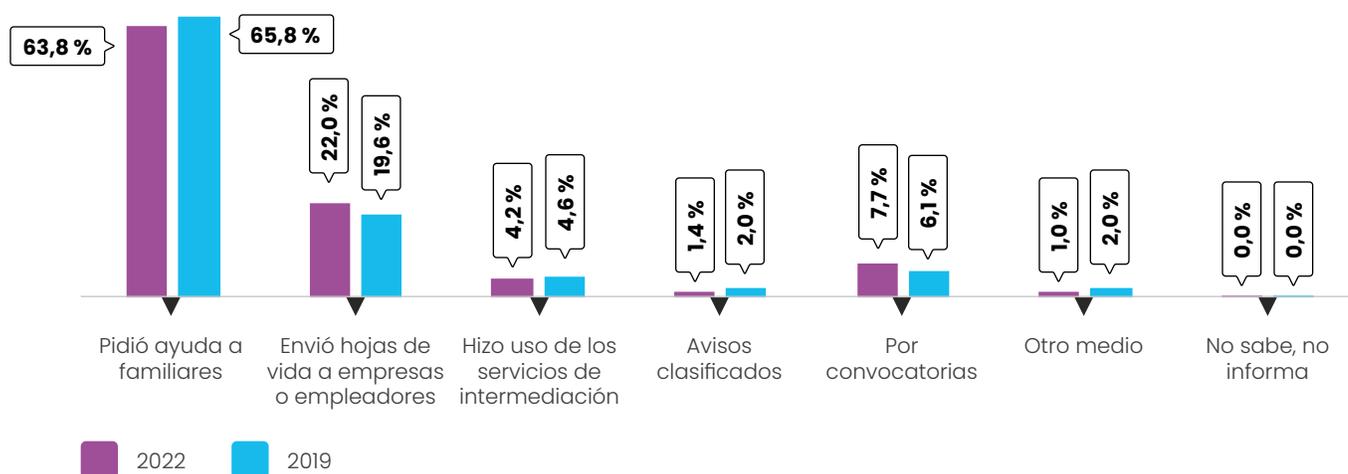
2021	Red pública			Red privada	
	APE SENA	Entes territoriales	Cajas de compensación familiar	Agencia privada	Bolsa de empleo
<b>Prestadores autorizados: 180</b>	1	26	42	64	101
<b>Puntos de atención</b>	143	67	251	110	144
<b>Puntos de atención: 715</b>		461		254	

### Canales de búsqueda de empleo

En Colombia, la gestión de empleo aún se realiza por otros canales de búsqueda. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en 2022, el 94,8 % de los ocupados dijo que consiguió su último empleo: con la ayuda

de familiares o amigos, visitando y llevando hojas de vida a empresas/empleadores, y colocando o consultando avisos clasificados y convocatorias. Tan solo el 4,2 % lo hizo por medio del uso de servicios de intermediación.

**Gráfica 1.** Canales utilizados para conseguir empleo 2019 y 2022. Porcentaje de ocupados<sup>1</sup>



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), marco 2018 (DANE).

1. En el 2019 la pregunta «¿Por qué medio principal consiguió su empleo actual?» incluía de manera desagregada las opciones «Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios» y «Por el sistema de información SENA». Estas opciones se agrupan en la categoría «hizo uso de los servicios de intermediación». Para 2022 la opción se especifica como «hizo uso de los servicios de agencias o bolsas de empleo, cajas de compensación familiar, SENA, entes territoriales (Servicio Público de Empleo - SPE)».

## Otros canales de búsqueda de empleo

Existen otras plataformas emergentes y nuevos mecanismos para acceder a puestos de trabajo como:

✓ Plataformas que no hacen parte de la red del Servicio Público de Empleo pero que se han posicionado como canales de búsqueda de empleo en el país, como Pro Talento, LinkedIn y Torre.

✓ Actores como organismos de cooperación internacional, fundaciones, programas públicos, entre otros, que realizan intermediación, generalmente de manera articulada con un prestador autorizado, para lograr la empleabilidad de poblaciones específicas.

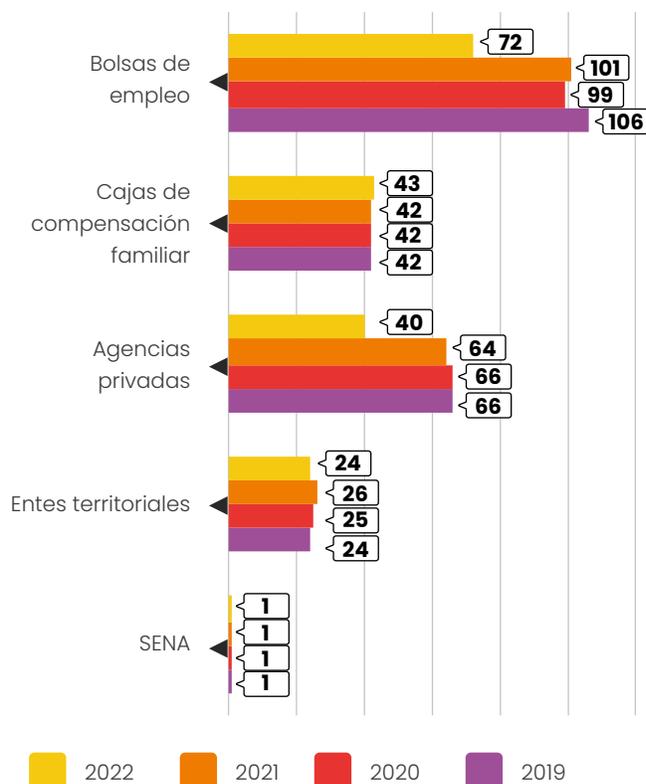
## Algunos indicadores de prestadores de intermediación laboral

Los servicios de intermediación laboral buscan aumentar la rapidez y calidad del proceso para enlazar a las personas interesadas en conseguir trabajo con las oportunidades de empleo disponibles. De esta forma, los trabajadores acceden a un empleo adecuado a sus competencias y experiencia, y los empleadores contratan el personal idóneo para el desarrollo de las funciones requeridas.

Para mayor información sobre este tema, puede consultar el documento, puede consultar el documento “Rutas de empleabilidad para población vulnerable”. (Pag. 115).

En 2022 había un total de 180 prestadores autorizados. En comparación con 2021, el total de prestadores se redujo en 54, a causa de la disminución en el número de bolsas de empleo, de agencias privadas lucrativas y no lucrativas, y de entes territoriales. Esto implica un reto para Colombia, dado que es indispensable continuar avanzando en la consolidación de un gran sistema de gestión de empleo que permita mejorar la empleabilidad en todo el territorio nacional.

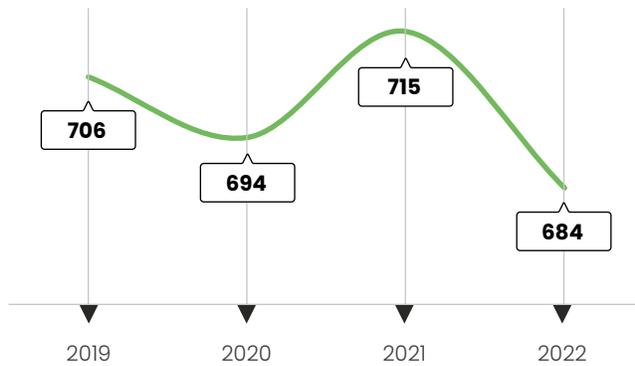
**Gráfica 2.** Número de prestadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 2019-2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UASPE), 2023.

Debido a la disminución de los prestadores autorizados en 2022, los puntos de atención tuvieron una reducción de 31 puntos en comparación con el 2021. Esta cifra es menor a la que se presentó durante el primer año de pandemia.

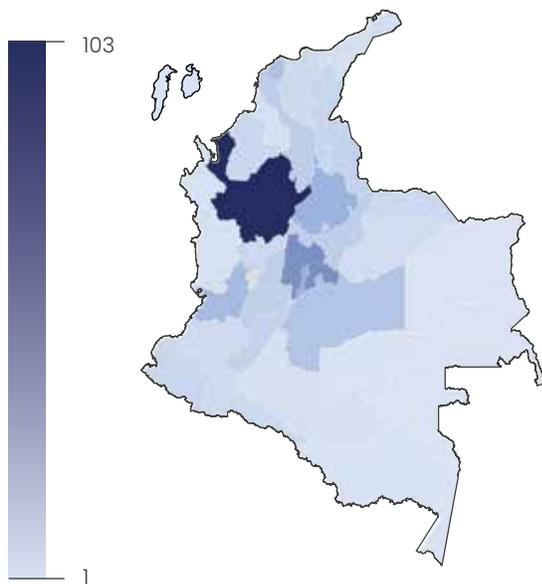
**Gráfica 2.** Número total de puntos de atención de prestadores autorizados, 2019-2022



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

### Algunos datos de los puntos de atención a nivel territorial

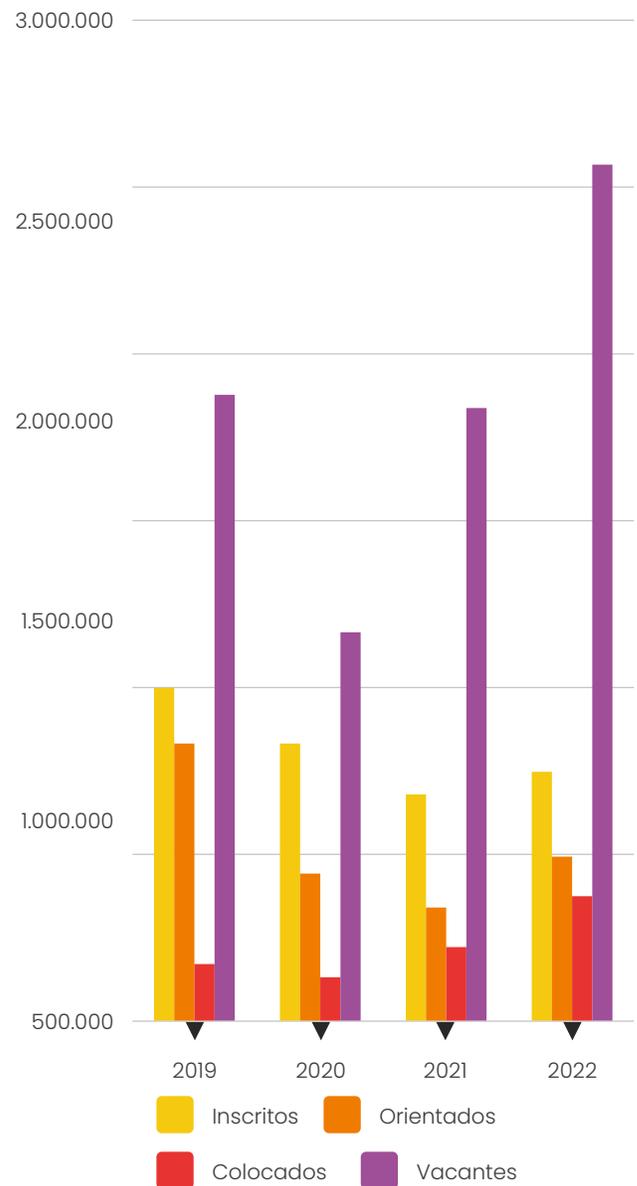
**Mapa 1.** Número de puntos de atención de prestadores autorizados por departamento, 2022



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

A nivel departamental, los departamentos Antioquia, Cundinamarca, Bogotá, Santander y Valle del Cauca concentran el 42,7 % de los puntos de atención que existen a lo largo del territorio nacional. Vale la pena mencionar que en 2022, 101 puntos de atención tenían alcance nacional.

### Balance de la intermediación laboral en Colombia según el Servicio Público del Empleo para los últimos cuatro años



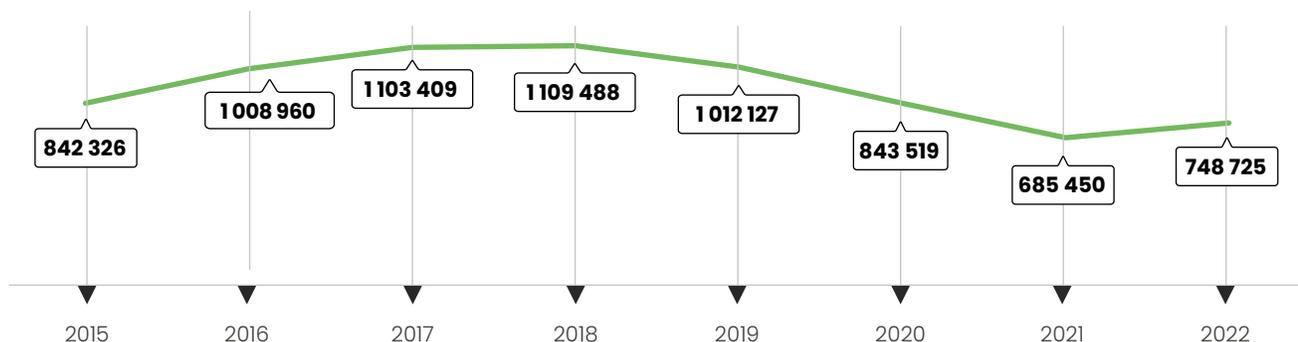
Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

## Algunos indicadores de los inscritos nuevos en los servicios de intermediación laboral

En Colombia persiste el reto de garantizar el acceso equitativo de las personas a las oportunidades laborales, así como el acceso por parte de las empresas a talento humano diverso y cualificado. Las barreras existentes se pueden mitigar con mayor cobertura, monitoreo y promoción del SPE.

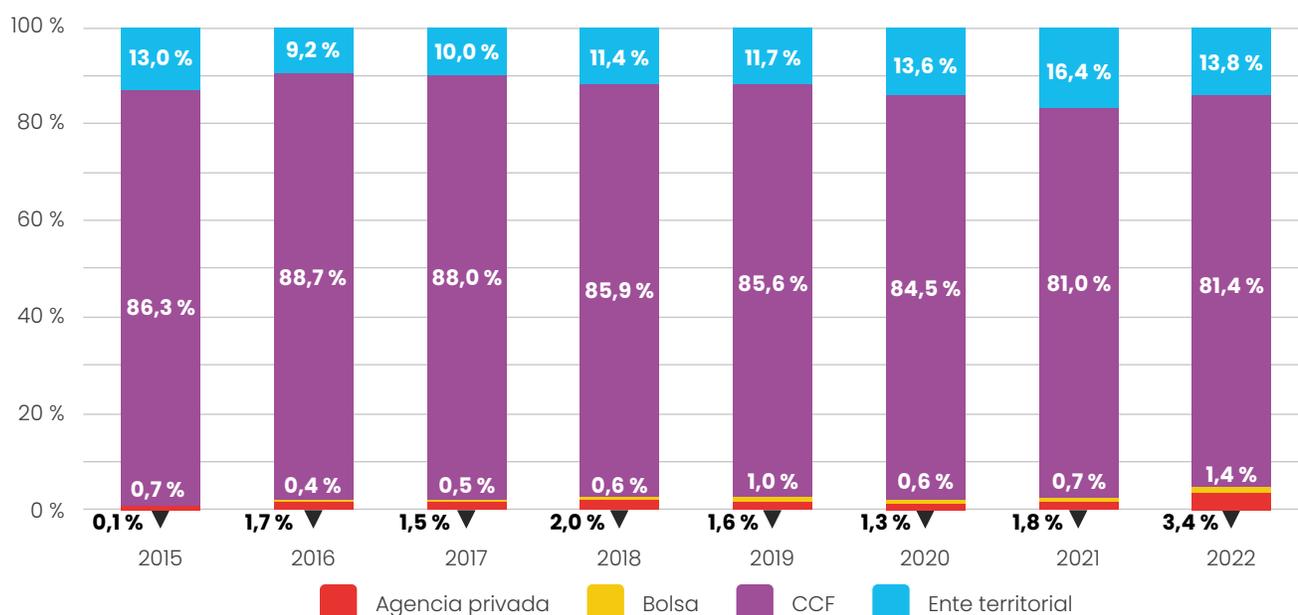
En 2022 se logró revertir la tendencia al descenso en el número de inscritos nuevos al Servicio Público de Empleo que se estaba presentando desde 2019. Sin embargo, aún hay camino por recorrer para alcanzar los niveles de 2018.

**Gráfica 4.** Número total de inscritos nuevos por año, 2015-2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

**Gráfica 5.** Porcentaje de inscritos nuevos por año según tipo de prestador, 2015-2022



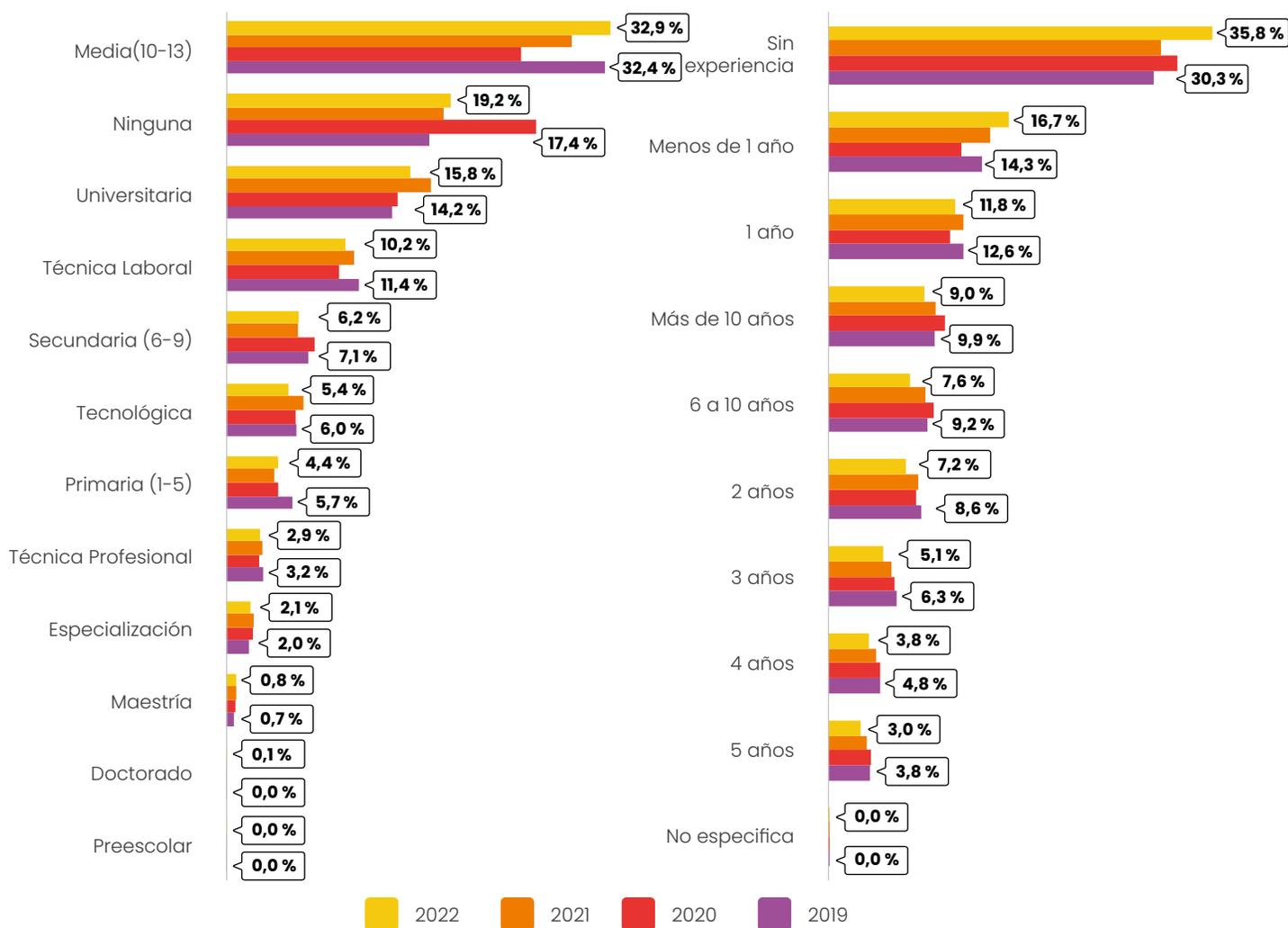
**Fuente:** elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

En los últimos años las cajas de compensación familiar han concentrado más del 80 % de los inscritos nuevos anuales al SPE. Sin embargo, ha habido un aumento paulatino en las bolsas de empleo (de 0,1 % en 2015 a 1,4 % en 2022) y las agencias privadas (de 0,2 % en 2015 a 3,4 % en 2022) en el número de registros nuevos anualmente.

latino en las bolsas de empleo (de 0,1 % en 2015 a 1,4 % en 2022) y las agencias privadas (de 0,2 % en 2015 a 3,4 % en 2022) en el número de registros nuevos anualmente.

## Caracterización de los inscritos nuevos al SPE

**Gráfica 6.** Porcentaje de inscritos nuevos por nivel educativo y nivel de experiencia registrada, 2019-2022



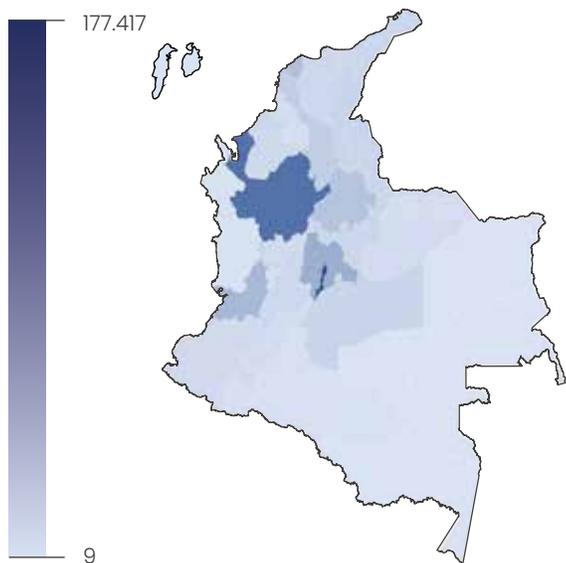
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

Al analizar los porcentajes de inscritos nuevos por máximo nivel educativo y por años de experiencia, se observa que la mayoría de los inscritos nuevos son personas que únicamente alcanzaron la educación media (32,9 %) y que no cuentan con ningún tipo de experien-

cia laboral (35,8 %). Estos datos dejan en evidencia que en nuestro país persiste un rezago en el desarrollo de competencias y habilidades durante el tránsito por la educación media y posmedia de las personas.

## Inscritos nuevos a nivel territorial

Mapa 2. Número total de inscritos nuevos, 2022

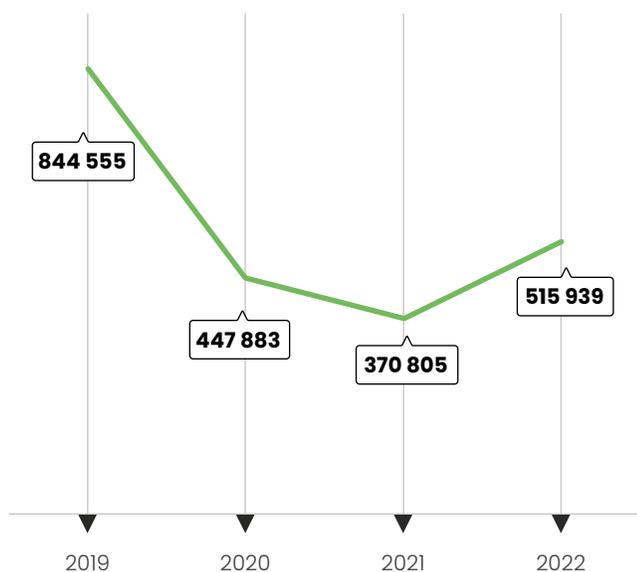


Fuente: Elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

Al analizar el número de personas nueva registradas en 2022, las zonas del centro del país, como Bogotá D.C., Antioquia y Cundinamarca, presentan un mayor número de personas que utilizan los servicios de intermediación laboral. Por tanto, **—como se destacó en el INEI 3— es importante consolidar una oferta integral de servicios y programas de gestión y colocación de empleo que atienda las necesidades de las poblaciones de difícil inserción, así como de los empleadores y los territorios.**

## Algunos indicadores de orientaciones de los servicios de intermediación laboral

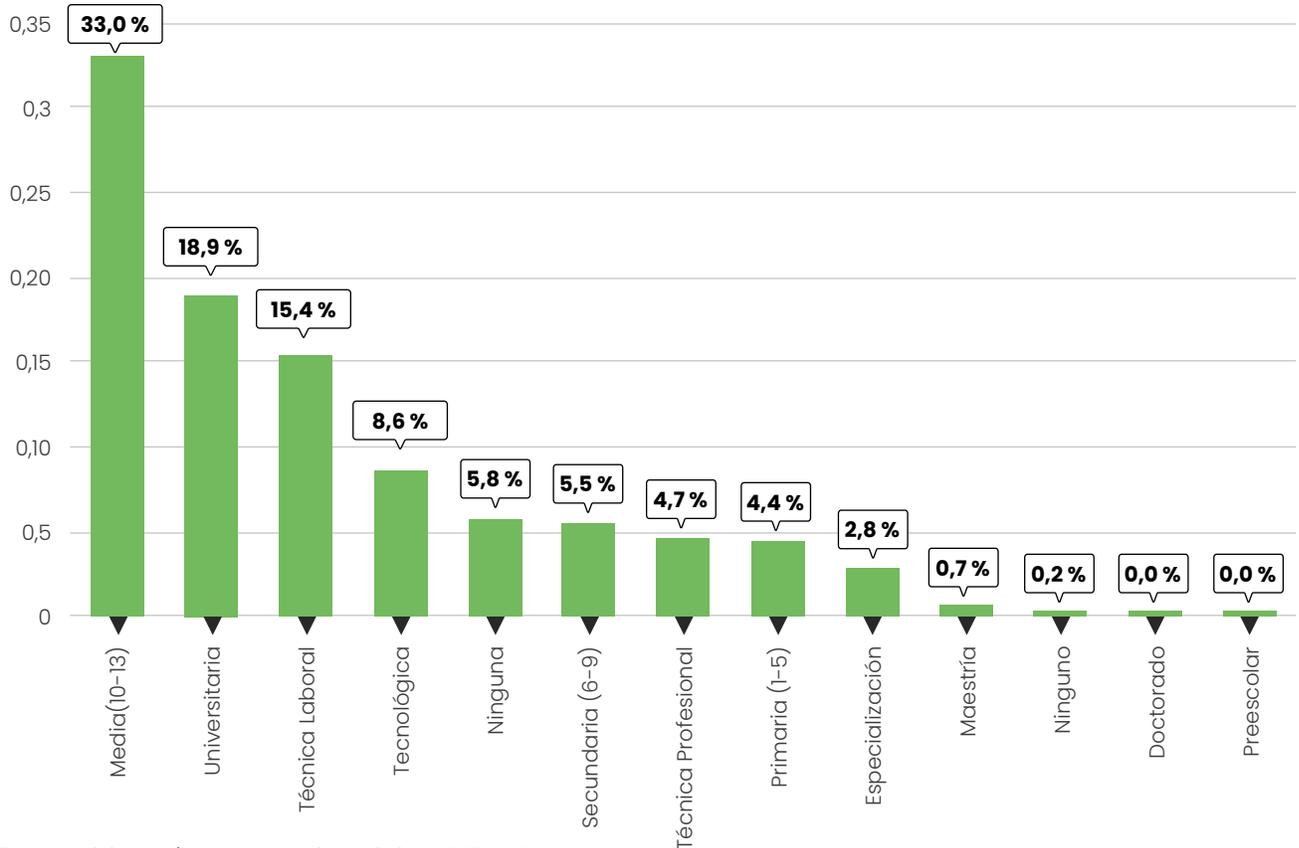
Gráfica 7. Número total de personas orientadas por año, 2019-2022



Las personas que se acerquen a los prestadores autorizados podrán recibir orientación (individual o grupal) y hacer un análisis de sus competencias, habilidades y necesidades para facilitar su vinculación laboral. En 2022, este servicio logró una recuperación luego de la tendencia negativa que se presentó con el inicio de la pandemia por del COVID-19; sin embargo, aún no se recuperan los niveles de 2019. En 2022 el 33,0 % de las personas orientadas por los prestadores autorizados reportaron como último nivel educativo alcanzado la media.

Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

**Gráfica 8.** Porcentaje de personas orientadas según nivel educativo registrado, 2022

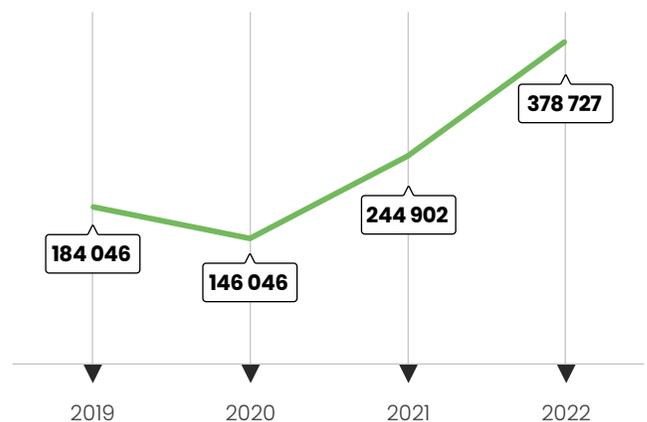


Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

## Algunos indicadores de colocaciones de los servicios de intermediación laboral

Cabe señalar que la colocación de personas que buscan empleo por medio de los canales formales de intermediación laboral ha tenido un crecimiento exponencial durante los últimos años. Luego del descenso que se presentó durante el primer año de pandemia (2020), al 2022 los servicios de intermediación laboral han logrado aumentar el número de personas colocadas en un 159 %. La tendencia de los últimos años muestra el importante esfuerzo institucional que ha hecho el Servicio Público de Empleo por fortalecer la oferta de servicios de gestión y de colocación de empleo.

**Gráfica 9.** Número total de personas colocadas por año, 2019-2022



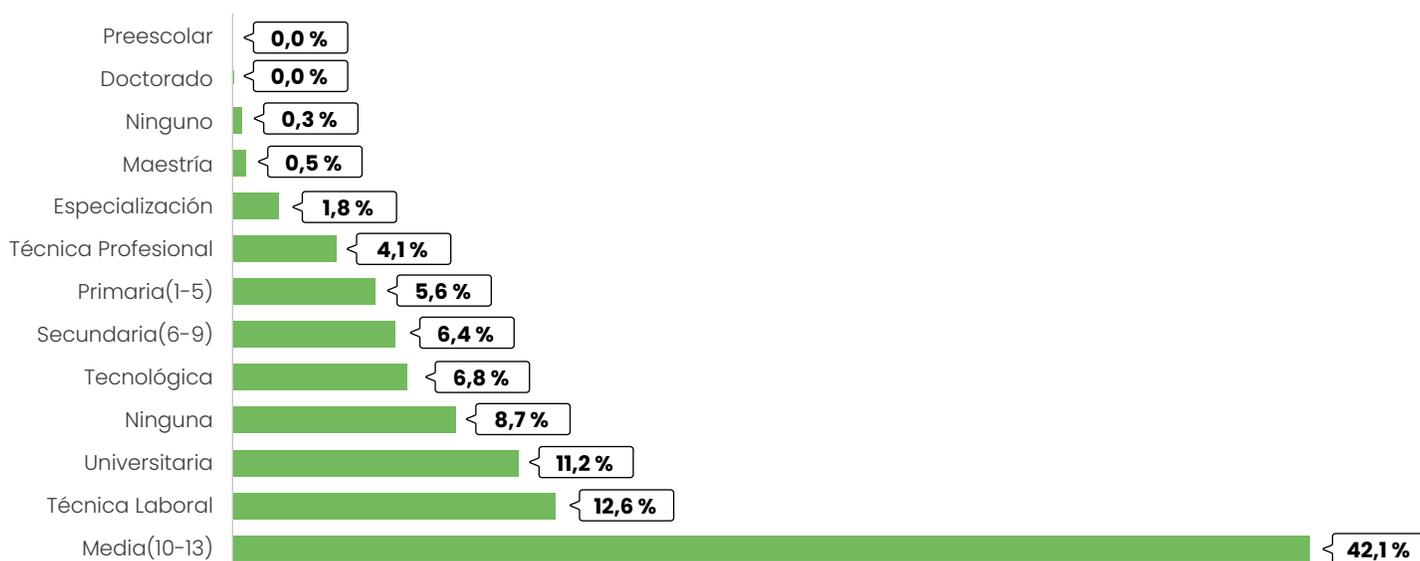
Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

## Caracterización de las personas colocadas en 2022

Al igual que ocurre en los inscritos nuevos, las personas con educación media representan el mayor número de colocaciones en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE). Sin embargo, esto significa

que hay un reto para el sistema frente a los bajos niveles de apropiación de los canales públicos de intermediación por parte de las personas que alcanzan otros niveles educativos.

**Gráfica 10.** Porcentaje de personas colocadas según nivel educativo registrado, 2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

## Algunos indicadores de demanda laboral en los servicios de intermediación laboral

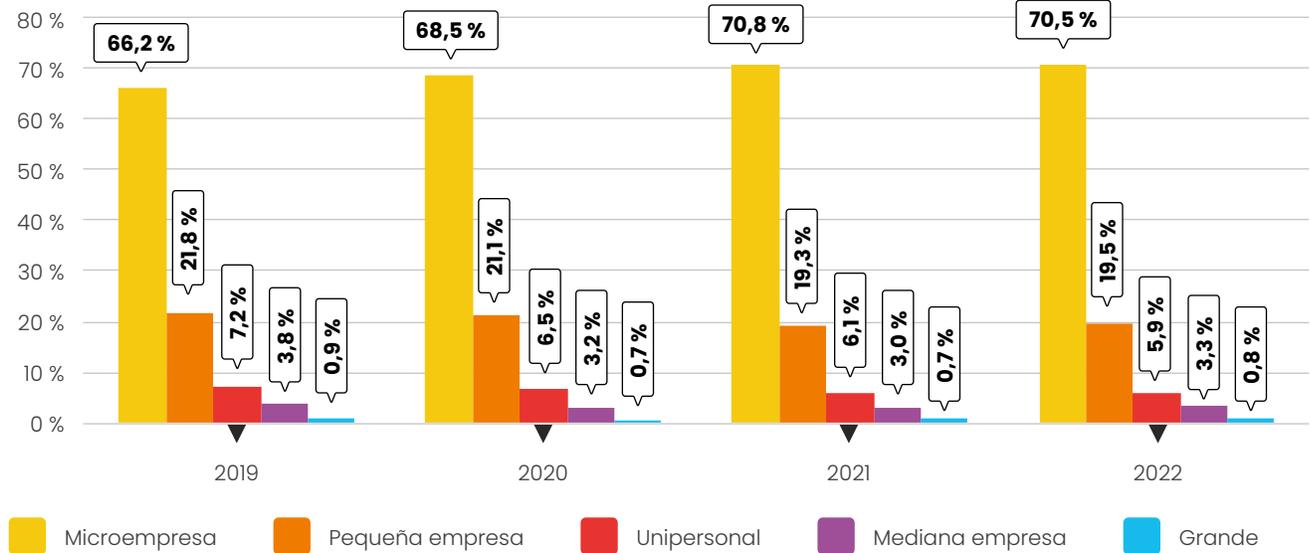
**Como se mencionó en el INEI 2022-2023, en Colombia «se presenta un bajo entendimiento de la red de prestadores del SPE y sus servicios por parte del sector productivo, así como una baja apropiación especialmente de los canales públicos de intermediación» (Resumen ejecutivo INEI, 2023, p. 37).**

Para entender la demanda laboral, es importante describir el número de empresas que están inscritas en el SISE.

### Numero de empresa inscritas, evolución de 4 años

En promedio, en los últimos cuatro años se han registrado en el SISE 29 280 empresas, de las cuales cerca del 50 % son microempresas. Esto es importante dado que el tamaño y la formalización de las empresas repercuten en la calidad del empleo que generan y en sus posibilidades de atraer talento humano cualificado. En ese sentido, el país debe seguir trabajando en promover la inscripción de los empresarios, sin importar el tamaño de la empresa, a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

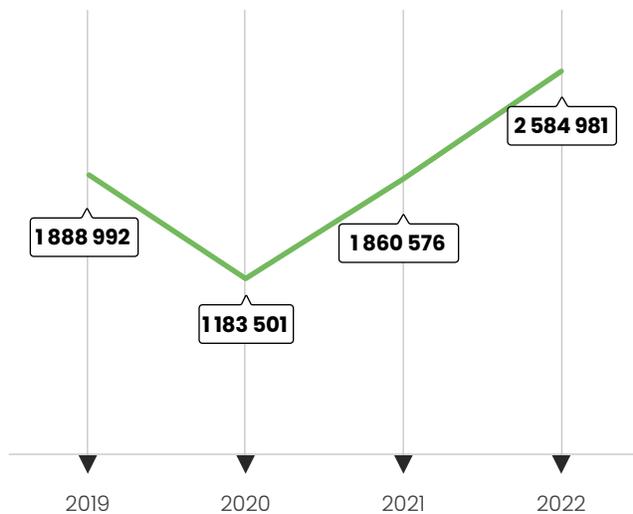
**Gráfica 11.** Porcentaje de empresas que se encuentran registradas en el SISE según el tamaño de la empresa, 2019-2022



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

## Algunos indicadores de vacantes<sup>2</sup> en los servicios de intermediación laboral

**Gráfica 12.** Número total de vacantes registradas en el SISE por año, 2019-2022



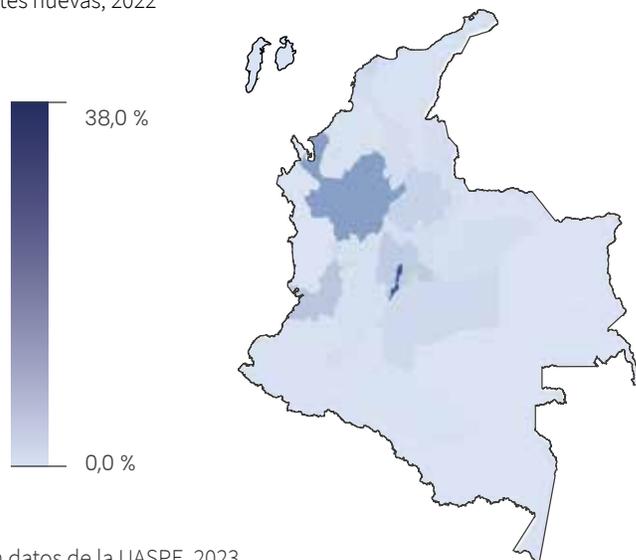
Luego de la reducción que se presentó con el inicio de la pandemia del COVID-19 en 2020, los últimos dos años han tenido una tendencia positiva en el número de vacantes registradas en los canales formales de intermediación laboral, incluso se superaron los niveles prepandemia. Para mayor información sobre este tema, puede consultar el documento “Rutas de empleabilidad para población vulnerable”. (Pág. 115).

Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

2. La información de vacantes corresponde a la reportada a la UASPE por la totalidad de la red de prestadores, sin importar su sistema de información.

## Distribución de las vacantes a nivel territorial

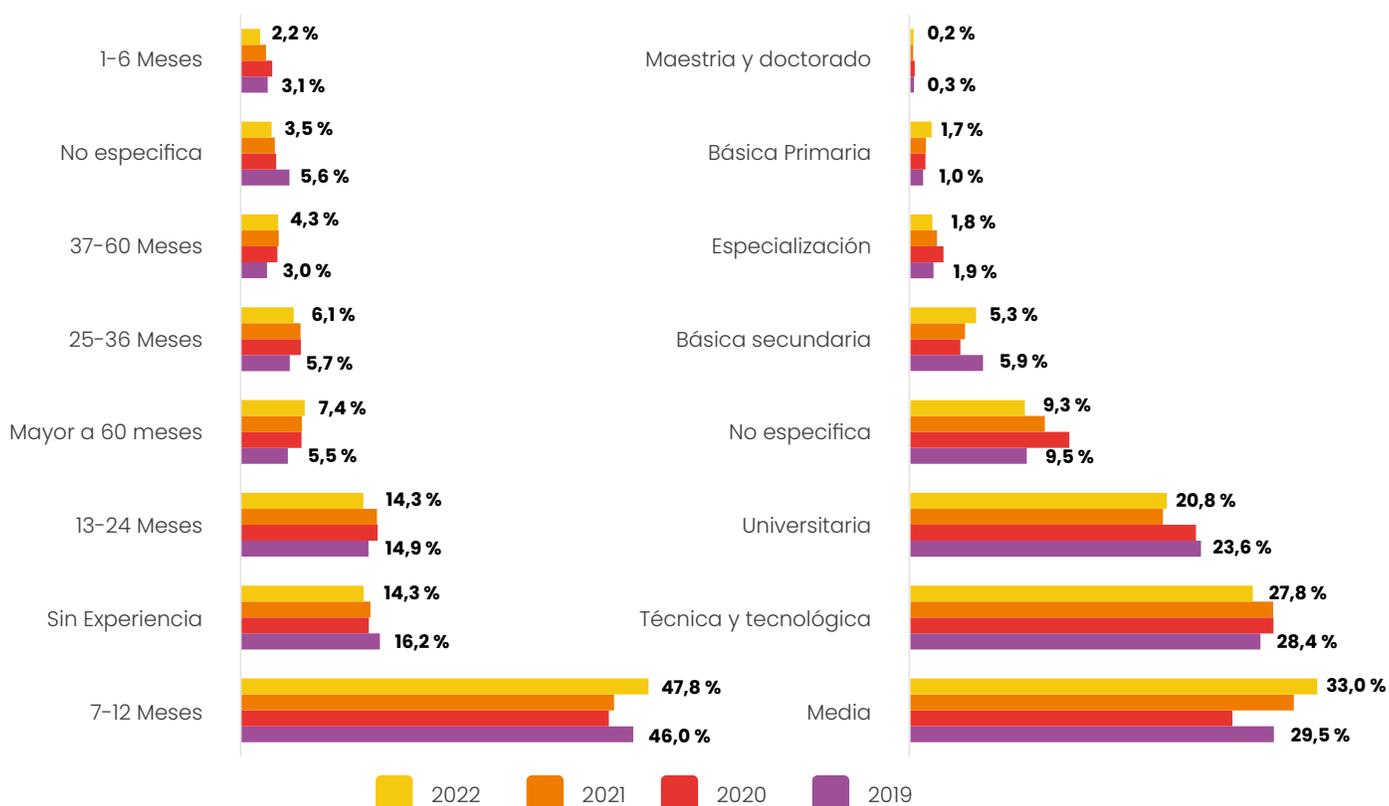
Mapa 3. Número total de vacantes nuevas, 2022



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

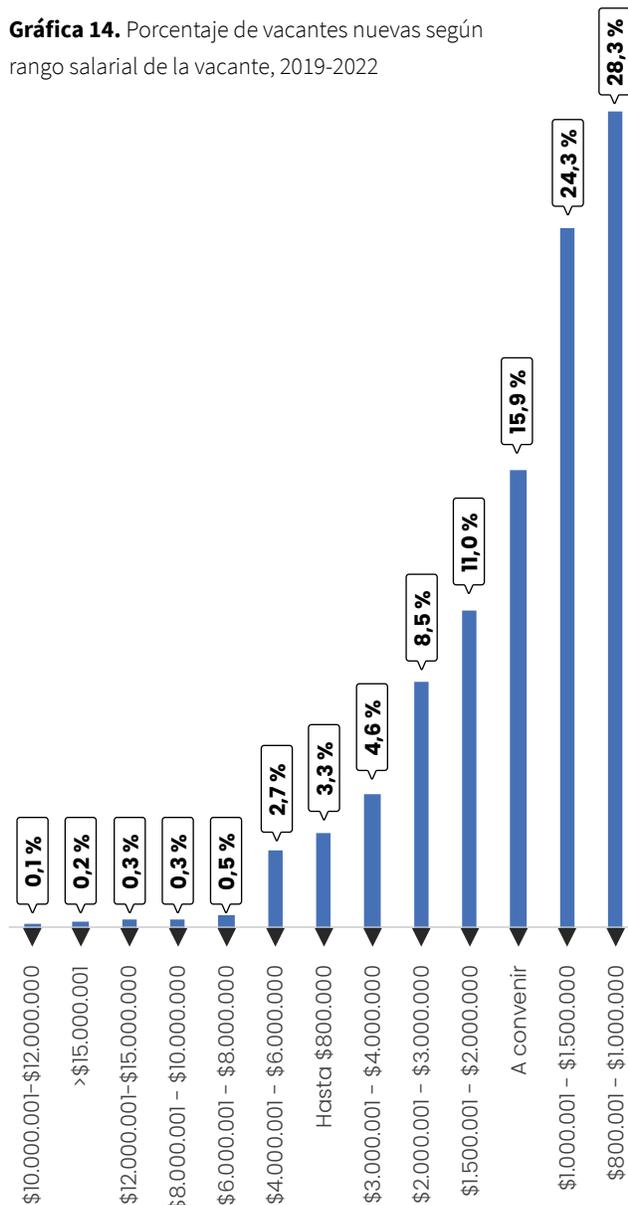
## Caracterización de las vacantes en 2022

Gráfica 13. Porcentaje de vacantes nuevas por nivel educativo y nivel de experiencia solicitada, 2019-2022



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

**Gráfica 14.** Porcentaje de vacantes nuevas según rango salarial de la vacante, 2019-2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de la UASPE, 2023.

En los últimos cuatro años, la mayoría de las vacantes del Servicio Público de Empleo requieren personas con educación media (29,5 % en 2019 y 33,0 % en 2022), lo cual se corresponde con el nivel de escolaridad más común en las personas que buscan empleo.

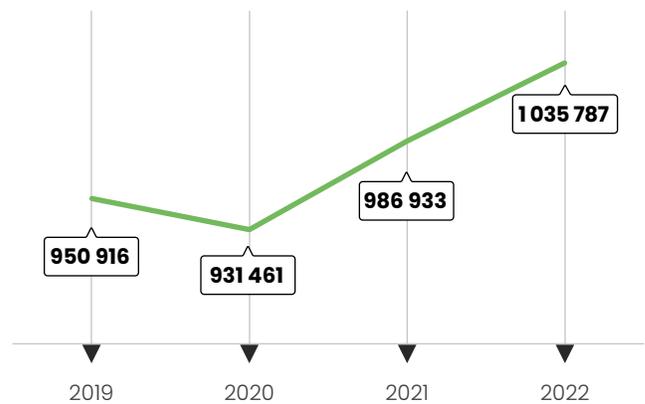
### Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA<sup>3</sup>

La Agencia Pública de Empleo del SENA tiene una oferta disponible para todos los buscadores de empleo, en especial para sus aprendices y egresados, con un despliegue a lo largo del territorio nacional.

### Algunos indicadores de inscritos nuevos en la Agencia Pública de Empleo del SENA

La APE SENA ha aumentado de manera significativa su número de inscritos nuevos en los últimos dos años, superando incluso los niveles de 2019. No obstante, aunque tiene presencia y gestión en todo el territorio nacional, el 41,5 % de los inscritos se concentran en Bogotá, Cundinamarca y Antioquia. Al analizar los indicadores a nivel departamental, vale la pena preguntarse en próximas investigaciones: ¿A qué se debe la concentración de inscritos en Bogotá y Antioquia? ¿Qué buenas prácticas pueden adaptar otras regiones?

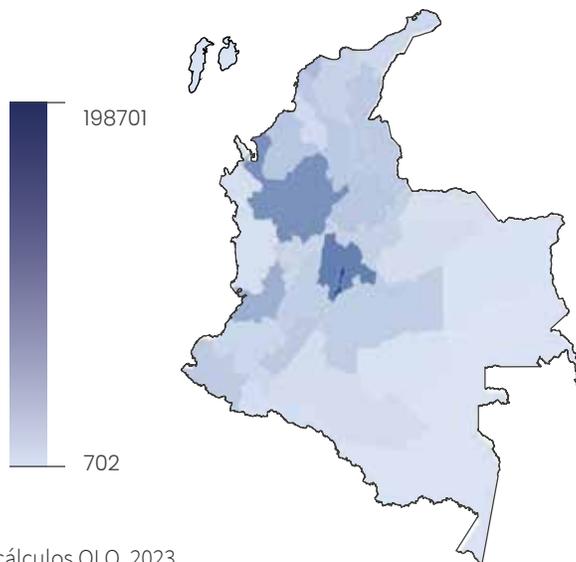
**Gráfica 15.** Número total de personas registradas en la APE del SENA, 2019-2022



**Fuente:** Agencia Pública de Empleo, cálculos OLO, 2023.

3. Este informe presenta menor detalle en la mayoría de indicadores de la APE SENA en comparación con su versión de 2020-2021 puesto que no fue posible acceder a esta información de manera oportuna.

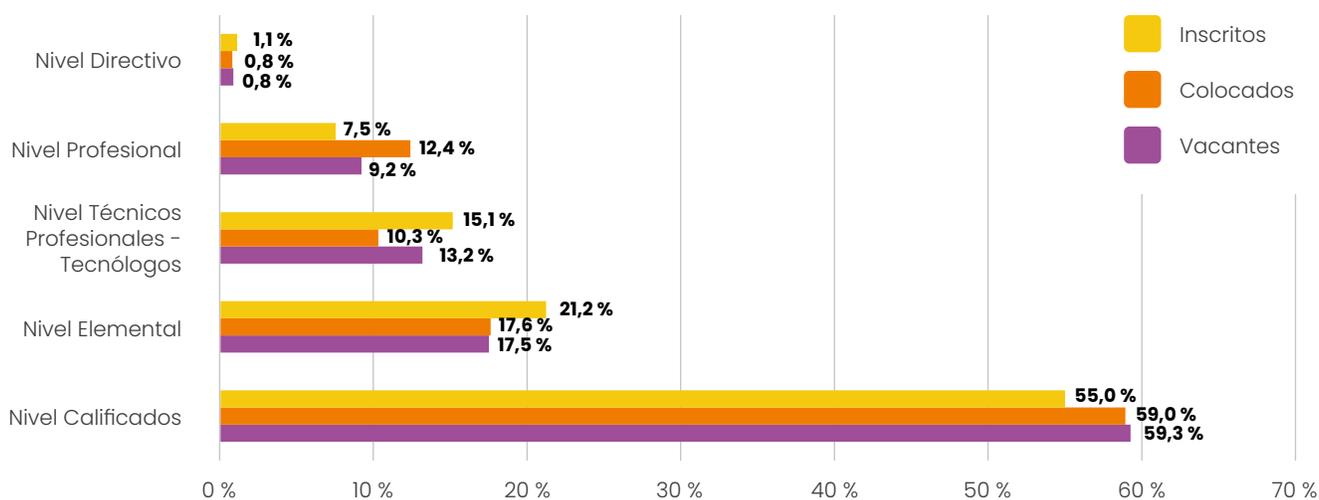
**Mapa 4.** Personas registradas en la APE del SENA por departamento, 2022



**Fuente:** Agencia Pública de Empleo, cálculos OLO, 2023.

## Algunos indicadores de la gestión de la Agencia Pública de Empleo del SENA

**Gráfica 16.** Porcentaje de personas inscritas y colocadas y de vacantes disponibles según el nivel de cualificación de la ocupación, 2022



**Fuente:** Agencia Pública de Empleo, cálculos OLO, 2023.

En 2022, la mayoría de los inscritos y colocados por la APE SENA pertenecían a ocupaciones de nivel cualificado; este también fue el caso del número de vacantes inscritas. Este fenómeno puede estar relacionado con el

tipo de formación que ofrece el SENA a sus aprendices y el acompañamiento para una vinculación laboral que les ofrecen luego de su graduación.

# ¡Nos la ponen muy de pa'arriba! ¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral?<sup>1</sup>



## Rutas de empleo inclusivo: la importancia de reconocer la diversidad para mejorar el mercado laboral colombiano

*“Llegué a la capital con mi familia, víctimas de desplazamiento forzado desde Florencia, Caquetá. Nos fuimos a vivir a Ciudad Bolívar, un barrio de Bogotá que enfrenta numerosos desafíos sociales y económicos. Mis padres siempre decían que, si no trabajábamos, nos moriríamos de hambre. En mis 27 años, he enfrentado innumerables obstáculos para encontrar empleo formal, además de la discriminación de género, por ser miembro de la comunidad LGTBIQ+”*

Estas son las palabras de Karol, una joven participante del Programa Jóvenes Resilientes de USAID y ACIDI/VOCA. Su historia pone de manifiesto los desafíos estructurales que enfrenta el mercado laboral colombiano. Karol no es una excepción: altas tasas de desempleo históricas, baja productividad, altos niveles de informalidad laboral y una brecha entre la oferta y la demanda de trabajadores son algunas de las características más complejas del sistema de empleo del país. Estos factores, cuando se personalizan, se convierten en historias de frustración. Por lo tanto, es común que muchos jóvenes hayan decidido desistir en su búsqueda de empleo, y que numerosas poblaciones étnicas ni siquiera conciban la idea de emplearse formalmente, al tiempo que los empresarios no logran encontrar perfiles de trabajadores con las habilidades y conocimientos requeridos.

1. Documento realizado por ACIDI/VOCA, los análisis y los procesamientos estadísticos son propios del autor.

**Figura 1.** Indicadores más relevantes del mercado laboral colombiano entre 2002 y 2022.



**Fuente:** elaboración propia, 2023 a partir de cifras de la dirección de síntesis y cuentas nacionales del DANE de 2022.

A pesar de que el salario mínimo en Colombia, situado en USD 287 (Infobae, 2023), se encuentra en un nivel intermedio en comparación con otros países latinoamericanos, incluso por encima de Brasil, Perú y República Dominicana, el verdadero problema radica en la limitada cantidad de personas que pueden acceder a este. De acuerdo con el informe de empleo informal y seguridad social del DANE, solo cuatro de cada 10 trabajadores tiene un trabajo formal, lo que plantea interrogantes fundamentales sobre la distribución equitativa de las oportunidades laborales en el país (DANE, 2023).

Además, la elevada tasa de desempleo, que afecta particularmente a los jóvenes y que ha llegado en algunos periodos a superar el 25% en ciudades como Quibdó y Buenaventura, tiene un impacto negativo en la productividad y la calidad del trabajo (DANE, 2023b). Aunque el país avanza lentamente hacia cifras de desempleo con porcentajes de un dígito, como se muestra en la figura 1, alcanzando un registro de 9,6% en 2023, Colombia sigue ocupando el tercer lugar entre los países miembros de la OCDE con mayor desempleo, solo superado por España (11,5) y Grecia (10,9).

El análisis anterior evidencia problemas sistémicos que crean desencuentros entre los actores del mercado laboral. Estos están influenciados por barreras y brechas, así como por sesgos que separan a estos actores a pesar de compartir intereses y metas similares. Por ejemplo, mientras los jóvenes y comunidades étnicas, particularmente aquellos en condiciones vulnerables, se quejan sobre la precariedad laboral, exigencias excesivas y numerosas barreras para acceder al mercado laboral (Goyn, 2023; Prieto *et al.*, 2021; Muñoz, 2019), los empresarios señalan la falta de compromiso laboral por parte del empleado joven o inexperto, así como insuficientes niveles formativos (ManpowerGroup, 2023). El Modelo de Empleo Inclusivo al respecto reconoce dos aspectos relevantes: 1) las condiciones de acceso al empleo están condicionadas por estados previos de las trayectorias académicas y laborales, tales como la educación media, posmedia y el paso por la intermediación laboral; 2) las trayectorias académicas y laborales son disímiles por grupo poblacional y, en consecuencia, hay marcadas brechas de oportunidad entre distintos segmentos poblacionales.



¿Cómo cerrar estas brechas que distancian tanto a los agentes clave del mercado laboral? Tomando como marco teórico el Modelo de Empleo Inclusivo construido en el marco de la Alianza por la Inclusión, este ensayo se centra en la identificación de barreras en los tramos de educación terciaria, intermediación y empleo, así mismo ofrece un enfoque basado en evidencia y propuestas que han avanzado en materia de integración económica. En esta línea, se reconocen las brechas, por lo que ACIDI/VOCA propone la creación de diversas acciones que deben ser implementadas por los actores del ecosistema de empleo en Colombia, sustentadas sobre el valor de la diversidad y centradas en la mitigación de barreras de acceso laboral que enfrentan particularmente jóvenes y poblaciones étnicas.

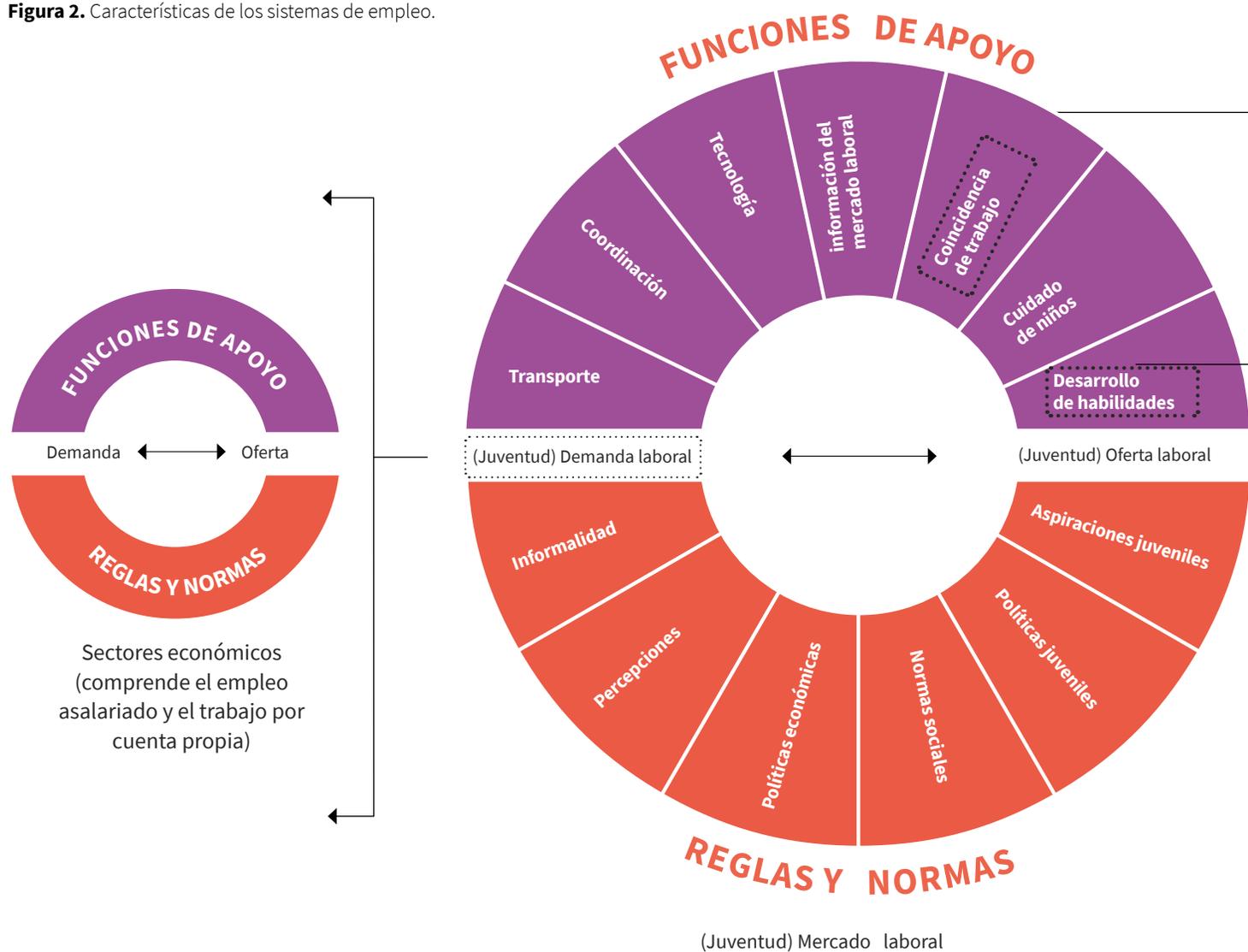
Este artículo, resultado de la experiencia de ACIDI/VOCA y sus socios en la implementación de programas de desarrollo en conjunto con Usaid, busca ilustrar cómo estas barreras estructurales y brechas impactan con mayor profundidad a determinadas poblaciones, particularmente las más vulnerables. Si bien diversas instituciones y personas expertas han alertado sobre esta situación del mercado laboral, es importante llamar la atención sobre la oportunidad que ofrece el contexto actual para que la comunidad empresarial asuma un rol más activo en la adopción de medidas que reduzcan estas brechas.

## El mercado laboral analizado desde una perspectiva sistémica

Para entender mejor las brechas y barreras que distancian a los diferentes agentes del mercado laboral, es fundamental destacar su naturaleza sistémica. Las relaciones entre los agentes y actores que integran dicho sistema están mediadas por intereses, incentivos y sesgos, que determinan su eficacia.

El mercado laboral es un ecosistema complejo que involucra a diversos actores, como se ilustra en la figura 2. En el contexto colombiano, y específicamente en las regiones donde ACIDI/VOCA trabaja y que se caracterizan por su alta vulnerabilidad y la presencia de poblaciones históricamente excluidas, el análisis sistémico del mercado laboral ha revelado diferentes desafíos, entre los que se destacan:

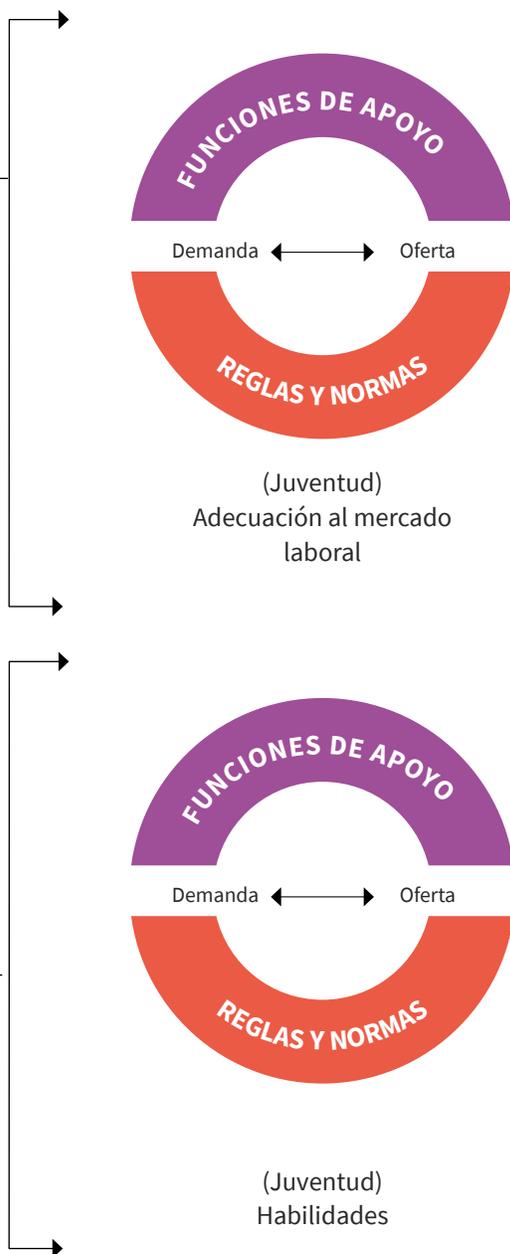
Figura 2. Características de los sistemas de empleo.



Fuente: Van Rhyn, 2022.

✓ **Alta informalidad:** la informalidad laboral, que se refiere a quienes se encuentran en el sector informal y a quienes no cotizan salud ni pensión, representa un problema significativo en Colombia, donde supera el 58% (GEIH, 2022) del empleo total, lo que resulta en bajos niveles de productividad y lleva a las personas a situaciones de pobreza (Consejo Privado de Competitividad, 2023). En 2023, regiones como Riohacha, Santa Marta y Quibdó, superó el 60% (DANE, 2023b).

Además, la informalidad, cuando se analiza desde una perspectiva interseccional, pone de manifiesto las disparidades negativas que enfrentan los diferentes grupos poblacionales, por ejemplo, las comunidades étnicas, que experimentan una tasa de informalidad 31 puntos por encima del promedio nacional, lo que resulta en la falta de seguridad social a largo plazo para los individuos pertenecientes a comunidades indígenas y afrodescendientes (Urrea-Giraldo, F., 2023).

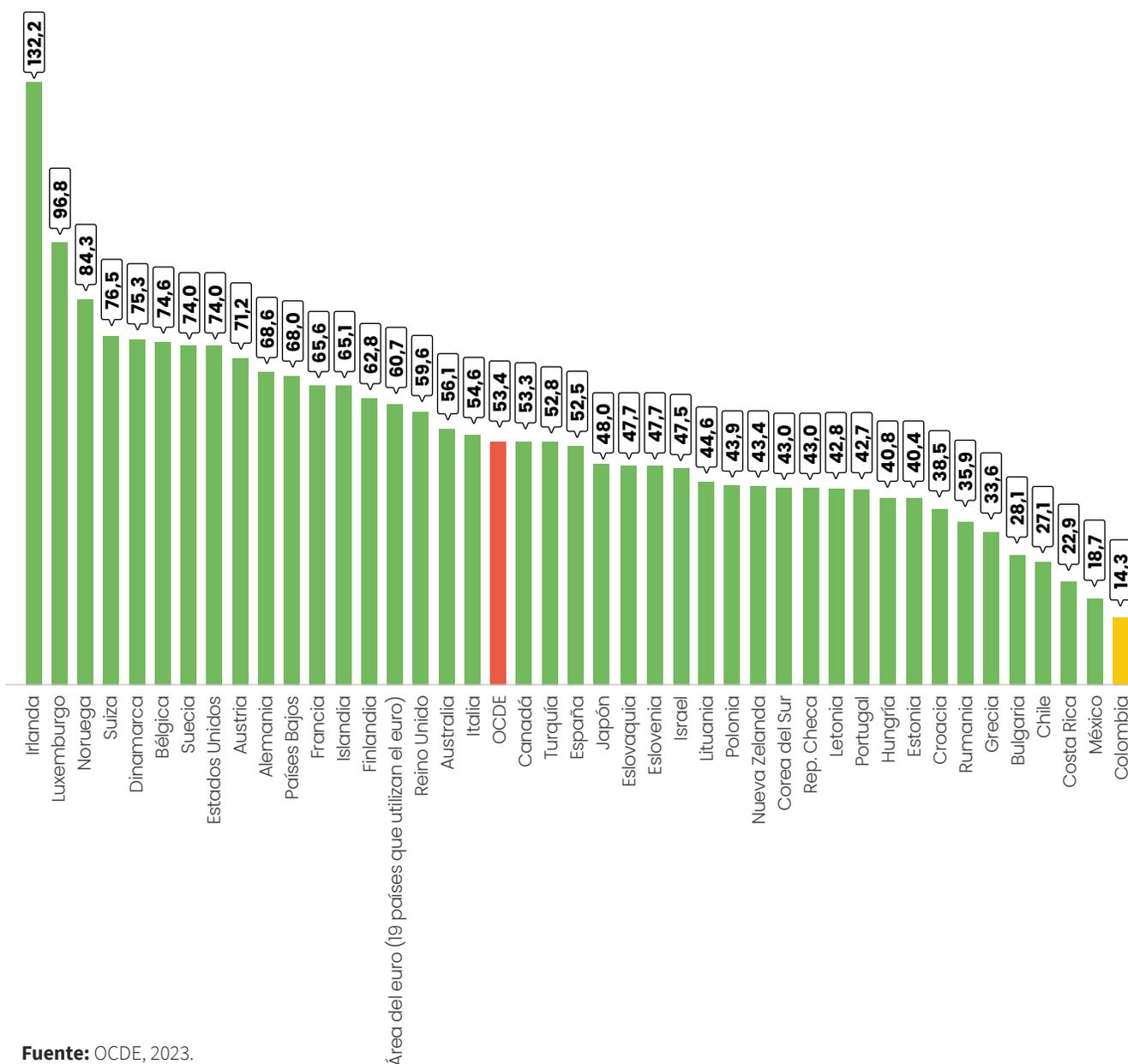




**Baja productividad:** la productividad laboral en Colombia ha permanecido estancada en las últimas dos décadas debido a la falta de avances en tecnología y la insuficiente formación de la fuerza laboral (Consejo Privado de Competitividad, 2023). Como se muestra en la figura 3, en promedio una hora de trabajo en Colombia genera solo el 35% del producto obtenido en los países miembros de la OCDE, y las empresas colombianas obtienen la mitad de la

puntuación en prácticas gerenciales en comparación con las empresas estadounidenses (DNP, 2020). Sectores como la agricultura (Parra-Peña, 2021) y la manufactura (Becerra & Lemos, 2021) presentan niveles de productividad inferiores al 0,7%, en comparación con el promedio nacional del 1,24%. Estas deficiencias en la productividad han tenido un impacto negativo en la economía del país y en la calidad del empleo ofrecido a la población.

**Figura 3.** Productividad laboral según el PIB por hora trabajada en 2022 (USD) (OCDE, 2022a).



Fuente: OCDE, 2023.

✓ **Brecha entre la oferta y la demanda laboral:**

esta ha generado problemas tanto para las empresas, que luchan por cubrir sus vacantes, como para los trabajadores, que a menudo se ven obligados a emplearse en ocupaciones diferentes a las que estudiaron. Según la Encuesta de Escasez de Talento de ManPowerGroup (2023), el 64% de los empresarios colombianos informaron dificultades para cubrir sus vacantes, especialmente en los sectores de salud (79%), transporte, logística, automotor (77%) y las industrias y materiales (76%). Además, el DANE reportó que 2023<sup>2</sup> había 2,7 millones de jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban. Esto representa el 24,2% de las personas en edad de trabajar para dicho rango de edad, lo que nos dio el primer lugar en América Latina en la proporción de jóvenes en esta situación (OCDE, 2022). Estas condiciones precarias hacen que los jóvenes que intentan ingresar al mercado laboral se vean obligados a emplearse en trabajos que no se relacionan con sus intereses, o que emprendan por necesidad más que por elección, y gran parte de estos terminan en emprendimientos por subsistencia sin posibilidad de crecimiento o con alta probabilidad de fallar. De igual forma, la falta de educación posmedia pertinente no solo reduce las posibilidades de los jóvenes de acceder a empleos formales, sino que conlleva a que en el proceso de intermediación laboral se deban realizar nuevos esfuerzos para que el joven adquiera las competencias que debió desarrollar durante su trayectoria académica (ver “La pertinencia de la educación en Colombia”).

✓ **Sesgos que refuerzan la estigmatización y conductas racistas:**

existen sesgos que afectan particularmente los procesos de selección de personal, la participación en órganos públicos y la inclusión laboral en ciertas ocupaciones. El informe del Mercado Laboral Étnico Racial de 2023 revela que los empleos informales de baja calificación — ya sean asalariados o por cuenta propia— son más comunes entre la población afrodescendiente e indígena. Por ejemplo, según la OIT, la tasa de infor-

malidad laboral en la población indígena de América Latina alcanza el 82,6%, muy por encima de la estimada para el total de población (51,0%) (OIT, 2019). Esta baja participación sigue perpetuando los imaginarios alrededor de los cargos que ocupan las poblaciones étnicas. Además, un análisis del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA) reveló que cuando se trata de la participación de mujeres afro, solo dos empresas reportaron su participación en las juntas directivas, lo que representa un 0,25% del total (2022). Esta carencia de representación activa contribuye a la persistencia de percepciones erróneas sobre las capacidades y competencias de estas comunidades en diversos ámbitos. Además, la falta de presencia significativa en posiciones clave puede resultar en la exclusión de perspectivas valiosas y en la desvalorización de las contribuciones que estas poblaciones podrían aportar al desarrollo y toma de decisiones.



2. Trimestre abril-junio de 2023.

✓ **Brechas de género:** en 2021, las mujeres ganaron un 6,3% menos que los hombres en promedio al mes. El informe Brecha Salarial de Género en Colombia del Dane en 2023, destaca que las mayores brechas salariales se observan en mujeres con bajos niveles educativos, que viven en áreas rurales, son viudas, tienen entre 45 y 54 años, se autorreconocen como afrocolombianas y viven en hogares con menores de 18 años. En términos de horas trabajadas, las mujeres que trabajaron 20 horas semanales (media jornada) tuvieron una mayor participación, pero aun así ganaron un 34,2% menos que los hombres (Cepeda, Alonso, & Suarez, 2022). Lo mismo ocurre en sectores económicos con una alta presencia de mujeres, donde ganan menos en comparación con sus contrapartes masculinas. Las actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos tienen brechas de hasta el 43%, mientras que la industria de alojamiento y servicios de comida presenta una brecha del 38%. A nivel directivo, según la Superintendencia de Sociedades (2023), las mujeres representan menos del 27% de los miembros de las juntas directivas de las 5000 empresas más grandes de Colombia.

✓ **Concentración de la estructura productiva:** el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2022 define que la estructura productiva y los niveles de competitividad están concentrados en unas pocas regiones del país, lo que afecta la distribución de oportunidades a lo largo del territorio. El 55,4% del tejido empresarial se encuentra concentrado en la capital del país (33,3%), seguido de Antioquia (13,7%) y del Valle del Cauca (8,7%), territorios que adicionalmente en el 2021 concentraron la mitad del PIB nacional, lo cual es una dinámica que se acentúa y acelera en el tiempo.

## Juventudes y poblaciones étnicas. ¿Qué nos enseña su experiencia de participación en el mercado laboral?

Una vez analizado el carácter sistémico del mercado laboral colombiano, es importante ahondar en las características y la situación de dos grupos poblacionales: las juventudes y las poblaciones étnicas, con quienes las barreras no solo se hacen más evidentes, sino que se profundizan. Es decir, ser joven e indígena, pero además tener una orientación sexual o identidad de género diversa, y además vivir en una región afectada por el conflicto armado, por citar un ejemplo, significa multiplicar las barreras para prosperar y participar en el mercado laboral formal. El MEI reconoce no solo que las trayectorias académicas y laborales son disímiles entre los distintos grupos poblacionales, sino que el traslape entre distintas condiciones de pertenencia a estos segmentos puede incrementar los desafíos en términos de educación y empleabilidad. Partiendo de esta premisa, la presente sección revisa el caso de juventudes y poblaciones étnicas.

El concepto que explica esta multiplicación de barreras se denomina interseccionalidad y fue desarrollado por Kimberlé Crenshaw, para analizar cómo la interacción de diversas categorías (sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etnia, etc.) pueden acentuar las experiencias de discriminación y desigualdad que enfrentan las personas, y cómo a partir del diseño de acciones que reconozcan estos intersticios, es posible reducir las barreras de acceso a oportunidades sociales y económicas.



A modo de ejemplo, la figura 4 muestra la realidad de un *juven con potencial*<sup>3</sup> con barreras de acceso a oportunidades laborales que, como se muestra en la imagen, aumentan al reconocer las distintas intersecciones o categorías de análisis. Es sobre el reconocimiento de estas barreras —que se entrecruzan y multiplican, y afectan mayormente a jóvenes y poblaciones étnicas— en lo que este artículo desea hacer énfasis, pues su reconocimiento y adecuada comprensión constituye una oportunidad para transformar estas barreras en oportunidades. ¿Qué caracteriza a estas poblaciones y qué se debe tener en cuenta para su positiva integración en las dinámicas productivas de las empresas?

## Juventudes

Con una población que supera los 12 millones de personas, las y los jóvenes se han transformado en una fuerza de cambio económico, político y social muy importante para la transformación de Colombia (DANE, 2021). Las juventudes representan casi la mitad de la fuerza productiva del país. Según el DANE, en 2023 hay 11 millones de jóvenes en edad de trabajar, que conforman el 45% de la población económicamente activa del país (DANE, 2023a). Es decir, a pesar de que se viene evidenciando un envejecimiento de la población, particularmente en zonas rurales, las juventudes tienen un peso significativo y un gran protagonismo en la vida económica del país.

Pero el valor de las juventudes no solo está representado en su potencial económico. Las juventudes son, hoy más que nunca, actores fundamentales de los cambios sociales y políticos que vive el país. Tal vez el aspecto más notorio ha sido su capacidad de movilización social, que tuvo su momento cúlpe en 2021, cuando el país vivió las marchas más masivas en su historia, que derivaron no solo en grandes tensiones con el Gobierno y la fuerza pública, sino que pusieron de manifiesto la falta de abordaje por parte

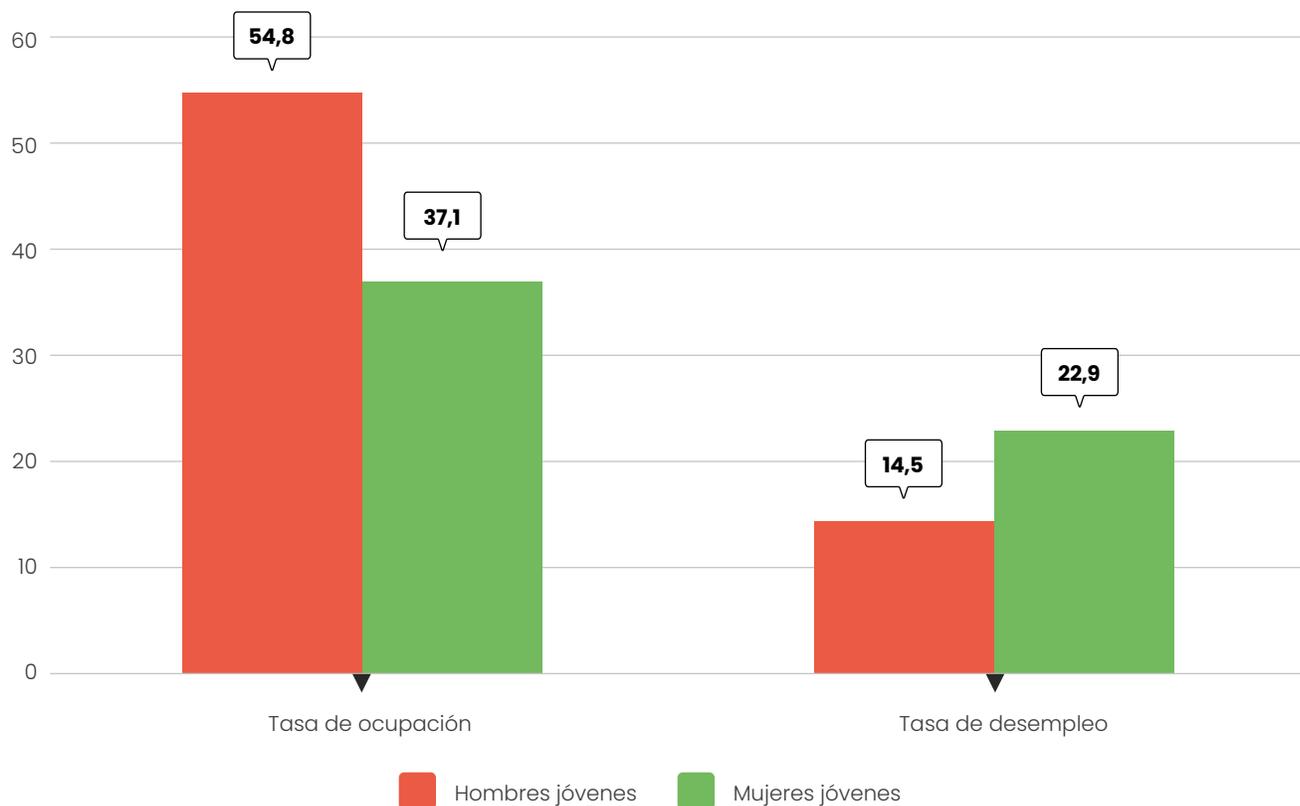
el Estado y el sector privado de las problemáticas que vivía esta población, y que se profundizaron con la pandemia.

Esas movilizaciones, sin embargo, despertaron un nuevo interés por entender mejor las expectativas, intereses y anhelos de los jóvenes, creando grandes oportunidades de trabajo para instituciones públicas y empresas, que han comprendido la urgencia de avanzar en medidas prácticas. Así, han surgido diversas iniciativas privadas como Propacífico en Cali y GoyN en Barranquilla, así como programas públicos como el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa Jóvenes en Acción en Bogotá, que empiezan a abordar con evidencia y acciones concretas en favor de los jóvenes. El Conpes 4040 de agosto de 2021, así como lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, son buenos ejemplos de la respuesta pública nacional, que ha sido acompañada por programas como Inserción Laboral en Medellín, “Empleabilidad juvenil” del PES Pedro Romero en Cartagena y Empléate sin Fronteras a nivel nacional.

Sin embargo, las juventudes todavía enfrentan muchas adversidades en su trayectoria educativa y ocupacional, que se agravan para muchas de ellas, según su origen étnico, procedencia, género, entre otros factores. En el caso de las mujeres jóvenes, por ejemplo, estas acceden en mayor medida a educación superior (50,5%) en comparación con los hombres (42,7%). Sin embargo, tienen una menor tasa global de participación en el mercado laboral (59%) en relación con los hombres (64,1%). Así mismo, las mujeres jóvenes tienen una tasa de ocupación 6,6% puntos menos que los hombres jóvenes y una tasa de desempleo de 20% en comparación con los hombres (13,4%). Finalmente, tienen una proporción que duplica la población que no estudiaba ni se encontraba ocupada (16,1%) en relación con los hombres jóvenes (8,1%) (DANE, 2023c). Además, se evidencia que la carga de cuidados tiene un impacto muy alto: en Bogotá, el 25,2% de las mujeres no trabaja por realizar labores del cuidado y del hogar no remuneradas, y esto se refleja en la dificultad de desarrollar de forma paralela actividades de formación o empleo formal frente a labores del cuidado (Global Opportunity Youth Network: Bogotá [GOYN], 2023).

3. Este concepto está posicionando por Global Opportunity Youth Network para los jóvenes que ni estudian ni trabajan o están en la informalidad.

**Figura 5.** Tasa de ocupación y desempleo por género en Colombia. Periodo febrero - abril 2023.



**Fuente:** elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, marzo 2018, DANE, 2023.

Considerando los asuntos de empleo, en el periodo julio-septiembre de 2023 se registró una tasa de desempleo joven de 16% comparado con el 9,4% de desempleo nacional; una tasa de ocupación joven de 46% frente a 58% a nivel nacional (DANE, 2023a). Estas cifras aumentan al hacer la comparación por género, lo que pone en evidencia que, además de los retos en cuanto a oportunidades para los jóvenes, es necesario identificar las barreras adicionales que surgen si se realiza un análisis interseccional.

Adicional a lo anterior, existen otros factores en el contexto y el entorno de la población joven, que implican mayor vulnerabilidad y riesgo de no acceder a oportunidades económicas asociados a barreras educativas y geográficas, o factores del entorno como estereotipos sociales<sup>4</sup>, especialmente en subgrupos poblacionales, como población joven migrante, jóvenes con discapacidad, grupos étnicos, población LGBTQ+, población rural y mujeres.

La población migrante, en especial la venezolana, ha aportado más de 2,8 millones de personas al mercado laboral desde 2015 (DANE, 2021). Los migrantes enfrentan brechas salariales superiores al 13% y brechas de desempleo superior al 22%. (Usaid, 2021). Esta cifra se agudiza para el 40,9% de los migrantes que son jóvenes, ya que tienen 45,5 puntos porcentuales menos de probabilidad de conseguir empleo formal que una persona que no sea joven migrante, lo que limita su acceso al mercado laboral.

4. Construcciones sociales que adquirimos y asimilamos, asumiéndolas como válidas, suelen transmitirse por generaciones y nos llevan a hacer afirmaciones generales, ya sean positivas o negativas sobre el grupo estereotipado.



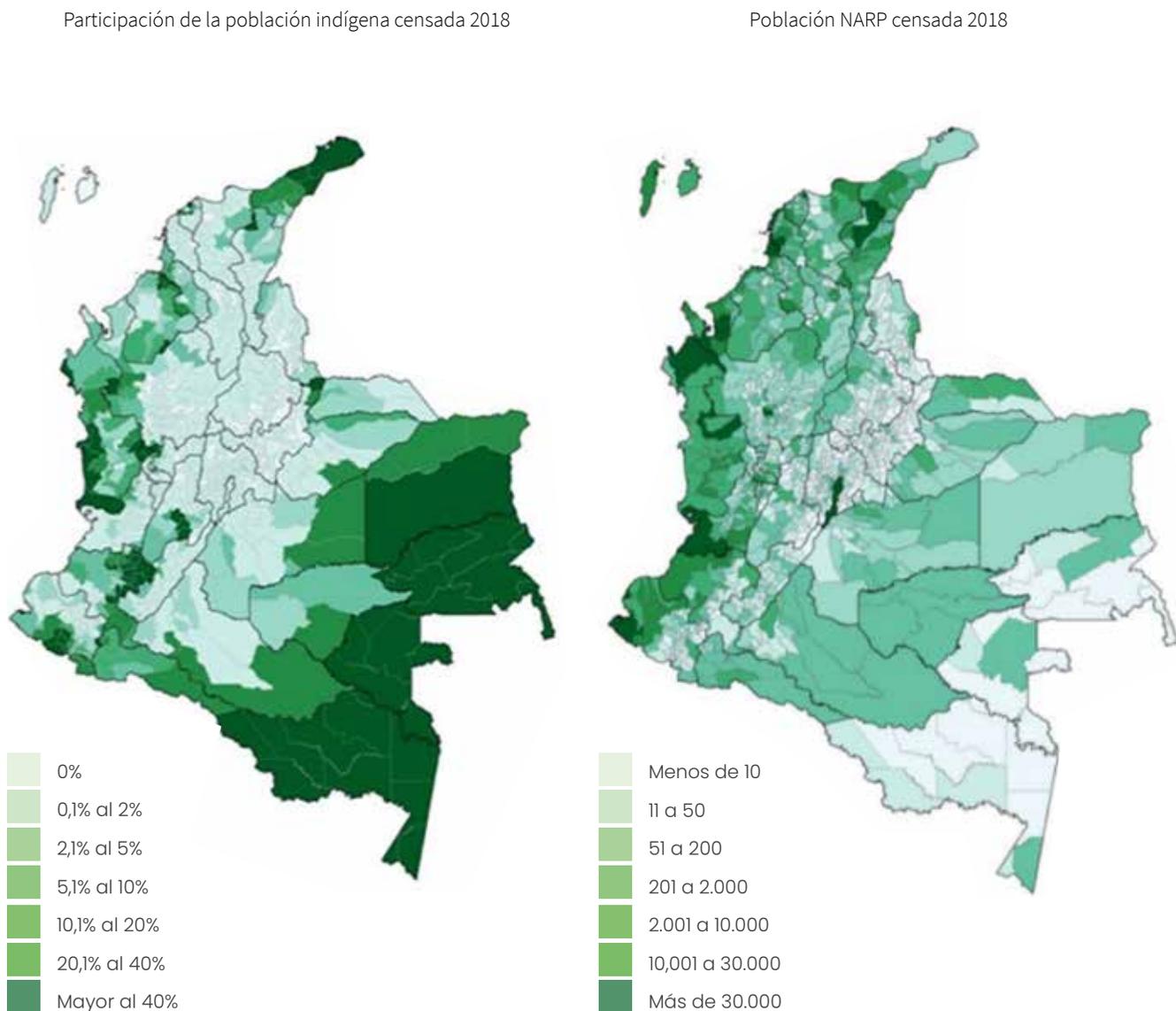
## Poblaciones étnicas

Las comunidades étnicas representan cerca del 23% de la población colombiana y según el Informe del Mercado Laboral de los grupos étnicos raciales de 2023, representan el 10,7% de la fuerza laboral del país y en sectores como la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, alcanzan un nivel de participación superior al 20% (Urrea-Giraldo, F., 2023).

Las personas pertenecientes a la población negra, afrodescendiente, raizal o palenquera históricamente han tenido pocas oportunidades de acceso a la educación. Lo anterior, es un factor determinante que incide en su trayectoria hacia el empleo, ya que de acuerdo con Sánchez *et al.* (2016), la graduación de la educación media significa un salto importante en los retornos marginales a la educación (16,5%), en comparación con quienes no logran graduarse de bachilleres. Así mismo, haber alcanzado la educación media tiene claros retornos en términos de acceso a empleos de calidad y salarios, así como de un mayor desempeño laboral. Según Urrea-Giraldo (2023), tan solo el 10,3% de la población indígena logró acceder al nivel posmedia en 2021. En el caso de la población afrodescendiente apenas el 19,3% de esta población alcanzó dicho nivel educativo, lo cual en ambos casos está muy por debajo del promedio nacional (53,9%).

Ahora bien, en términos de desempleo, la situación se agrava en los territorios que históricamente han sido habitados por comunidades étnicas. En el periodo de 2023, la región con mayor tasa de desempleo fue aquella compuesta por Orinoquía, Amazonía e Insular con 16,2% (DANE, 2023). Así mismo, ciudades mayoritariamente habitadas por comunidades afrodescendientes como Quibdó experimentaron tasas de desempleo superiores al 25%, lo cual reafirma la urgente necesidad de implementar acciones sistémicas que permitan rápidamente corregir dicha situación. En consecuencia, es claro que las rutas de empleo deben ser sensibles a las particularidades de cada región y estar orientadas a promover la igualdad de oportunidades laborales en un contexto diverso y desafiante.

**Mapa 1.** Participación de población indígena y afrocolombiana respecto a la población total en Colombia.



**Fuente:** DANE, (2018)

Todo lo anterior, subraya la importancia de desarrollar rutas de empleo inclusivas que no solo fomenten la participación de los jóvenes y comunidades étni-

cas en estos sectores en crecimiento, sino que también les brinden oportunidades de desarrollo profesional y económico.



## Obstáculos que enfrentan los jóvenes y las poblaciones étnicas para acceder al mercado laboral

Como se expuso en el capítulo anterior, las disparidades sistémicas y persistentes en los resultados laborales entre personas pertenecientes a diferentes grupos poblacionales, haciendo un *zoom* en jóvenes y población de origen étnico, son brechas que pueden manifestarse en aspectos como el salario, la tasa de desempleo y la participación en la fuerza laboral, entre otras mediciones.

La complejidad del mercado laboral se ve acentuada por la acumulación de diversas barreras que afectan directamente la dinámica empresarial. En términos concretos, la convergencia de múltiples obstáculos genera brechas cuya medición se establece como la diferencia en puntos porcentuales entre distintos grupos poblacionales. Este análisis implica que, en situaciones donde la brecha es positiva, los jóvenes presentan una situación ventajosa en relación con la variable, en comparación con los no jóvenes. En contraste, cuando la brecha es negativa, se invierte la tendencia, señalando una desventaja para el grupo de los jóvenes. Considerando estos factores, resulta imperativo para los empresarios reconocer y abordar estas disparidades para optimizar la eficiencia y equidad en sus entornos laborales.

Mencionado lo anterior, es importante enfocarse en las barreras de acceso que afectan las posibilidades de inclusión laboral de quienes buscan acceder a un empleo formal. Según datos del Servicio Público de Empleo (2020), estas barreras pueden manifestarse en diversos niveles, abarcando tanto a los aspirantes laborales como a los empleadores y el entorno en general. Por consiguiente, es imperativo llevar a cabo una intervención selectiva, tomando en consideración la raíz y las características de estas barreras.

Si bien entre las barreras no existe un orden jerárquico, es posible clasificarlas entre individuales, organizacionales y del entorno. Cabe resaltar que las barreras individuales son el resultado de problemas sistémicos que se ven reflejados en las personas, por ejemplo, las restricciones en el acceso a la información, bajos niveles de educación, bajo desarrollo de competencias, desconocimiento de los canales de búsqueda y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de cada individuo.

Así mismo, como se mencionó anteriormente, estos obstáculos pueden aumentar significativamente cuando se analizan desde una perspectiva interseccional. Por ejemplo, una mujer perteneciente a una comunidad étnica puede enfrentar desafíos mayores en comparación con una mujer que no pertenece a estas comunidades. Así, las desigualdades en el mercado laboral no están dadas por categorías y variables únicas. En cambio, se derivan de los cruces dados por características demográficas, posiciones sociales, dinámicas de poder, contextos y experiencias. En este sentido, se muestra a continuación un análisis de las barreras que impactan de manera significativa sobre jóve-

nes y población étnica, resaltando que, además de estas, existen otras barreras que también inciden en la empleabilidad, como la implementación de proyectos de formación y empleo, que se identificaron como los principales obstáculos que influyen de manera significativa en el acceso a oportunidades laborales formales

**Barreras individuales:** originadas por la carencia de habilidades, destrezas y conocimientos, así como por dificultades en satisfacer los requisitos necesarios en los procesos de selección. Estas barreras pueden ser documentales, personales, educativas y laborales. En la tabla 1, se presentan aquellas que tienen mayor relevancia para juventudes y poblaciones étnicas. En el ensayo “Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla” se detalla cómo las brechas entre grupos poblacionales, entre lo rural, lo urbano y entre segmentos con distintos niveles socioeconómicos fueron agravadas por la pandemia de COVID-19. El incremento de estas brechas a su vez agudiza las barreras que enfrentan los buscadores de empleo y que deben mitigarse en el marco de la intermediación laboral.

**Tabla 1.** Barreras individuales.

Barreras	Sub barreras	Barreras jóvenes	Barreras comunidades étnicas
<b>Individuales</b>	Educativas	Falta de formación académica y/o técnica y ausencia de herramientas informáticas	Bajos niveles educativos por condiciones socioeconómicas
	Laborales	Insuficiente experiencia laboral	Ausencia de experiencia laboral formal
	Habilidades	Baja autoestima, capacidades comunicativas y trabajo en equipo	
		Falta de claridad sobre las oportunidades laborales en el mercado	
		Desconocimiento de los buscadores de empleo, estrategias para estructurar una hoja de vida y preparación de un proceso de selección, lo que desencadena en falta de autogestión	

**Fuente:** elaboración propia.

**Barreras organizacionales:** estas barreras se relacionan con sesgos de selección, prejuicios, imaginarios o estereotipos vinculados a los requisitos demandados por los emplea-

dores en la búsqueda de perfiles laborales y candidatos. Estos sesgos pueden ser discriminatorios y derivar de una falta de conocimiento, desinformación o comprensión adecuada.

**Tabla 2.** Barreras organizacionales

Barreras	Sub barreras	Barreras jóvenes	Barreras comunidades étnicas
Organizacionales	Discriminatorias	No otorgar oportunidad a los jóvenes sin experiencia laboral.	Falta de confianza y temores por sesgos raciales en los procesos de contratación
		Ausencia de entrenamiento/capacitación a colaboradores sin experiencia en empresas	Estereotipos por ocupaciones que generan resistencia de parte de los empleadores para vincularlos laboralmente
	Desconocimiento	Estereotipos relacionados con los jóvenes y exigencias muy amplias y sobredimensionadas para vacantes de cargos operativos y medios	

**Fuente:** elaboración propia.

**Barreras del entorno:** hacen referencia al conjunto de comportamientos que abarcan lo social, cultural, económico, político y de la oferta institucional limitada que, de alguna forma, ejercen presión directa e indirecta sobre

las proyecciones, elecciones y el desempeño de las personas. En conjunto, estos factores impactan la inclusión laboral y pueden manifestarse como barreras institucionales, sociales o geográficas.

**Tabla 3.** Barreras del entorno.

Barreras	Sub barreras	Barreras jóvenes	Barreras comunidades étnicas
Entorno	Institucionales	Falta de políticas públicas que apoyen la inclusión al empleo en los primeros años del egresado	Condiciones, geográficas, culturales y sociales, y sesgos en los procesos de intermediación de las agencias
		Falta de apoyo y de programas como incubadoras de empresas a los jóvenes emprendedores	
	Geográficas	Condiciones de difícil acceso por la topografía del territorio (montañas, bosque o fluvial), riesgo social o violencia	

**Fuente:** elaboración propia.

Las barreras antes mencionadas no afectan de la misma medida a todas las personas. En particular, los jóvenes y las poblaciones étnicas enfrentan mayores

retos. Es decir, existen barreras que hacen que las brechas se agraven para determinadas poblaciones en determinados territorios.



## Hay mucho por hacer

Aunque las realidades del mercado laboral para la población vulnerable presentadas arriba no son las más sencillas, este documento muestra los retos y oportunidades de los actores participantes. Algo que queda en evidencia es que aún hay mucho por hacer y no en todos los casos se requieren grandes acciones y reformas estructurales. Sin pretender llegar a conclusiones definitivas, y tomando como marco concep-

tual el Modelo de Empleo Inclusivo —que organiza los elementos necesarios para que una persona sea cada vez más “empleable” y para que un empleador tenga cada vez más capacidad de emplear de manera adecuada a población vulnerable en un contexto de actores institucionales que proveen servicios o que promueven la inclusión laboral—, se hace un llamado a la acción que contribuya a la adopción de prácticas y a mejorar el acceso a la educación, la orientación socioocupacional y a rutas de empleo inclusivo:

### A nivel de la comunidad empresarial

- ✓ **Comprende a tu audiencia:** investiga y comprende a fondo las necesidades, preferencias y aspiraciones de los jóvenes y la población étnica. Esto te permitirá adaptar tus estrategias de manera efectiva.
- ✓ **Reconoce y aborda los sesgos:** sé consciente de los sesgos a los que se enfrentan estas comunidades en el mercado laboral. Trabaja en la eliminación de prejuicios y promueve la igualdad de oportunidades.
- ✓ **Adapta tu empresa:** asegúrate de que tu empresa sea inclusiva y acogedora para personas de diferentes orígenes étnicos y generacionales. Esto incluye políticas de diversidad, capacitación y oportunidades de crecimiento.

Sobre las posibles acciones que pueden desarrollar las empresas en el marco de estrategias de diversidad, equidad e inclusión, con el fin de facilitar procesos de gestión de talento humano inclusivo, es posible consultar el ensayo “Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: una estrategia de competitividad”.

### A nivel de los órganos públicos y estructuras gerenciales de las empresas

- ✓ **Evalúa la diversidad de tu equipo:** realiza un análisis de la diversidad en tu equipo en términos de edad, origen étnico, género, orientación sexual y otras características. Esto establecerá la base para futuras iniciativas inclusivas.
- ✓ **Evalúa el impacto:** evalúa continuamente el impacto de las acciones de inclusión en la productividad, el rendimiento y la innovación. Ajusta y escala las estrategias de manera efectiva para garantizar la sostenibilidad de la inclusión a largo plazo.
- ✓ **Comprende los desafíos:** investiga y comprende las barreras y desafíos que enfrentan las poblaciones vulnerables en el acceso al empleo. Busca recursos y mejores prácticas para superar estas barreras.
- ✓ **Aprende de otros:** consulta a otros empresarios para conocer buenas prácticas sobre cómo adaptarse a las nuevas formas de trabajo de los jóvenes y las poblaciones étnicas. Comparte tus propias experiencias en foros y eventos dedicados a diversidad e inclusión.

✓ **Fomenta la participación:** crea comités consultivos que incluyan a jóvenes y personas diversas. Invítalos a participar en la toma de decisiones estratégicas y en el diseño de productos y servicios que reflejen la diversidad colombiana.

✓ **Comunica tu compromiso:** lidera estrategias de comunicación interna y externa que muestren el compromiso de tu empresa con la diversidad, equidad e inclusión, logrando con ello ser una empresa en la que las personas deseen trabajar.

✓ **Involucra a las comunidades:** cuando se diseñen políticas de inclusión, involucra activamente a las comunidades étnicas y jóvenes en el proceso de toma de decisiones. Esto asegura que las políticas sean verdaderamente inclusivas y aborden las necesidades reales de estas poblaciones.

✓ **Transparencia y rendición de cuentas:** mantén a la comunidad informada sobre el progreso y los resultados de las políticas inclusivas. Publica informes periódicos que muestren cómo se están utilizando los recursos y cuál es el impacto real.

✓ **Utiliza datos basados en la interseccionalidad:** asegura que la recopilación de datos se realice de manera desagregada para identificar las disparidades específicas que enfrentan las poblaciones étnicas y jóvenes en áreas como empleo, educación, salud y vivienda. Utiliza estos datos para informar y ajustar políticas.

✓ **Colaboración intersectorial:** colabora con organizaciones de la sociedad civil, fundaciones y empresas para aprovechar recursos y experiencias adicionales en la promoción de la inclusión étnica y juvenil. Esta colaboración puede ampliar el alcance y la eficacia de las políticas.

✓ **Participación política:** fomenta la participación de jóvenes y comunidades étnicas en la política, incluyendo la representación en puestos de toma de decisiones y la promoción de candidaturas diversas.

✓ **Educación y sensibilización:** ofrece programas de formación y sensibilización para las y los funcionarios públicos y la comunidad en general, para promover una comprensión más profunda de los temas de diversidad e inclusión.

#### **A nivel de las áreas de recursos humanos y sostenibilidad de las empresas:**

✓ **Fortalece el área de talento humano en torno a la productividad de la empresa:** implementar procesos pertinentes que logren la atracción, selección y retención de talento humano joven y étnico que cuenten con las competencias requeridas por la empresa.

✓ **Diseña estrategias de retención y desarrollo del talento diverso:** desarrolla estrategias para retener y promover el talento diverso en tu empresa. Esto incluye planes de ascenso claros y una mayor representación en cargos directivos.

✓ **Sensibiliza a tu equipo:** educa a tus equipos de trabajo y cadena de valor sobre la importancia de trabajar con jóvenes y poblaciones étnicas, y cómo superar las barreras que enfrentan.

✓ **Elimina la discriminación:** identifica y corrige prácticas discriminatorias o sesgos en los procesos de gestión de talento humano. Diseña procesos de selección justos que garanticen la inclusión de jóvenes y población étnica.

- ✓ **Capacita a tu personal:** ofrece programas de formación continuos que resalten los beneficios de la inclusión para todos los empleados, lo que contribuirá a un ambiente de trabajo más efectivo y feliz.
- ✓ **Fomenta el desarrollo de habilidades para la vida:** incorpora herramientas de desarrollo personal y profesional que beneficien a tus empleados, como DecidoSer.
- ✓ **Diversifica la cadena de suministro:** apoya a empresas dirigidas por jóvenes y personas de grupos étnicos en tu cadena de suministro. Esto

no solo diversificará tus proveedores, sino que también contribuirá a la productividad de tu empresa y al desarrollo económico local.

Adicionalmente, el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) ha desarrollado instrumentos que les permiten a las empresas realizar un diagnóstico para identificar qué tan inclusivas son ellas en sus procesos de gestión del talento humano y en el desarrollo de rutas para el desarrollo profesional de sus empleados. Por ejemplo, una guía de empleo inclusivo genera las pautas para que las empresas, a través de la articulación de sus distintas áreas, desarrollen capacidades y mecanismos de inclusión laboral.



### A nivel individual de los trabajadores:

- ✓ **Educa y comprende:** investiga y aprende sobre diversidad e inclusión para comprender las perspectivas y experiencias de tus colegas.



- ✓ **Fomenta la interacción:** amplía tu red de contactos para interactuar con personas diversas. Escuchar nuevas ideas enriquecerá tus perspectivas y promoverá la innovación.
- ✓ **Participa en comités de diversidad e inclusión:** únete y apoya los comités de diversidad e inclusión de tu empresa, contribuyendo activamente a su éxito.
- ✓ **Evita estereotipos:** no hagas suposiciones basadas en estereotipos y no perpetúes prejuicios.
- ✓ **Mentoría y apoyo:** ofrece mentoría y comparte tu experiencia para reducir las brechas de oportunidades y ayudar a tus compañeros a avanzar en sus carreras.
- ✓ **Conviértete en un agente de cambio:** celebra historias de diversidad y reconoce las habilidades y competencias de tus compañeros de trabajo. Promueve una cultura de inclusión y respeto en tu empresa.

### A nivel del sector educativo:

- ✓ El MEI reconoce la existencia de diferentes retos a lo largo de sus cuatro tramos. No obstante, refiriéndose a la población étnica, se requiere el fortalecimiento de los tramos 1 y 2, ofreciendo más calidad en la educación media y posmedia, propendiendo por el cierre de brechas que en particular enfrenta la población étnica y asegurando la disminución de la deserción escolar de esta población.

# Casos de éxito de intermediación laboral

---

**Las rutas de empleabilidad son claves para apoyar la orientación y colocación de las personas en ofertas que sean acordes a sus perfiles profesionales y a las necesidades del sector empresarial. Actualmente, se han encontrado acciones exitosas que han permitido desarrollar una ruta integral de empleabilidad, donde se fortalecen conocimientos y habilidades que responden de manera efectiva a las demandas del mercado laboral. A continuación, se exponen dos iniciativas exitosas que ha promovido el empleo para población vulnerable en los territorios.**

---

## Casos de éxito de Intermediación Laboral

# Programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad Caja de compensación familiar Compensar



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Es una iniciativa que desde hace ocho años ha permitido la vinculación laboral de más de 1000 personas en condición de discapacidad, promoviendo un enfoque de inclusión centrado en la productividad, el pleno desarrollo de las capacidades y el bienestar integral de los participantes».



La caja de compensación familiar Compensar le apuesta a la diversidad, equidad e inclusión a través de su programa *Inclusión laboral para personas en condición de discapacidad*. Para esto, desarrolló una ruta integral de intermediación que involucra procesos de acompañamiento y acciones de carácter técnico a lo largo de la vinculación laboral con empresas. Estas acciones buscan fortalecer las competencias de las personas en condiciones de discapacidad, aportar en la adaptación a las familias, y brindar acompañamiento y sensibilización a las empresas.

Dentro de las actividades para apoyar la intermediación laboral de personas en condición de discapacidad están:

- ✓ Adaptar los servicios de la Agencia de Empleo para la población en condición de discapacidad y definir nuevos servicios dentro de la ruta de intermediación.

- ✓ Buscar la articulación interinstitucional para implementar servicios especiales por medio de la Red Empleo con Apoyo (RECA) y la Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL).
- ✓ Implementar servicios empresariales.
- ✓ Implementar servicios individuales como inscripción y registro, orientación laboral, rutas de formación en competencias técnicas y transversales, postulación a vacantes inclusivas, acompañamiento en la firma del contrato, inducción a la organización y al puesto de trabajo, y seguimiento poscontratación durante seis meses.
- ✓ Promover la ruta de empleabilidad a empresas, agremiaciones, eventos y espacios de inclusión.
- ✓ Construir un modelo de competencias que incluya el significado, la metodología de evaluación y el plan de acción orientado hacia las personas con discapacidad.

El enfoque del programa de intermediación laboral para personas en condición de discapacidad ubica a las empresas como el punto central para avanzar hacia la inclusión. Esto se traduce en una serie de actividades dirigidas a fortalecer a las empresas en el área de inclusión, como desarrollar diagnósticos para brindar recomendaciones sobre las vacantes a promover y hacer las adaptaciones necesarias para apoyar la inclusión de personas en condición de discapacidad. Todo esto responde a que en algunos casos dichas personas presentan obstáculos relacionados con sesgos y desconocimiento por parte del sector empresarial, no se cuenta con la expedición de certificados de discapacidad, hay poca disponibilidad de participación para candidatos en la ruta de empleabilidad, y hay bajo apoyo financiero para el fortalecimiento de estos programas. Adicional a esto, durante el proceso se dan asesorías jurídicas y legales para la vinculación de personas en condición de discapacidad, se apoya la sensibilización en el entorno del trabajo y se hace un seguimiento poscontractual por seis meses.



La articulación con otros actores ha sido una parte fundamental para consolidar bases sólidas de carácter técnico que permitan fomentar de forma efectiva la inclusión laboral. Desde la Agencia de Empleo y Fomento Empresarial de Compensar, se cuenta con aliados claves como la Red de Empleo Con Apoyo (RECA) —la cual brinda un servicio especializado antes, durante y luego del proceso de vinculación laboral— y con el apoyo técnico de la Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL), que presta servicio de intérpretes con el fin de facilitar el proceso de intermediación para personas en condición de discapacidad auditiva. Asimismo, se tiene el apoyo de empresas referentes en la inclusión laboral. Es importante mencionar que, como parte del proceso, la Agencia tiene participación en el Comité local de discapacidad en Bogotá, lo cual le permite conocer sobre actualizaciones normativas, ampliación de red de actores y buenas prácticas del ecosistema de inclusión laboral.

Los resultados alcanzados hasta la fecha son:

- ✓ Inscritos: 4,792
- ✓ Orientados: 3,638
- ✓ Capacitaciones: 1,726
- ✓ Capacitaciones orientadas al emprendimiento: 18
- ✓ Remitidos: 2,139
- ✓ Colocados: 1,105
- ✓ Permanencia: el 72 % de los colocados superan los primeros seis meses de vinculación laboral.



**¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la pertinencia en la oferta educativa y formativa para impulsar el empleo inclusivo?**

«Procesos de retroalimentación por parte de las empresas y participantes para generar mejoras en la ruta de servicios, además de la inclusión de nuevos aliados en la iniciativa para conseguir la especialización de servicios y la apertura de rutas a nuevos grupos poblacionales como migrantes, víctimas, reincorporados y población LGTBIQ+».

## Casos de éxito de Intermediación Laboral

# Programa de equidad y diversidad Cenit



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Cenit se destaca como un caso de éxito ya que impacta a miles de personas y ha transformado desafíos en oportunidades para construir un futuro más inclusivo y sostenible en Colombia. Su liderazgo ha tenido un efecto transformador en la industria energética, impulsando la equidad y la diversidad como ejes centrales de una operación empresarial responsable y comprometida con generar un impacto social y económico profundo».

Desde el 2019, CENIT, a través de su Programa de equidad y diversidad, ha buscado crear una operación sostenible, incluyente y diversa a nivel organizacional y en el ámbito de influencia de la compañía. Este programa pretende aportar al desarrollo social, económico y cultural a partir del cierre de las brechas de género que históricamente han existido en el sector minero energético.

En un inicio, el programa creó lineamientos claros para implementar acciones encaminadas a empoderar a más mujeres en el sector minero energético, considerando que es uno de los sectores donde predomina la mano de obra masculina. Para tal fin, se estableció un mínimo del 25 % de mano de obra femenina en proyectos con contratistas en toda la cadena de valor, se insta al fortalecimiento de competencias y habilidades técnicas de mujeres, y se promueve el empoderamiento económico y la



mitigación de impacto de diferenciadores entre hombres y mujeres en el área de trabajo. Estos lineamientos fueron llevados a la práctica durante la construcción del parque solar San Fernando, donde se buscó dar el primer empleo a mujeres de la comunidad y fortalecer capacidades en temáticas asociadas al sector.

Durante el proceso de implementación, surgieron retos importantes que llevaron a soluciones eficaces. Entre los obstáculos que ha enfrentado la iniciativa están la gestión integral de la oferta institucional, los sesgos y las dinámicas socioculturales. Para abordar estos desafíos, se desarrolló un enfoque participativo a través de las juntas de acción comunal y se organizaron conversatorios sobre resolución de conflicto sociales y cierre de brechas de género.

El programa es, entonces, un referente para impulsar la contratación local y la inversión en los territorios, generando mayores opciones de empleo. Adicionalmente, dentro de su proceso se brinda respaldo desde la capacitación técnica y el desarrollo de competencias a las mujeres, contribuyendo al crecimiento personal y profesional. Dicha experiencia permite ver estos proyectos como una oportunidad de desarrollo social y económico en las regiones.

La articulación entre actores ha sido una parte fundamental del desarrollo del programa de equidad y diversidad, en especial con actores locales como las instituciones territoriales y las juntas de acción, quienes han apoyado la visibilización del proyecto y el proceso de convocatoria de personal local. Asimismo, AES Colombia aporta desde la contratación para la ejecución del proyecto, cumpliendo los lineamientos establecidos para el cierre de brechas de género. Por último, también se cuenta con apoyo del Ministerio de Minas y Energía y Ecopetrol.

Entre los resultados a destacar están:

- ✓ Se ha impactado de forma directa a 5616 mujeres.
- ✓ Se ha hecho una inversión en la política de género y diversidad.
- ✓ Cenit ha incorporado a 18 863 personas de grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad a la construcción de proyectos del sector energético.
- ✓ Frente a los centros de empoderamiento social y económico para la mujer, en alianza con la fundación She Is, se ha beneficiado a cerca de 360 mujeres, la mayoría madres cabeza de familia.





**¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la pertinencia en la oferta educativa y formativa para impulsar el empleo inclusivo?**

«La estrategia y apuesta de Cenit se centra en profundizar y expandir alianzas estratégicas y programas enfocados en la diversidad, garantizando así oportunidades de empleo y desarrollo profesional para poblaciones vulnerables. Esta iniciativa no solo fortalece la inclusión y el aprovechamiento del talento diverso, sino que también establece un modelo de referencia en la industria energética, demostrando cómo la diversidad y la inclusión pueden ser catalizadores de un impacto significativo y un crecimiento empresarial equitativo».

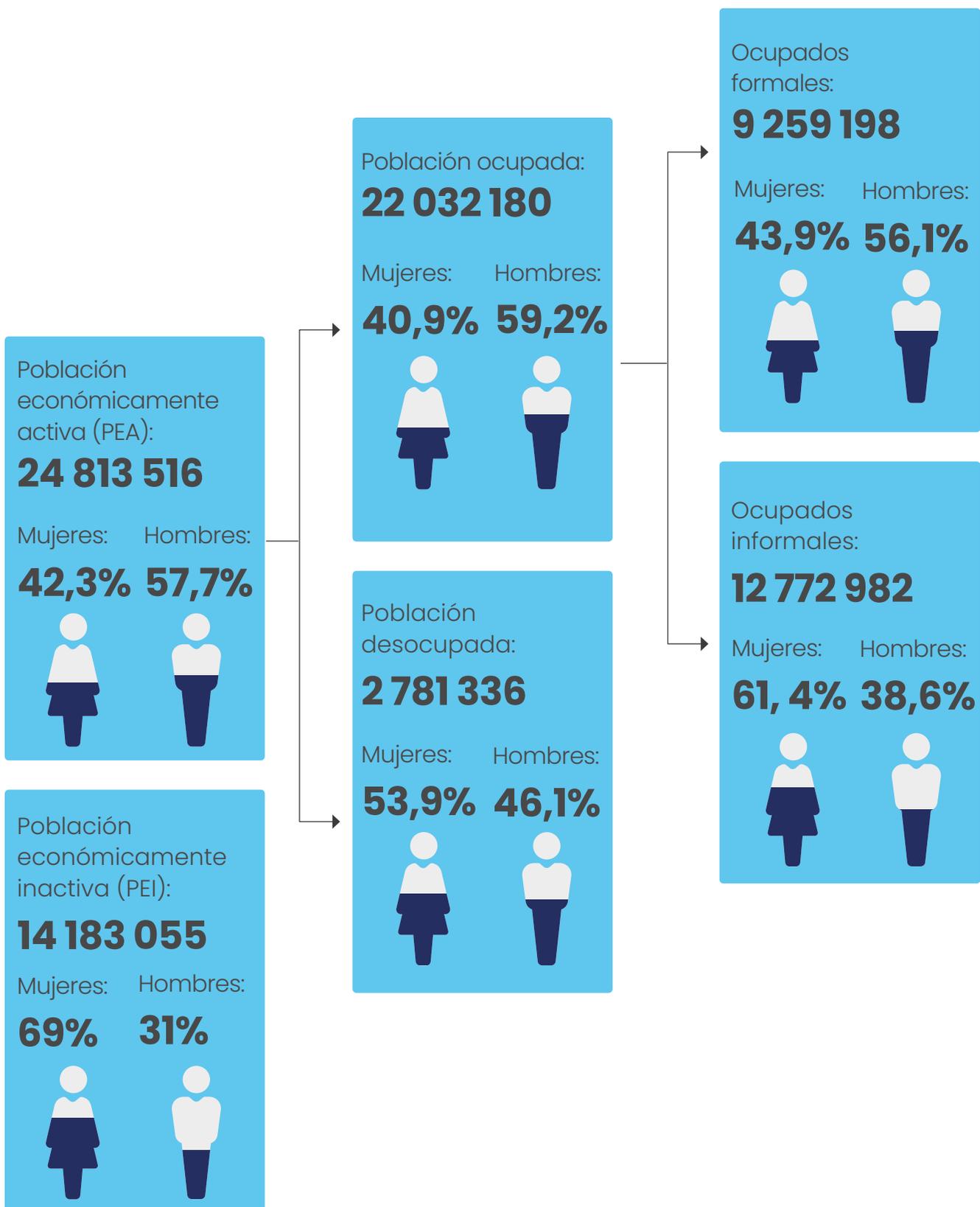




## Tramo 4: Empleo y empleadores

En Colombia existen diferentes clasificaciones del mercado laboral que permiten distinguir, por ejemplo, a las personas que están en capacidad de trabajar, aquellas que están ocupadas y aquellas que se encuentran buscando un empleo. A continuación se describen el mercado laboral en nuestro país para 2022 según estas clasificaciones:

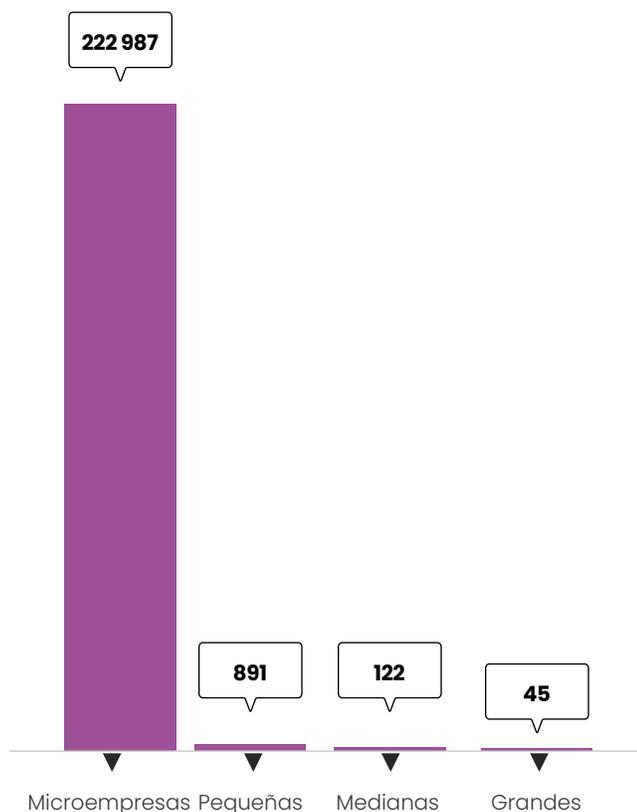




## Algunos indicadores sobre el tejido empresarial colombiano

### Empresas por tamaño

Número de empresas matriculadas en el RUES 2022

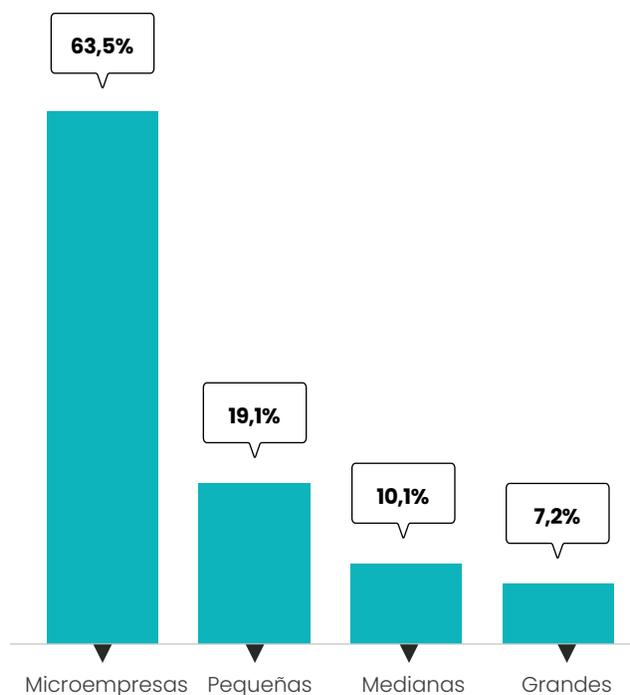


**Fuente:** Confecámaras y Cámara de Comercio de Bogotá (CCB).

Al analizar la estructura productiva de Colombia, se observa que está conformada por unidades productivas pequeñas, las cuales representan el 99,5 % de las empresas del país y, a su vez, concentran a una gran proporción de los trabajadores del país (el 63,5 % se encontraba trabajando por cuenta propia o en microem-

### Ocupados por tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana y grande) en 2022<sup>1</sup>

Porcentajes de total de ocupados por tamaño de la empresa en la que trabajan - 2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) (DANE).

presas). Esta situación demuestra el reto que tiene la institucionalidad del país de proveer las condiciones necesarias para que las empresas, independientemente de su tamaño, puedan acceder a talento humano cualificado, mejorar su productividad y generar empleo de calidad.

1. Elaborado con la pregunta “¿Cuántas personas en total tiene la empresa donde trabaja?” en microempresas (hasta 10 empleados), pequeñas (entre 11 y 50), medianas (entre 51 y 200) y grandes empresas (200 o más).

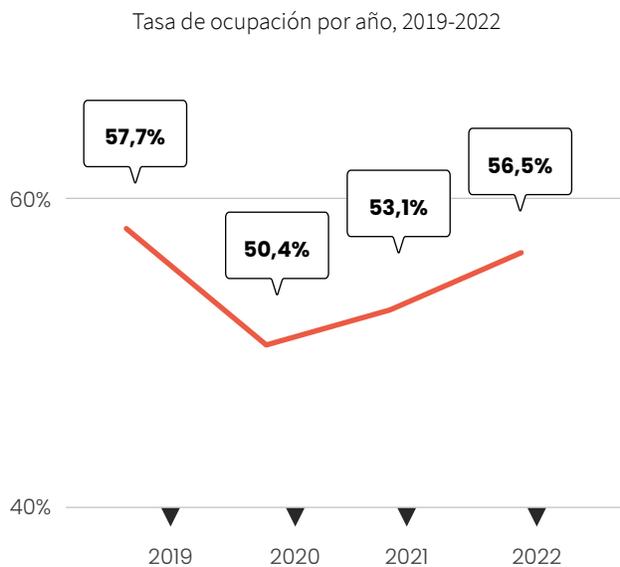
## Algunos indicadores del mercado laboral en Colombia

¿Cómo han variado las tasas de participación (TGP), desempleo (TD) y ocupación (TO) en el país?



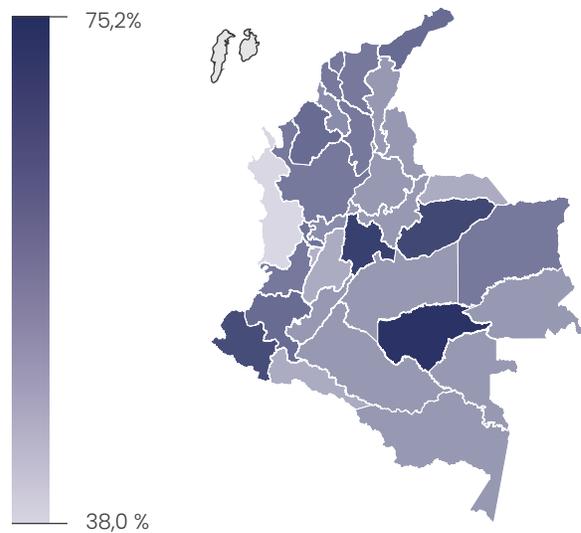
Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

## Algunos indicadores de la tasa de ocupación



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018, (DANE).

Distribución departamental de la tasa de ocupación<sup>2</sup>



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018, (DANE).

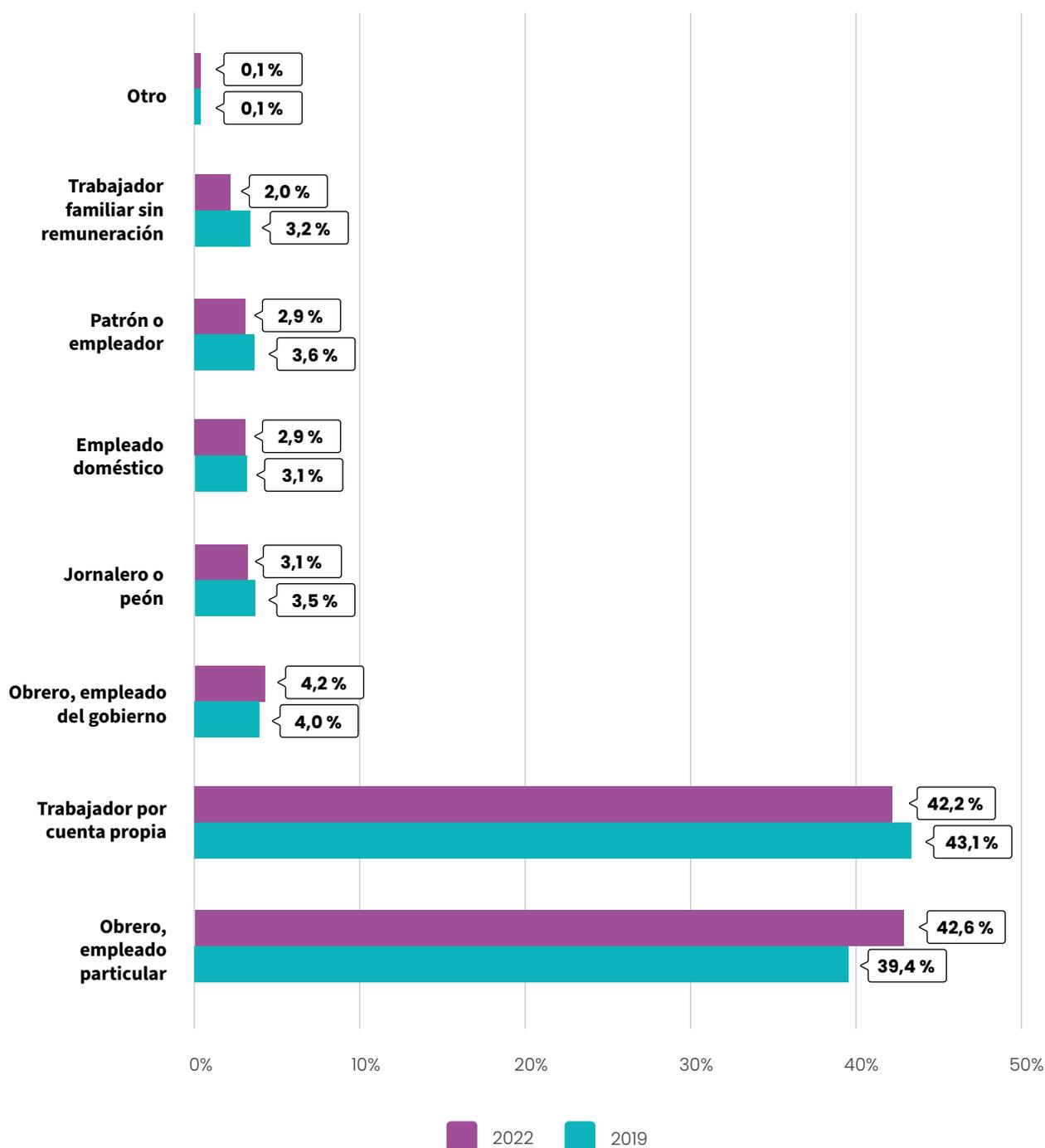
Luego de la pandemia de COVID-19, el país ha avanzado para recuperar los niveles de ocupación que se presentaron en 2019. A nivel departamental, en 2022 los departamentos con

mayores niveles de ocupación fueron: Guaviare, Nariño y Casanare. Por el contrario, los que deben seguir trabajando para aumentar la tasa de ocupación son: Chocó, Arauca y Putumayo.

2. Estimación poblacional departamental calibrada anualmente por el DANE. Se debe considerar que la cobertura de la encuesta es de 23 departamentos, aunque se proyecte información para todos los departamentos de Colombia.

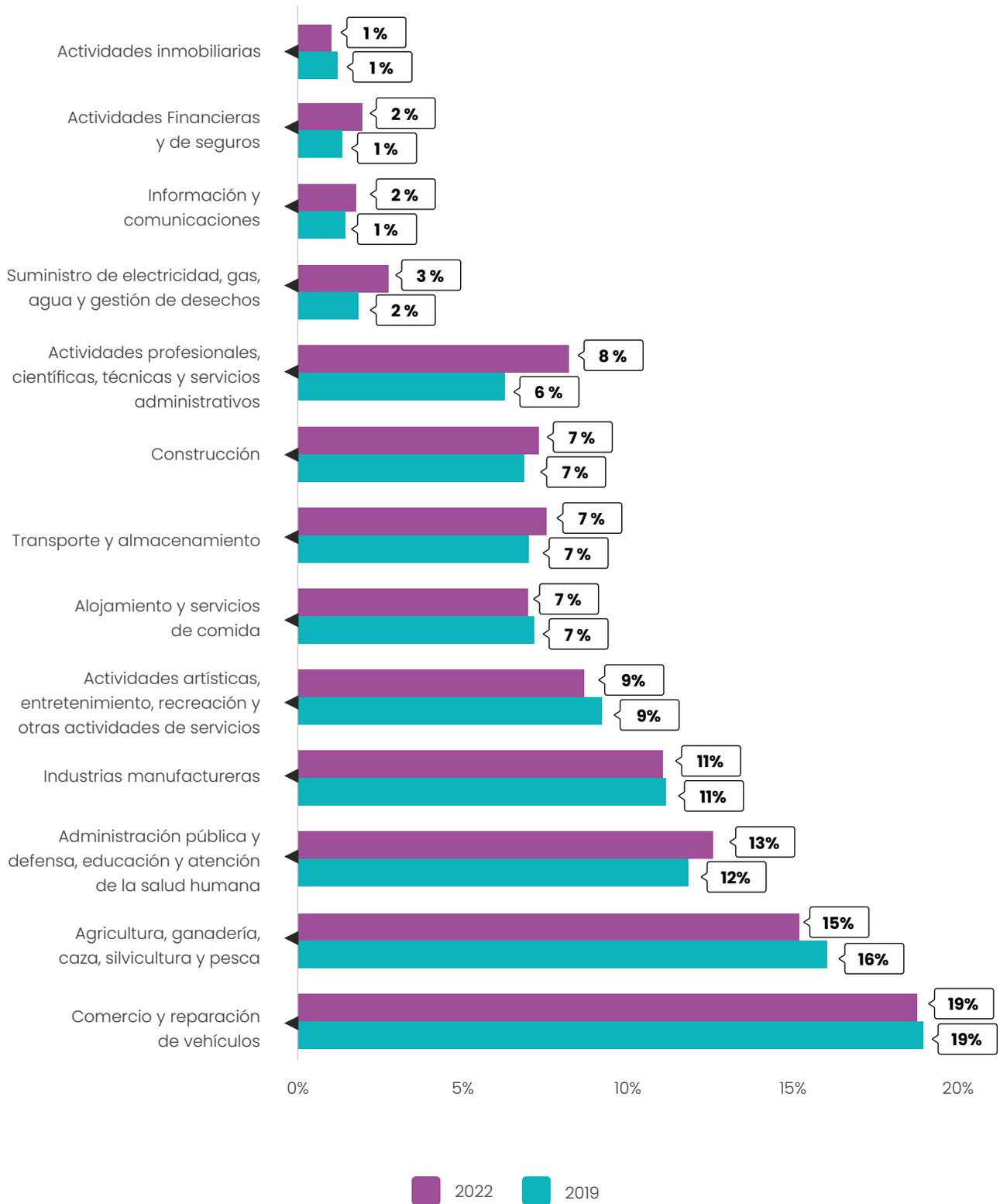
## Distribución de ocupados por tipo ocupación, 2019-2022

Porcentaje del total de ocupados por ocupación



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

Porcentaje de ocupación por rama de actividad - total nacional



- En 2022, las personas ocupadas que tenían título o diploma de educación media recibieron en promedio salarios de 1 009 353 pesos colombianos. Esta cifra fue cinco veces mayor para aquellos con título o diploma de posgrado (5 701 654 pesos).
- Además del nivel educativo, el nivel socioeconómico<sup>3</sup> condiciona los ingresos promedio de las personas ocupadas. En promedio, las personas que están en los estratos 1 y 2 recibieron salarios de 1 092 169 pesos, un monto mucho menor frente a aquellas que están en los estratos 4, 5 y 6 (5 565 435 pesos).
- La permanencia en los trabajos aumenta cuando las personas tienen niveles educativos más altos. En 2022, el 35,4 % de las personas con título o diploma de posmedia llevaban más de cinco años en su actual empleo, mientras que el 25,8 % de las personas que alcanzaron la media llevaban más de cinco años en su actual empleo.



Para consultar información más detallada al respecto, le invitamos a consultar los datos de ocupación a nivel nacional y territorial escaneando el código QR.

## Algunos indicadores de la informalidad<sup>4</sup> en Colombia

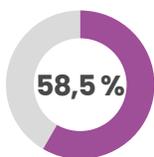
En 2022, el 41,8 % de las personas ocupadas se encontraban en la informalidad, una cifra mayor a la presentada en 2021 (39,8 %). Esto es importante dado que los tra-

bajadores informales enfrentan, entre otras condiciones, inestabilidad laboral, baja afiliación a los sistemas de protección social y una menor remuneración con respecto a los empleados formales. Para obtener mayor información sobre este tema, puede consultar el documento «Diversidad, equidad e inclusión en las empresas» (**pág. 152**).

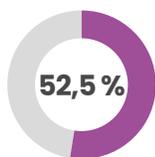
3. El estrato corresponde a la información proporcionada para la tarifa de energía eléctrica en la vivienda, por lo que no se incluyen en la información aquellas viviendas sin estrato categorizado.
4. Para dar cuenta de la transformación del mercado laboral que vive el país, para el 2021 la GEIH ajustó la medición de informalidad de acuerdo con los avances conceptuales de la OIT. Por esta razón, la información no es comparable con el 2019 y 2020.

La informalidad laboral está compuesta por el sector informal y la ocupación informal. El sector informal incluye a todas aquellas unidades económicas de mercado que no cuenten con registro mercantil en la Cámara de Comercio y tampoco puedan ser clasificadas como cuasisociedades, ya que no poseen una contabilidad completa o simplificada que les permita realizar una efectiva separación de sus gastos, por el lado de los trabajadores por cuenta propia o patrones y empleadores. También se incluyen en este sector aquellas empresas que no lleven contabilidad desde el punto de vista de los trabajadores asalariados (se excluye a las entidades de gobierno y organizaciones sin fines de lucro). Por su parte, la ocupación informal son todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, por definición, se consideran como ocupados informales todos los trabajadores familiares sin remuneración, los otros, así como los trabajadores por cuenta propia o patrones y empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal.

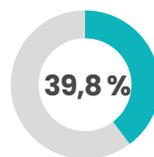
## Tendencia de la tasa de informalidad (2019–2022)



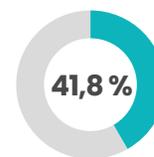
2019



2020



2021

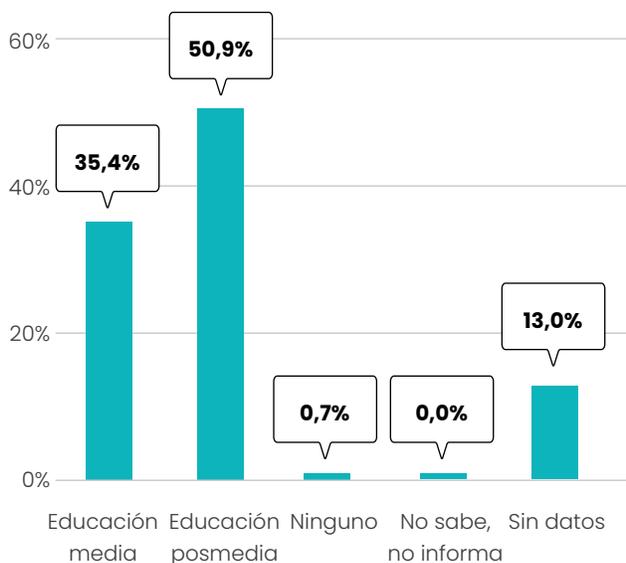


2022

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

## Informalidad por nivel educativo<sup>5</sup> en 2022

Porcentaje de informales por último nivel educativo alcanzado, 2022



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

- Del total de personas que se encuentran en la informalidad, el 32,2 % alcanzaron como último nivel educativo la educación media y el 50,9 % alcanzaron algún título o diploma de educación posmedia<sup>6</sup>.
- En cuanto a los ingresos promedio de las personas informales y su nivel socioeconómico:
  - ◊ Las personas informales con educación media y de estratos 1 y 2 recibieron ingresos en promedio de \$1 375 089.
  - ◊ Las personas informales con educación posmedia y de estratos 1 y 2 recibieron ingresos en promedio de \$2 268 293.
  - ◊ Las personas informales con educación media y de estratos 4, 5 y 6 recibieron ingresos en promedio de \$3 354 819
  - ◊ Las personas informales con educación posmedia y de estratos 4, 5 y 6 recibieron ingresos en promedio de \$6 591 513

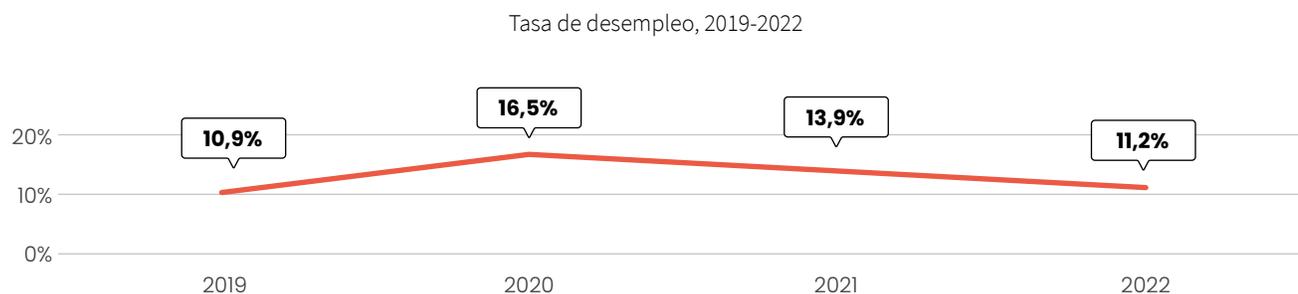


Para consultar información más detallada al respecto, le invitamos a consultar los datos de informalidad a nivel nacional y territorial escaneando el código QR.

5. El nivel educativo corresponde al reporte del título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido.

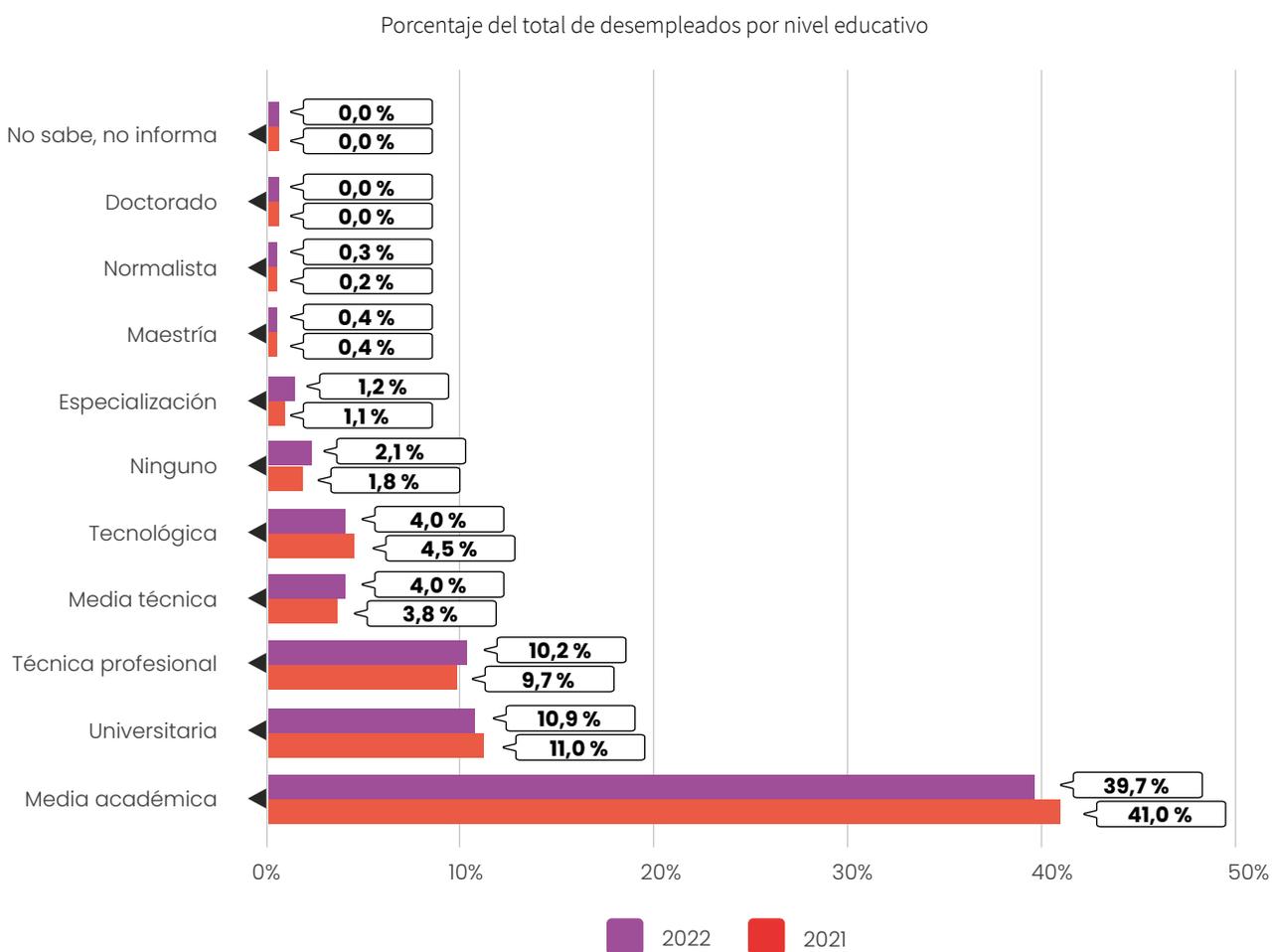
6. En educación posmedia se incluyen títulos y diplomas de: doctorado, especialización, maestría, técnica profesional, tecnológica y universitaria.

## Algunos indicadores de desempleo en Colombia



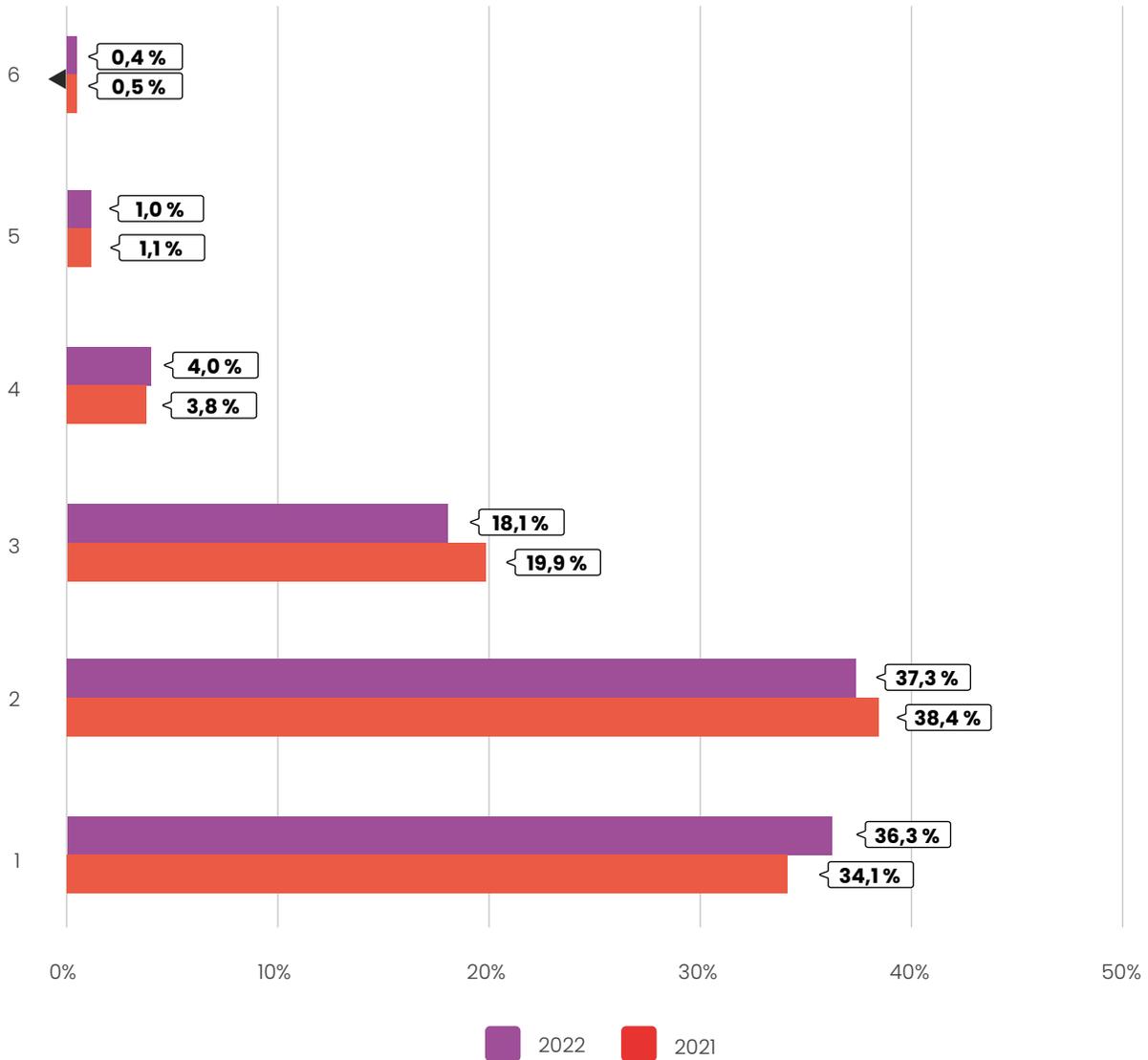
Fuente: elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

## Nivel educativo y estrato socioeconómico<sup>7</sup>



7. El estrato corresponde a la información proporcionada para la tarifa de energía eléctrica en la vivienda, por lo que no se incluyen en la información aquellas viviendas sin estrato categorizado.

Porcentaje del total de desempleados por estrato



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH, marco 2018 (DANE).

Luego de la pandemia del COVID-19, la tasa de desempleo ha tenido una leve recuperación, aunque no se han alcanzado los niveles de 2019. En 2022, la tasa de desempleo se ubicó

en 11,2 %. Al analizar este indicador, se observa que la mayor parte de la población desempleada obtuvo como último nivel educativo la educación media y está en los estratos 1, 2 y 3.



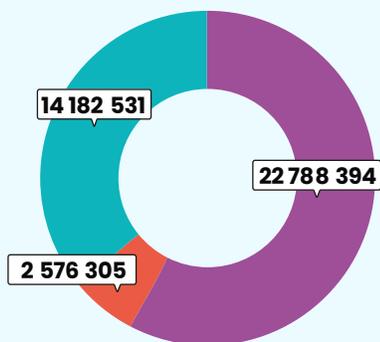
Para consultar información más detallada al respecto, le invitamos a consultar los datos de desempleo a nivel nacional y territorial escaneando el código QR.

# ¿Cómo cerró el mercado laboral en Colombia en 2023?

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2023. Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

## Distribución de la población en edad de trabajar

- Ocupados
- Desocupados
- Población fuera de la fuerza de trabajo



Seis de cada 10 personas participan en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando activamente empleo.

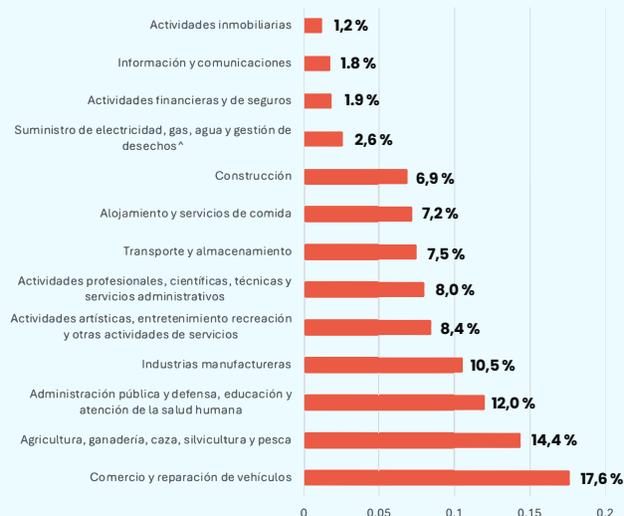
### En 2023:



- ✓ La tasa de ocupación en Colombia fue de 57,6%.
- ✓ La tasa de desempleo se ubicó en 10,2%.

## Ocupación en 2023

### ¿Cómo se distribuyó la población ocupada en 2023?



En los últimos cuatro años más del 50 % de los ocupados se han ubicado en actividades de:



Comercio y reparación de vehículos.



Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca.



Administración pública y defensa, educación y salud



Industrias manufactureras

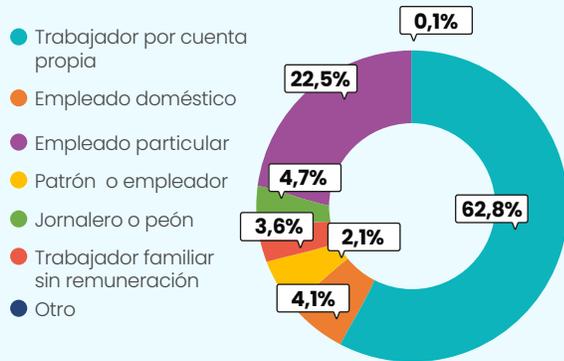
## Ocupados por tipo de ocupación

- ✓ El 43,4% de los ocupados son empleados
- ✓ El 41,7 % son trabajadores independientes.
- ✓ Solo un 2,8% de los ocupados se identifican como patronos o empleadores.

El gran porcentaje de trabajadores por cuenta propia representa un reto sobre la estabilidad financiera de la población, la calidad del trabajo y, en suma, sobre el bienestar social.

## Informalidad en 2023

### Distribución de ocupados informales por tipo de ocupación



Aunque en los últimos años la tasa de informalidad laboral en Colombia ha mostrado una tendencia a la baja, con una disminución del 1,5 p.p en el año 2023 con respecto a 2022, y de 3,1 p.p en comparación con 2021, la economía informal sigue siendo una importante fuente de empleo para aproximadamente la mitad de la población ocupada en el país.

- La proporción de ocupados informales de enero-diciembre del 2023 fue de **56,4%**.
- Del total de ocupados informales el **62,8%** eran trabajadores por cuenta propia.
- El **94%** de trabajadores informales trabajaban en microempresas.

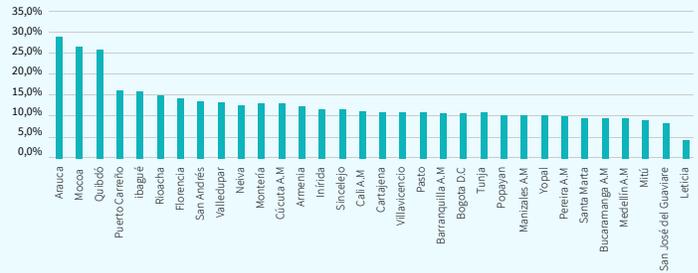
## Desempleo en 2023

### ¿Cuál fue el panorama del desempleo en Colombia en 2023?

Colombia debe seguir trabajando para lograr conectar a las personas que se encuentran buscando empleo, y que por diferentes motivos aún no han logrado encontrar una oportunidad laboral estable, con las ofertas de empleo disponibles.

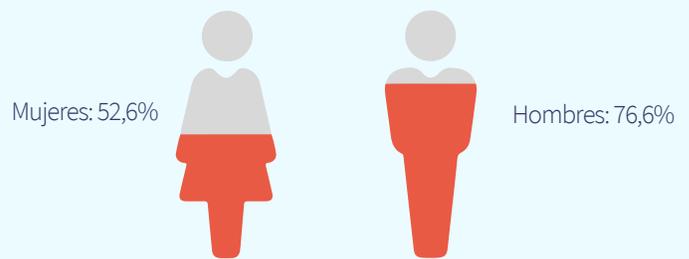
A nivel territorial, Arauca, Mocoa y Quibdó registraron una tasa de desempleo por encima del 25 %, en contraste con Medellín A.M., Bucaramanga A.M., Pereira A.M. y Manizales A.M. en donde este indicador no superó el 10 %

### Tasa de desempleo en 32 ciudades y áreas metropolitanas 2023

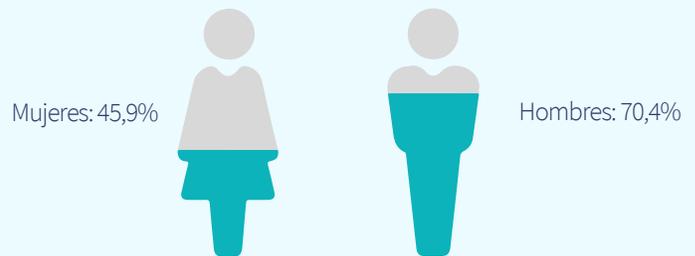


### Brecha de género en los principales indicadores del mercado laboral.

#### Tasa Global de Participación:



#### Tasa de ocupación



#### Tasa de desempleo



# Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: una estrategia de competitividad<sup>1</sup>



Colombia es uno de los países más ricos en diversidad demográfica<sup>2</sup> en el mundo, pero a la vez es uno de los países más inequitativos, y con una incidencia significativa en pobreza monetaria<sup>3</sup>. Para las empresas este panorama no es muy alentador, pues no es posible crecer de manera sostenida en entornos operativos ad-

versos. Por esto, construir una sociedad más equitativa e incluyente, donde la diversidad sea un asunto de competitividad y, por lo tanto, haga parte integral de sus estrategias de negocio, es primordial para garantizar crecimiento e incluso supervivencia a largo plazo de las empresas en el país.

1. Documento realizado por Fundación Andi, los análisis y los procesamientos estadísticos son propios del autor.
2. Bajo las temáticas de diversidad, equidad e inclusión, hablar de diversidad demográfica resulta importante, ya que hace referencia a los grupos poblacionales existentes en un entorno operacional y el reto del sector privado para vincularlos dentro de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta desafíos como la pobreza y la desigualdad. La diversidad demográfica puede volver en herramienta para las empresas en tener indicadores o conocimiento de cómo está compuesta su fuerza laboral (McKinsey & Company, 2015).
3. Según el ranking mundial de países pobres de la organización World Population Review del año 2023, a partir de la medición de la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) Colombia ocupa el puesto 170 de los países más pobres. Esto se ve reflejado en el análisis del Banco Mundial (2020) sobre la distribución del ingreso en Colombia antes de la llegada de la pandemia de COVID-19, donde la pobreza monetaria aumentó, cuando el porcentaje de personas en situación de pobreza pasó del 26,9% en 2017 al 27,0% en 2018. En ese año, 13.073.000 colombianos entraron en situación de pobreza, 190.000 más que en 2017. En las zonas urbanas (cabeceras), la incidencia de la pobreza creció del 24,2 al 24,4% entre 2017 y 2018, con 150.000 personas en las cabeceras que cayeron en la pobreza.

Además, en cuanto a zonas geográficas, Chocó es la provincia más pobre de Colombia con una tasa de pobreza del 68,4% en 2019. Casi el 39% de la población de la provincia mayoritariamente afrocolombiana vivía en la pobreza extrema. Las provincias periféricas con una población indígena relativamente grande, como La Guajira y Cauca, también experimentaron niveles extraordinariamente altos de pobreza.

El Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) y el enfoque Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) reconocen las brechas de oportunidad entre distintos grupos poblacionales y la necesidad de realizar acciones que busquen su reducción. El MEI en su tramo 4 reconoce la importancia del sector empresarial como un actor clave en la culminación de la trayectoria educativo-laboral, y cómo los empresarios en este tramo realizan acciones de seguimiento y de fortalecimiento de aquellas capacidades requeridas en las personas, con el fin de mejorar su desempeño laboral. En este documento reflexionaremos alrededor de por qué los modelos de negocio de las empresas en Colombia deben tener un enfoque de diversidad, equidad e inclusión.

Este documento se divide en cinco secciones que nos ayudarán a profundizar en la pregunta que nos ocupa. La primera sección proporciona una visión general del entorno operativo de las empresas en Colombia, incluyendo estadísticas sobre pobreza, desigualdad y un análisis demográfico de la población en el país; en la segunda sección, se profundiza en el concepto de diversidad, equidad e inclusión, destacando los beneficios, retos y casos de éxito. La tercera sección presenta ejemplos de estrategias y visiones relacionados con la diversidad, equidad e inclusión, a nivel global. La cuarta sección analiza la situación de la diversidad, equidad e inclusión en Colombia, basándose en encuestas y estudios realizados sobre este tema en la ANDI. Finalmente, la quinta sección concluye el documento, integrando algunas recomendaciones clave para el ecosistema empresarial.

## Contexto

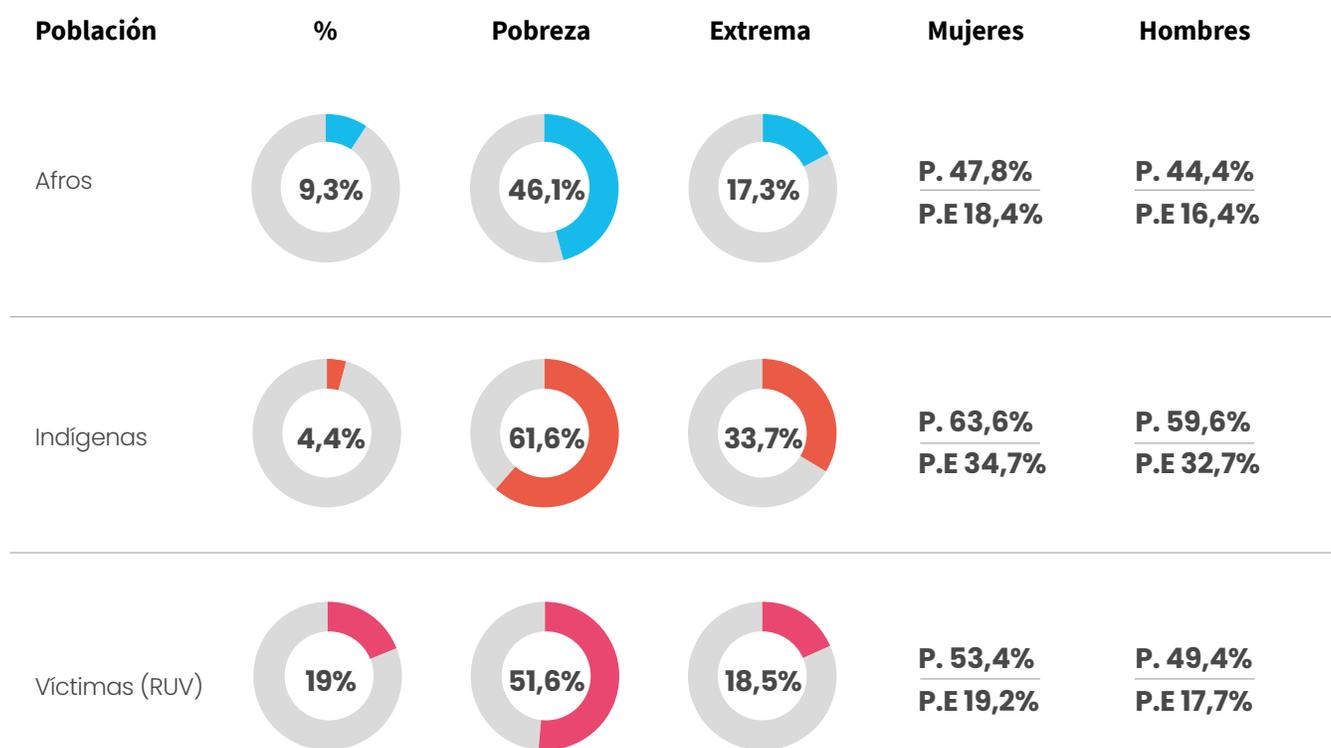
Según el censo nacional de población del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de 2018, en Colombia residen 52.215.503 personas. Dentro de este grupo poblacional, las mujeres representan el 51,2% de la población, los jóvenes el 25%, y el 19% son víctimas del conflicto armado. Además, el 9,3% de la población es afrocolombiana, el 4,4% pertenece a comunidades indígenas, el 7,1% enfrenta desafíos asociados a la discapacidad, el 7,8% son migrantes y el 1,3% son reinsertados y reincorporados. Estos números reflejan la diversidad poblacional del país.



Así mismo, el DANE (2023) en su estudio de pobreza monetaria reveló que el 36,6% de la población colombiana vive en condiciones de pobreza monetaria (personas que cuentan con menos de \$13.229 diarios para la totalidad de sus gastos), y el 13,8% se encuentra en pobreza monetaria extrema (personas que tienen menos de \$ 6623 diarios para la totalidad de sus gastos).

Al observar estas cifras con un foco diferencial e interseccional (ver “¡Nos la ponen muy de pa´ arriba!

¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral?”), se hace evidente que el problema de la pobreza se agrava bastante. Las poblaciones que componen la diversidad poblacional en Colombia, como mujeres, jóvenes, víctimas del conflicto armado, afrocolombianos, indígenas, personas con discapacidad, migrantes y reincorporados, entre otros, enfrentan desafíos adicionales que los hacen más propensos y vulnerables a caer en situación de pobreza<sup>4</sup>:



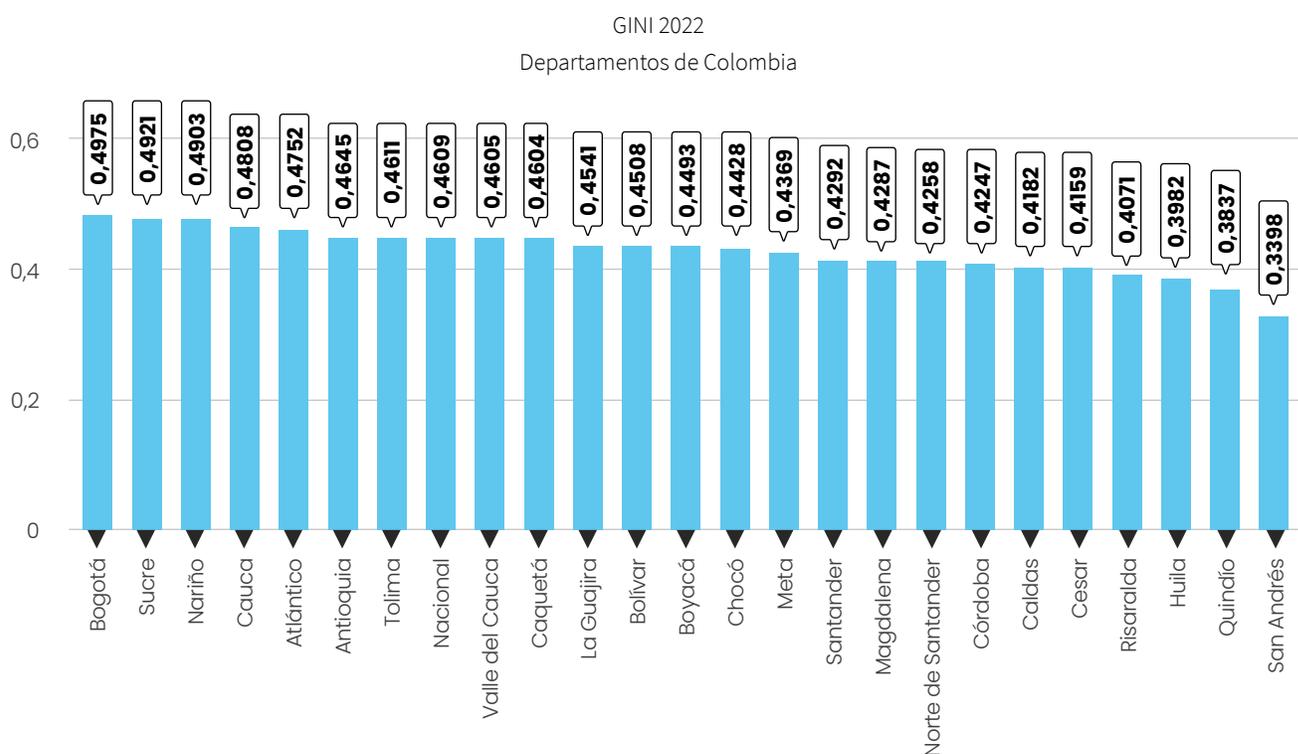
**Fuente:** elaboración propia a partir de las cifras (DANE, 2023)

4. Reducir las desigualdades no es un solo un objetivo desde el punto de vista moral o ético, sino que también tiene un sentido socioeconómico y de competitividad, donde el objetivo sea tener una sociedad más competitiva e incluyente. Sin embargo, para llegar a ello se deben generar compromisos y metas que permitan solucionar los desafíos sociales de los grupos poblacionales en Colombia.

Un ejemplo de estos desafíos sociales es la realidad que evidenció la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que realiza el DANE, al mostrar que existen grandes desigualdades entre los diferentes grupos poblacionales que habitan en Colombia. Por ejemplo, una mujer colombiana tiene 1,7 veces más probabilidades de quedar en desempleo que un hombre. Desde el enfoque étnico, una persona indígena recibe en promedio dos años menos de escolaridad que otro habitante del territorio colombiano, así como un afrocolombiano tiene el doble de probabilidades de vivir en un barrio marginal, y los hijos de migrantes venezolanos no se encuentran matriculados en el colegio, en comparación con menos de una décima parte de la población no migrante (Banco Mundial, 2021).

Por otro lado, el informe “Hacia la construcción de una sociedad equitativa en Colombia” del Banco Mundial (2021) señala a Colombia como uno de los países con más altos niveles de desigualdad y de baja movilidad social, que limitan el crecimiento económico, la productividad y el bienestar social. Dentro de estas problemáticas, se destaca la desigualdad de ingresos en el país, que es la más alta entre todos los países de la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico (OCDE) (Banco Mundial, 2021; Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2022)2022. Se puede inferir que la desigualdad afecta (entre otras) el pleno acceso a empleos formales y de calidad con consecuencias tanto generacionales como poblacionales<sup>5</sup> (Comisión Económica para América Latina, 2022).

Por consiguiente, en el análisis de la distribución de ingresos laborales en las familias en Colombia (coeficiente de Gini<sup>6</sup>) para el año 2022 el resultado es de 0,563 a nivel nacional (DANE, 2023). Con respecto al Gini en cabeceras municipales el resultado fue 0,538 y en 2021 fue 0,548. En los centros poblados y zonas rurales dispersas el Gini fue 0,479 para 2022 y en 2021 este coeficiente fue de 0,462.



**Fuente:** Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

5. Sin embargo, aquellos que pueden acceder a una oportunidad de empleo se enfrentan también a una serie de barreras y desafíos que impiden generar una relación equitativa de obtención de ingreso laboral. A partir del estudio de la CEPAL (2022) para el año 2021, la distribución de ingresos obtenidos por trabajo era mucho mayor en los hombres que en las mujeres, acentuando cada vez más la brecha de género en cuanto a la igualdad de trato en el trabajo y en el salario. Esto genera el cuestionamiento sobre cómo la brecha y la inequidad en circunstancias laborales puede incrementarse aún más allá de los temas de género, con atributos adicionales como edad, discapacidad, orientación sexual y pertenencia étnica.
6. El coeficiente de Gini es un indicador económico que se mide a través de variables de ingreso, tomando valores entre 1 y 0, donde 0 es una distribución que alcanza niveles igualitarios y 1 se relaciona con una distribución de desigualdad.

Para complementar este panorama del país en cifras, también es importante analizar algunos estudios de confianza y mercado, que muestran que la sociedad colombiana está pidiéndole al sector empresarial que asuma un rol más activo y claro frente a la solución de los retos sociales y económicos que enfrenta el país. Por ejemplo, los más recientes resultados del Institute for Business Value (IBV) de IBM (2023) muestran que la sociedad (y los consumidores) cada vez poseen una mayor conciencia con respecto a temáticas de carácter social y medioambiental, y el 77% de consumidores consultados desean adoptar decisiones más sostenibles, mientras las expectativas sobre las empresas de cara a los cambios sociales aumentan (IBM, 2022). Por su lado, el Edelman Trust Barometer 2023<sup>7</sup> muestra que el 63% de los encuestados afirma que compran o abogan por marcas de acuerdo a qué tan coincidentes sean con sus creencias y valores; el 69% de los encuestados consideran como un factor decisivo el impacto social de las empresas; por otro lado, el 84% afirma que los CEO deben asumir una postura mucho más notoria en temas de políticas públicas con stakeholders, o cuando se habla del trabajo que su empresa realiza en beneficio de la sociedad.

En definitiva, el panorama de Colombia presenta grandes retos reflejados en el desarrollo de la actividad empresarial. Las empresas pueden percibir estos desafíos en su operación diaria, desde la necesidad de importar parte de su proveeduría, hasta las limitaciones para encontrar mano de obra que se ajuste a sus necesidades específicas, así como los elevados costos logísticos, especialmente en mercados pequeños y con limitadas proyecciones. Esto se traduce en costos asociados a la desigualdad y la pobreza.

Lo anterior nos da un marco que sugiere la incorporación de un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en los

modelos de negocio de las empresas en Colombia como un asunto de competitividad y de solución a los desafíos sociales que afectan el crecimiento económico. Por lo tanto, el sector privado, actuando desde la fuerza de los negocios (y no desde un sentido filantrópico y caritativo), es el único capaz de generar soluciones sostenibles y de largo plazo para los problemas de inequidad y pobreza del país. Por su parte, otros actores como el Gobierno o las entidades sin ánimo de lucro dan un soporte desde soluciones de corto y mediano plazo. Sin embargo, no pueden proveer una forma de subsistencia sostenible, que permita a la diversidad poblacional del país tener mejores condiciones de vida y bienestar.



7. 23.<sup>a</sup> Encuesta Anual de Confianza y Credibilidad de la Empresa. Esta fue llevada a cabo por la agencia de investigación Edelman Data & Intelligence (Dxi) y consistió en entrevistas digitales de 30 minutos realizadas entre el 1 y el 28 de noviembre de 2022. La encuesta en línea Edelman Trust Barometer 2023 muestreó a más de 32 000 encuestados en 28 mercados, incluyendo Colombia (Edelman, 2023).

## ¿Qué es la diversidad, equidad e inclusión (DEI), en los entornos empresariales?

Para comprender mejor lo anterior, conviene ilustrar lo que no es DEI:

No implica homogenizar las culturas empresariales: este enfoque, por el contrario, reconoce que cada empresa construye su cultura desde códigos y hábitos específicos de su entorno, y no implica transformar en nombre de la defensa de la diversidad su cultura en un modelo predeterminado.

Las estrategias de DEI no son una imposición u obligación de ley. Más bien son un consenso del sector empresarial sobre la necesidad de actuar a favor del bien común y de una sociedad de oportunidades y bienestar para todos.

No es una moda o tendencia. A pesar de que desde hace algunos años estos temas estén en las agendas del sector empresarial, los asuntos concernientes a DEI son temas atemporales, que corresponden, por un lado, a la necesidad de una sociedad donde la exclusión y la pobreza son preponderantes, y por otro, a la construcción de condiciones que habiliten la competitividad del sector empresarial.

No son proyectos o programas de fortalecimiento de emprendimientos, programas de becas o generación de empleos. DEI es un marco estratégico, que espera que las empresas generen una transformación hacia un modelo que responda a las necesidades del entorno operativo y las convierta en oportunidades de negocio.

DEI no es el cumplimiento de marcos normativos que obligan a ciertos negocios a hacer compras o contrataciones de mano de obra local. Las acciones motivadas por obligaciones de ley por lo general no son sostenibles en el tiempo, pues una vez las operaciones de estas empresas terminan, las estrategias de DEI desaparecen. Es, entonces, a partir del fortalecimiento de las condiciones económicas y sociales para sus zonas de influencia, que las compañías pueden mejorar sus niveles de competitividad. Para cumplir esta premisa resulta con-



veniente implementar acciones de diversidad, equidad e inclusión, que tienen un enfoque estratégico el cual permite a las empresas mejorar el relacionamiento con sus entornos operativos y, a su vez, funcionan como mecanismo para que las compañías impulsen las condiciones sociales de sus grupos de interés a la vez que mejoran sus desafíos operacionales.

En la práctica, las estrategias de DEI implican preguntarse:

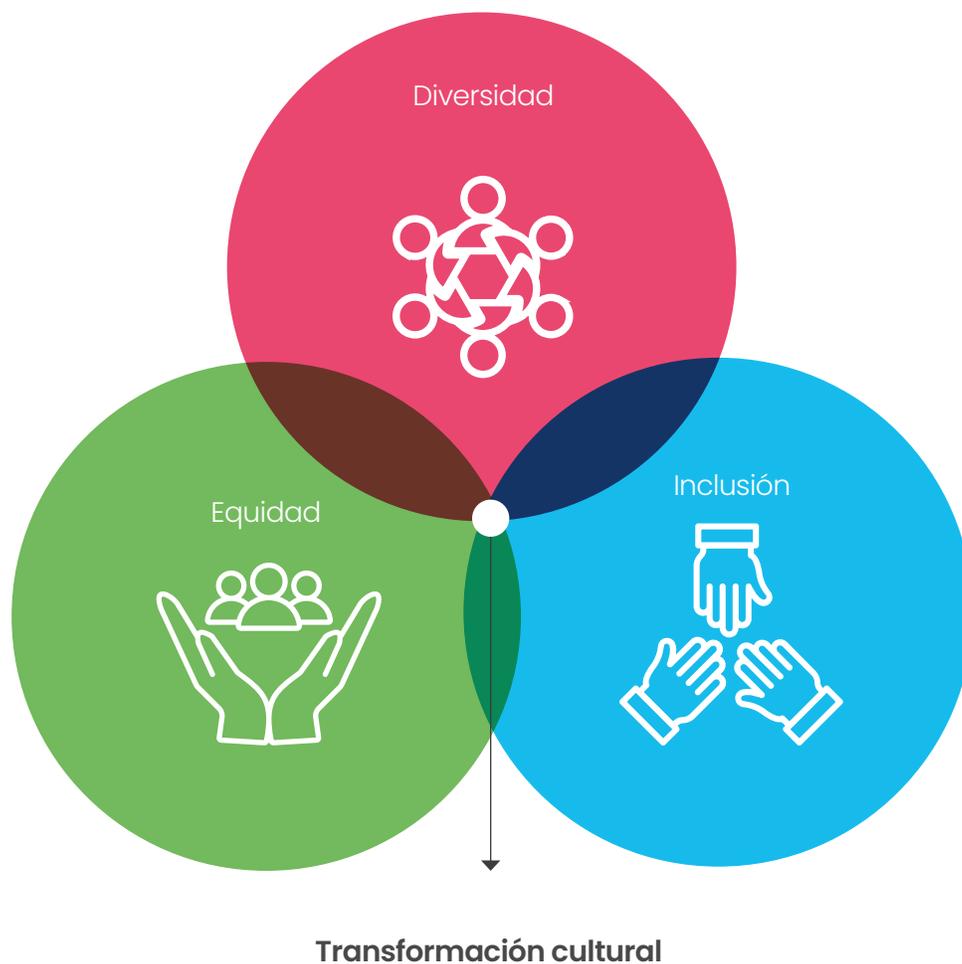
- ✓ **¿Quiénes conforman mi entorno operativo?** Analizar y comprender las condiciones socioeconómicas, étnicas, de género y etarias, entre otras, del entorno operativo, permitirá a las empresas ajustar su modelo de negocio y cultura corporativa, para que respondan al propósito superior del sector empresarial, que es generar soluciones eficientes a los retos que tienen sus entornos, referentes a la inequidad, la pobreza, y los conflictos.
- ✓ **¿Para qué el negocio va a desarrollar una estrategia de la DEI?** Esto determinará cuáles son los factores que determinan el éxito (KPI) asociados a la transformación del modelo de negocio, como por ejemplo la disminución de los costos de operación, una mayor y mejor atracción de talento humano y acceso a nuevos mercados, entre otros.

✓ **¿Quién dentro de la empresa liderará la implementación de la estrategia de la DEI?** Tener líderes conscientes y capaces de movilizar la transformación cultural que implica es fundamental para su éxito. Esta definición de líder consciente está muy alineada con la teoría del capitalismo consciente de John Mackey & Raj Sisodia. Estos liderazgos no solo están asociados a posiciones de poder.

✓ **¿Cuál es la estrategia de la DEI ideal para mi empresa?** La estrategia de la DEI debe ser diseñada a la medida del negocio y el entorno, pues según el tipo de operación, el sector económico y el lugar donde desarrolle sus operaciones, entre otros factores, tiene implicaciones sobre cuál es el mejor camino para garantizar la eliminación de

barreras y brechas que limitan el acceso a oportunidades al entorno operativo, y la definición de cuáles son los recursos necesarios desde la empresa para atender estos retos sociales, lo cual puede tener diversas implicaciones según el contexto (Ernst & Young, 2023).

✓ **¿Puedo generar esta transformación cultural solo o debo buscar aliados?** Con un trabajo articulado de parte de las empresas, las personas que conforman sus entornos operativos y los grupos de interés que puedan tener incidencia directa o indirecta (Gobierno nacional y local, ONG, cooperación internacional, universidades, fondos de inversión y otras empresas) es fundamental para garantizar el éxito de las estrategias de DEI.



Fuente: elaboración propia

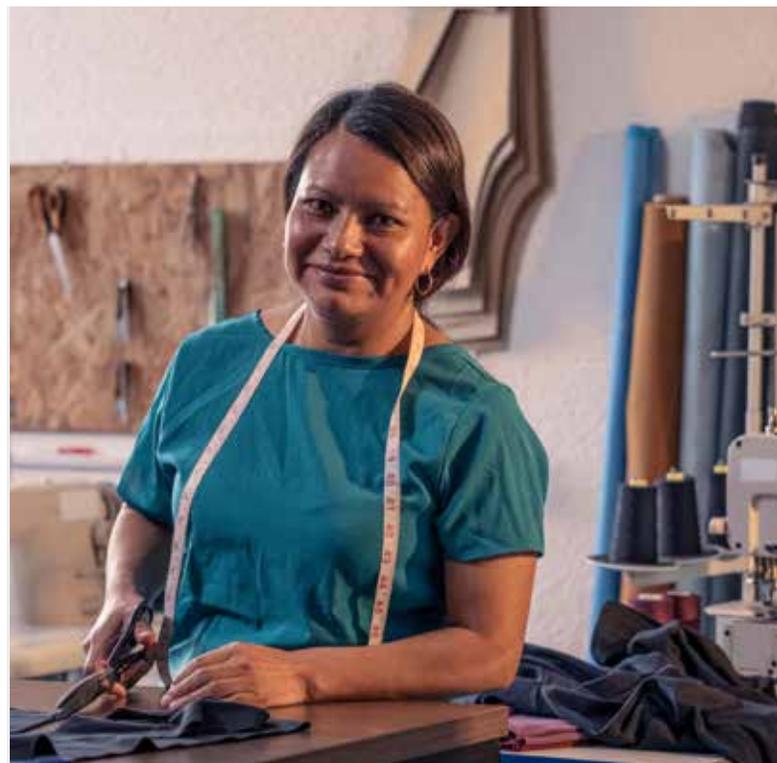
Es esencial destacar la correlación que existe entre los conceptos de diversidad, equidad e inclusión. El éxito de las estrategias de DEI radica en la comprensión de esta interdependencia. De nada sirve tener una composición demográfica diversa en las cadenas de valor de las empresas, si no se generan modelos de negocio que, a través de sus políticas, procesos y operaciones, fomenten un ambiente donde las personas se sientan incluidas y, al mismo tiempo, proporcionen un marco que les permita crecer y mejorar su calidad de vida. Entonces, un modelo de negocio diverso es exitoso cuando la base del mismo es la inclusión y la equidad.

No obstante, poder definir y entender estos conceptos por separado ayudará a las empresas a definir rutas de acción claras, desde el reconocimiento y la mitigación de retos y riesgos asociados a la implementación de estrategias de DEI.

## Diversidad

Es la variedad de individuos únicos que son reconocidos por sus diferencias. Estas diferencias pueden incluir pertenencia étnica, género, orientación sexual, edad, habilidades físicas, estatus socioeconómico y más (McKinsey & Company, 2022; Wisdom & Jenkins, 2021). Abordar la diversidad desde el entorno empresarial implica reconocer y celebrar las diferencias individuales, así como respetarlas y garantizar la plena participación dentro del lugar de trabajo (Wisdom & Jenkins, 2021), entendiendo que esto generara para la empresa una mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Ahora bien, Mckinsey & Company (2022) señala que la diversidad guarda también un fin último dentro del sector privado, relacionado con un cambio en la cultura corporativa por medio del establecimiento de fines que permitan reflejar las variadas diferencias que se encuentran en los entornos sociales. Un oportuno abordaje de la diversidad se presenta desde la consideración de los matices humanos en términos de ocupación, habilidades y capacidades, rasgos de personalidad y valores dentro de una organización, por poner algunos elementos para considerar (Salcedo-Pérez & Martínez-Contreras, 2023).



Entendiendo que la diversidad está directamente relacionada con la composición demográfica, en este componente es fundamental comprenderla y analizarla según el entorno operativo de cada negocio:

- ✔ Conocer las cifras oficiales, de entidades públicas locales o nacionales, sobre la composición demográfica del entorno operativo y sus condiciones de vida, revisando indicadores de pobreza monetaria, desigualdad, pobreza multidimensional, desempleo, informalidad, composición demográfica censal y retos del sistema educativo (ver “La pertinencia de la educación en Colombia”) entre otros.
- ✔ Desarrollar acciones que permitan a las empresas conocer de manera censal a su cadena de valor y su composición demográfica, pero también sus condiciones de vida. Esto permitirá conocer quiénes hacen parte de su negocio en diferentes niveles y entender si su operación refleja el entorno donde está desarrollando su negocio, o si por el contrario es una cadena excluyente.

- ✓ Indagar sobre grupos poblacionales subrepresentados en las cadenas de valor de las empresas y hacer ajustes encaminados a la generación de espacios libres de discriminación y de igualdad de oportunidades (World Economic Forum, 2023).
  - ✓ Cualificar diferentes áreas de trabajo (talento humano, sostenibilidad, responsabilidad social empresarial, compras, mercadeo, I+D, etc.) para la construcción de una agenda corporativa que permita dimensionar el entorno operacional (Ballar, 2023).
  - ✓ Proyectar cómo las estrategias de diversidad pueden ser desarrolladas de acuerdo con la naturaleza del negocio y sus objetivos de competitividad (McKinsey & Company, 2022).
  - ✓ Establecer aspiraciones cuantificables por medio de metas e indicadores de medición que permitan evaluar el desempeño de la implementación de la diversidad en un periodo de tiempo determinado.
  - ✓ La diversidad tiene un significado basado en el contexto geográfico: mientras que para algunas sociedades la diversidad puede comprender connotaciones raciales o étnicas; para otras (como el caso colombiano) involucran matices adicionales asociados al conflicto o recientemente al fenómeno migratorio (Fundación ANDI, 2022).
- Para las empresas conocer su entorno a profundidad se configura en una ventaja competitiva, pero a la vez en la oportunidad de aportar a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente.



**Programa DEI del Grupo Ecopetrol.** Desde hace algunos años esta empresa le apostó a integrar a su cadena a los grupos más vulnerables de Colombia (su operación está a lo largo y ancho del país), y para esto hizo un análisis demográfico a la luz de las cifras del DANE y decidió configurar una estrategia en cuatro aristas poblacionales:

- ✓ **Género:** orientación sexual e identidad de género.
- ✓ **Etnias:** origen y condiciones socioculturales.
- ✓ **Reconciliación:** víctimas, excombatientes y retirados de la Fuerza Pública.
- ✓ **Discapacidad:** en todas sus dimensiones.

Esto ha llevado a que evalúen su experiencia en diversidad en la organización con un 93% de favorabilidad.

Proveedores y contratistas puntuaron con un 88%, mientras la comunidad reportó un 71% (Grupo ECOPETROL, 2023). Para el caso de una encuesta de percepción de diversidad e inclusión de la ANDI, también se presentaron los siguientes resultados de favorabilidad para el grupo empresarial: empleados 92%, contratistas 90% y sociedad 75%, demostrando no solo una apuesta clara por la DEI, sino además el conocimiento de ello por parte de sus empleados (Fundación ANDI, 2022). Esto, además de todos los beneficios previamente expuestos, refleja el compromiso y la retención de los empleados, en paralelo con la reputación del grupo.

## Equidad

El concepto de equidad se refiere a cómo las empresas garantizan igualdad de oportunidades y condiciones para todos los individuos que ya hacen parte de sus cadenas de valor (colaboradores, proveedores o distribuidores), independientemente de sus diferencias personales o características, como género, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, habilidades físicas, estatus socioeconómico o lugar de nacimiento. El foco principal de estas estrategias es cerrar las brechas de progreso de las personas que por sus condiciones de vida previas a la vida laboral (diversidad, pobreza, entre otros), y a pesar de ser incluidas en las dinámicas económicas tradicionales y formales, no logran tener movilidad social (Montenegro & Meléndez, 2014).

Esto genera un reto a las empresas: si incluir es la puerta de entrada a su cadena de valor, ¿cómo garantizo que los individuos, una vez incluidos, logren tener movilidad social, que les permita tener una mejor calidad de vida? Las estrategias de equidad son la respuesta a este interrogante, pues agrupan una serie de acciones y ofertas que logran equiparar el terreno para las poblaciones más vulnerables. Estas acciones pueden ser:

-  **Equidad salarial y pago justo a proveedores:** asegurarse de que todos los empleados y proveedores reciban un salario y pago justo y equitativo por el trabajo, producto o servicio que realizan, independientemente de su género, pertenencia étnica u otras características personales.
-  **Políticas de conciliación laboral y vida personal:** ofrecer políticas de conciliación laboral y vida personal que beneficien a todos los empleados, independientemente de su género, para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
-  **Censar a los empleados y conocerlos más allá del registro de colaborador o proveedor:** las empresas deben hacer una apuesta importante por conocer su cadena de valor de manera más profunda. Poder conocer la situación de las personas

que hacen parte de la cadena de valor, como proveedores o colaboradores, ayuda a las empresas a tomar decisiones sobre cómo invertir sus recursos para fortalecerlos y generar estrategias que generen equidad y crecimiento.

**Programas de becas o estudio de otros idiomas para toda la cadena de valor:** estas iniciativas pueden dar acceso a educación de calidad. Esto implicaría tener una cadena de valor más competitiva y con un mayor estándar de calidad.

La equidad tradicionalmente ha estado relacionada con los temas de género (World Economic Forum, 2023), y se centra en las diferencias, opresiones y conductas que perjudican el crecimiento y desarrollo de la mujer en los ambientes laborales, debido a la existencia de estructuras, creencias y códigos que benefician más a los hombres (Stone et al., 2021). Es importante tener en cuenta que cuando se habla de equidad se debe ir más allá de los asuntos de género y empleo; se debe abarcar la población vulnerable y la cadena de valor completa (Wisdom & Jenkins, 2021; World Economic Forum, 2023).

De cualquier forma, la equidad también se puede comprender desde diferentes dimensiones, como se puede apreciar en los siguientes ejemplos:

-  **Étnico:** desde factores sociales, políticos y económicos que han generado barreras diferenciales y puntos de partida disímiles con respecto a otros grupos poblacionales, así como la representación estereotipada y la falta de promoción y oportunidades de crecimiento.
-  **Víctimas del conflicto:** desde brechas y barreras para acceder a un empleo formal y estable, pueden quedar en el terreno de la informalidad para poder subsistir o situaciones precarias que generan mayores índices de vulnerabilidad. Colinda con las comunidades étnicas, que son reconocidas por las instituciones jurídicas colombianas como los principales grupos en cuanto a afectaciones por el conflicto armado en Colombia.

✓ **Reincorporados:** desde las limitaciones que han tenido a lo largo de su vida para poder acceder a una educación o empleo se suma la falta de competencias y habilidades que exige el mercado laboral. Esta situación resulta más difícil cuando se habla de mujeres y jóvenes o adultos mayores en proceso de reincorporación, a causa de las brechas que experimentan para la inserción a la vida civil.

✓ **Edad:** desde los prejuicios, mitos y lógicas de consumo-mercado a partir de los segmentos de edades según sea el caso, reflejados en fenómenos como la brecha salarial, el edadismo, la capacitación y desarrollo del personal y su estabilidad laboral, entre otros.

✓ **Migración:** a partir del trato diferencial que existe con respecto a los ciudadanos nacionales y migrantes en términos de derechos humanos, laborales y sus derivados, así como la normalización de conductas discriminatorias como la xenofobia, las brechas salariales y cualquier situación inadmisibles en contravía del ejercicio universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Organización Internacional para el Trabajo, 2014).

✓ **Discapacidad:** a partir de limitantes físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos (Naciones Unidas, 2006).



**Estrategia Tenaris TuboCaribe:** fabricante de tubos y servicios relacionados para la industria de la energía del mundo y otras aplicaciones industriales. Ante la realidad de su sector, Tenaris TuboCaribe decidió lanzar en 2014 una estrategia con la intención específica de avanzar en asuntos de equidad de género.

Con la vinculación de cerca de 70 mujeres a su planta de acoples, se evidenció la necesidad de hacer cambios físicos y organizacionales. Por un lado, se realizaron mejoras a la infraestructura como salas de lactancia y baños para mujeres, así como la solicitud de uniformes para las mujeres embarazadas. De igual forma, se inició una transformación cultural para garantizar un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de hombres y mujeres, incluyendo acceso igualitario a espacios de formación dentro de la jornada laboral. Además, con esta estrategia, se evidenció una reducción en su tasa de rotación del 26% (2018) al 13.3% reflejado para el año 2019 (FANDI, 2019).

## Inclusión

La inclusión tiene que ver con todo tipo de acciones o mecanismos que lleven a las empresas a revisar sus procesos y políticas para hacer ajustes que les permitan habilitar la vinculación de población vulnerable<sup>8</sup> en sus cadenas de valor (como colaboradores, proveedores y/o distribuidores) (Fundación ANDI, 2022). También puede verse desde la analogía de abrir la puerta y dejar ingresar a aquellos que, por su pertenencia étnica, edad, estatus migratorio o situaciones relacionadas con la violencia y socioeconómicas, entre otras, no han podido acceder a las mismas oportunidades que el resto de la población (ver ensayo 3) Esta definición nos sugiere que la inclusión:

Entre las modalidades de inclusión se encuentra el empleo inclusivo, que es el mecanismo por el cual se promueve la vinculación de personas vulnerables a empleos formales y estables. La inclusión laboral requiere del compromiso y acción de las personas en condición de vulnerabilidad y de distintos actores institucionales públicos y privados en las trayectorias de educación, formación, intermediación y empleo (Fundación ANDI, 2020).

8. Grupo poblacional que por razones geográficas, socioeconómicas o históricas ha estado excluido de las dinámicas de crecimiento económico.



**Programa inclusión laboral de PREBEL:** el modelo de sostenibilidad planteado por esta compañía colombiana de la industria cosmética incluye aspectos sociales, económicos y ambientales y está en línea con su propósito superior: “Embellecemos vidas”. Este se encamina a cocrear un espacio laboral humano e incluyente en el que la calidad de vida y el desarrollo de los empleados son protagonistas.

A partir de lo anterior, el programa plantea la meta de 60 personas con discapacidad vinculadas a la compañía para finales del 2023, y cuenta en la actualidad con 35 colaboradores con algún tipo de discapacidad (físicas, sensoriales, cognitivas y múltiples) contratados directamente. Este proceso implica la ejecución de un plan de trabajo que involucra a todos los procesos que hacen parte de la experiencia del colaborador dentro de la compañía, con unas áreas principales y unas áreas transversales que apalancan el desarrollo de las personas que están en la organización.

Así las cosas, PREBEL no percibe la discapacidad desde la filantropía, sino desde la competitividad, lo que se sustenta en mediciones que revelan aumento de la productividad y el desempeño; la disminución en los niveles de rotación y bajas tasas de accidentalidad y ausentismo, y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional. Además de estas ventajas, la evolución organizacional ha constituido una serie de adaptaciones y aprendizajes que van desde la voluntad de todos los niveles hasta procedimientos de selección con protocolos, realización de campañas de lenguaje de señas en la organización y la adecuación de instalaciones para favorecer a las personas con discapacidad, traducidos en un enriquecimiento de la compañía desde la diversidad (FANDI, 2023).

Por esto, las empresas que le apuestan a este modelo de inclusión son un vehículo para que estas poblaciones excluidas del mercado laboral tengan mayor movilidad social. El empleo no es un hito aislado y asocia-

do al momento de la contratación, pues implica un trabajo articulado entre la educación básica, media<sup>9</sup>, posmedia<sup>10</sup>, la instancia de intermediación laboral y las empresas (Fundación ANDI, 2020, 2022; *United States Agency for International Development et al.*, 2019). Las empresas deben tomar responsabilidad sobre la exclusión de estos grupos del ecosistema laboral. En muchas ocasiones sus procesos de talento humano generan barreras que no permiten que estas poblaciones puedan ingresar y tener un vínculo laboral estable. Para garantizar mayor movilidad social para población vulnerable a partir de empleos de calidad es necesario lograr:

- ✓ Eliminación de las barreras que existen dentro de las compañías para la vinculación laboral de población vulnerable.
- ✓ Empresas que cuenten con una política de empleo inclusivo.
- ✓ Vinculación de población vulnerable de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- ✓ Planes de bienestar pertinentes de acuerdo con las necesidades de los colaboradores.
- ✓ Articulación con aliados del ecosistema de empleo inclusivo.
- ✓ Equipos internos que velen por la promoción y respeto de las prácticas, procesos y políticas derivadas de la decisión de implementar estrategias de empleo inclusivo.

9. Ver “Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla”.

10. Ver “La pertinencia de la educación en Colombia”.



**Ruta empleo inclusivo Totto:** desde el año 2014, la empresa ha implementado una ruta de empleo inclusivo que permite que mujeres, jóvenes en situación de vulnerabilidad económica y personas con discapacidad auditiva e intelectual obtengan oportunidades de acceso al mercado laboral formal y empoderamiento económico. Para ello, la ruta posee 5 etapas:

1. **Habilidades para la vida:** desarrollar y fortalecer las habilidades básicas para la vida.
2. **Orientación socioocupacional:** guiar espacios que fomenten la construcción de proyectos de vida, preparando a la población para incorporarse al mercado formal.
3. **Acceso a la educación posmedia:** articular y facilitar espacios de acceso a la educación posmedia.

4. **Inclusión laboral (primer empleo):** promover la vinculación laboral formal en la empresa o en otras organizaciones.

5. **Semillero:** desarrollar y acompañar a la población para potenciar sus competencias y ser más competitivos en el mercado laboral.

Con esta estrategia en Bogotá, Totto ha contribuido a romper los círculos de pobreza que afectan a la población que impactan. Con un 60% de beneficiarios que se convierten en el primer miembro de su familia en acceder a la educación posmedia y un 100% en conseguir su primer empleo formal, se refleja una mejora significativa en su calidad de vida. Además, destacan que el 57% de los beneficiarios son mujeres, lo que potencia transformaciones culturales desde el rol de la mujer tanto a nivel familiar como en la sociedad en general.

## Beneficios y retos de la DEI



### Beneficios

McKinsey & Company (2022a) afirma que los beneficios generales de incorporar la DEI en los modelos de negocio de las empresas tienen que ver con el compromiso y sentido de pertenencia: los individuos que pertenecen a las cadenas de valor de organizaciones donde se percibe un alto compromiso con la DEI tienen un 111% más de probabilidad de mostrarse como son en el trabajo, lo que los estimula a permanecer, participar y contribuir como se refleja en los siguientes aspectos:

✓ **Liderazgo:** los individuos que pertenecen a las cadenas de valor de compañías comprometidas con la DEI son un 80% más propensas a manifestar que sus líderes promueven la confianza y el diálogo abierto, mientras que un 73% son más propensas a reportar que existe una cultura de liderazgo que promueve el trabajo en equipo e incide positivamente en el comportamiento de las personas.

✓ **Salud organizacional:** las prácticas empresariales y los comportamientos de liderazgo efectivos conducen a una mejor salud organizacional —definida como la capacidad para alcanzar un desempeño superior en el largo plazo—. La diversidad es un poderoso elemento facilitador de prácticas saludables y resultados positivos.

- ✓ **Desempeño financiero:** las compañías percibidas como diversas tienen un 93% más de probabilidad de lograr resultados financieros superiores al promedio.
- ✓ **Mejor desempeño de ejecutivos:** las compañías con equipos ejecutivos con diversidad tienen 14% más de oportunidad de alcanzar un desempeño superior que otras empresas. Aumentos en la productividad: de acuerdo con la información recolectada por las empresas referenciadas en esta publicación, todas afirmaron que una vez los participantes de los programas alcanzan su curva de aprendizaje, son más productivos que sus pares.
- ✓ **Aumentos en la productividad:** de acuerdo con la información recolectada por las empresas referenciadas en esta publicación, todas afirmaron que una vez los participantes de los programas alcanzan su curva de aprendizaje, son más productivos que sus pares.
- ✓ **Mejoras en el clima laboral:** la inclusión de personas tradicionalmente excluidas del mercado laboral puede tener un efecto positivo en las relaciones, en tanto que permite entender y reconocer que, a pesar de que vivimos en un país diverso, hay igualdad de oportunidades para todos.
- ✓ **Disminución de la rotación de personal:** algunos estudios indican que la vinculación de grupos vulnerables puede reducir la deserción y el absentismo, generando ahorros para la empresa. En la medida en que estos grupos poblacionales se sienten parte de un entorno en el cual son aceptados y valorados, su motivación y compromiso aumentan. Estas personas son 36% más propensas que sus pares en otras empresas a reportar que desean trabajar tres o más años en la compañía. Adicionalmente, son 15% más propensas a reportar su deseo de ser promovidas (Fundación ANDI, 2022).
- ✓ **Mejora el trabajo en equipo, la innovación y la motivación:** los equipos de trabajo heterogéneos pueden generar ideas creativas. La diversidad poblacional aumenta la probabilidad de llegar a so-

luciones comunes, mejorando el desempeño y la competitividad de la empresa.

- ✓ **Reducción del desempleo:** cada estrategia empresarial ayudará a reducir la tasa de desempleo para estos grupos poblacionales que se ven más afectados por las asimetrías entre la oferta y la demanda del mercado laboral. Las acciones de las empresas serán construir un país equitativo e incluyente en donde, independientemente de la población a la que pertenezca, es posible contar con un trabajo digno y decente.



## Retos

### Culturales

- ✓ Desarrollo de líneas de trabajo en habilidades blandas con las que los participantes de los proyectos puedan adaptarse fácilmente a las dinámicas del mercado.
- ✓ Construcción de relaciones de confianza.
- ✓ Superación del asistencialismo.
- ✓ Promoción y fomento de una mentalidad empresarial entre los participantes.
- ✓ Realización de alianzas que construyan vehículos de impacto colectivo con las cuales los diferentes actores del entorno, ONG, cooperación internacional, Estado, y sector privado, entre otros, estén alineados y así logren tener resultados de mayor impacto.
- ✓ En el desarrollo de proyectos de inclusión se deben tener en cuenta las necesidades del sector privado para asegurar la demanda y no generar falsas expectativas.
- ✓ Incidencia de las condiciones de orden público en la implementación de los proyectos, tanto en la ruralidad como en las zonas urbanas.

### Infraestructura

- ✓ Desarrollo de vías terciarias.
- ✓ Maquinaria para la transformación de la materia prima.
- ✓ Infraestructura en las empresas para incluir a más población con discapacidad.

### Económicos y financieros

- ✓ Altos costos logísticos que inciden en las viabilidades financieras de los proyectos de encadenamientos y distribución.
- ✓ Es importante calcular el retorno de la inversión en los proyectos de inclusión. Es necesaria una forma de pensamiento creativa y que tenga en cuenta todos los elementos del proceso.
- ✓ Métodos y plazos de pago que sean razonables con los emprendimientos de población en situación de vulnerabilidad.

- ✓ Ausencia de educación financiera y bancarización en los participantes de los proyectos.

### Técnicos

- ✓ Fomento de cultivos según la vocación productiva del territorio.
- ✓ Mejoramiento de la productividad.
- ✓ Implementación de buenas prácticas agrícolas y ambientales.
- ✓ Desarrollo de proyectos que nazcan desde la demanda o necesidad de las empresas.
- ✓ Alineación de las necesidades del mercado laboral con los programas de educación posmedia para responder a lo que el sector privado requiere.

Para ver las condiciones mínimas de articulación entre la oferta educativa y las necesidades del sector productivo, así como recomendaciones para los tomadores de decisiones, puede consultarse el ensayo “Pertinencia de la educación en Colombia”.



## Panorama de la DEI en el sector empresarial a nivel mundial

A modo de referentes, se expone a continuación una breve mirada del panorama global de la DEI desde las empresas. Para el caso de países como México, Ecuador, Brasil, Holanda, Serbia, Finlandia, Egipto, Angola y Sudáfrica, la DEI y sus sectores empresariales han girado en torno a cómo generar inserción laboral en comunidades étnicas a partir de sus procesos históricos, entendiendo la falta de acceso a bienes y servicios por causas de la exclusión o la pobreza. Además de crear políticas que generen espacios sociales que empoderen fenómenos como justicia social, estas deben generar protección de los más vulnerables y medidas para frenar el desempleo (Bombaro, 2020; Worldcom, 2023).

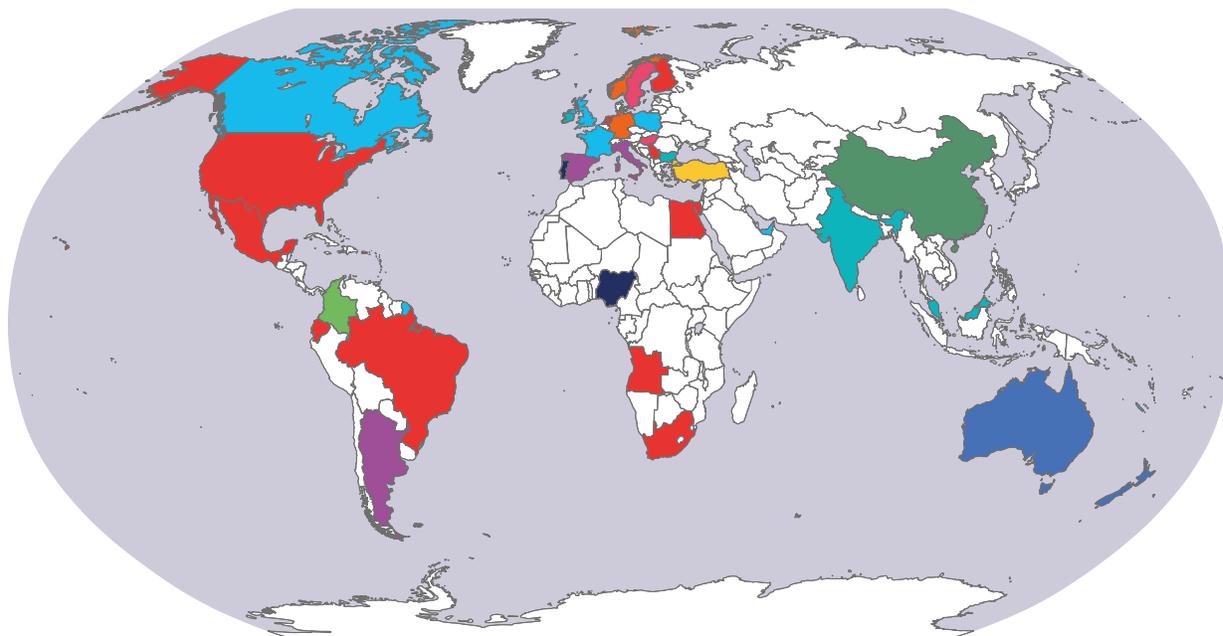
Otros enfoques en temáticas de la DEI tienen que ver con los temas de inmigración (Canadá, Reino Unido, Francia, Polonia, Emiratos Árabes Unidos, Malasia), donde el objetivo ha girado en torno a que el sector empresarial trabaje en conjunto con los órganos gubernamentales en la flexibilización de las leyes migratorias, con el fin de promover una mayor integración de las comunidades migrantes que llegan al territorio. La búsqueda de inserción laboral bajo el apoyo de sectores de la cooperación internacional en temas de oportunidades laborales, asistencia humanitaria y medios de vida para la creación de emprendimientos y capital semilla son los temas más comunes que giran en torno a las estrategias de diversidad, equidad e inclusión con enfoque migratorio que manejan estos países (Aperian Global, 2023; Devarakonda, 2020).

Frente a la identidad de género (Argentina, España, Italia, Suiza, República Checa), el objetivo ha girado en torno a generar políticas de respeto y tolerancia dentro de los

equipos de trabajo, establecer lineamientos para crear espacios donde se generen reivindicaciones y espacios culturales del movimiento LGBTQI+, así como generar alianzas entre el sector público-privado en torno a la asistencia médica, educación y medios de vida. Por otra parte, para los temas de género (Australia, Nueva Zelanda, Nigeria) le han apostado a buscar políticas que generen mayor participación de las mujeres en el mundo laboral (Aperian Global, 2023; Pompper, 2014).

De la misma forma, se presentan otros temas fundamentales que abordan otros países (China, por ejemplo), como la religión, discapacidad, nacionalidad y la migración interna. Así generan apoyo de movilización, asistencia e inclusión laboral para las poblaciones que viven apartadas de las grandes ciudades del país (Worldcom, 2023). Por consiguiente, las temáticas y los enfoques que abordan diferentes países parten del contexto y la situación coyuntural de cada territorio, por lo que las estrategias de la DEI terminan por ser una alternativa a los desafíos sociales.

**Temas relevantes entorno al DEI a nivel mundial**



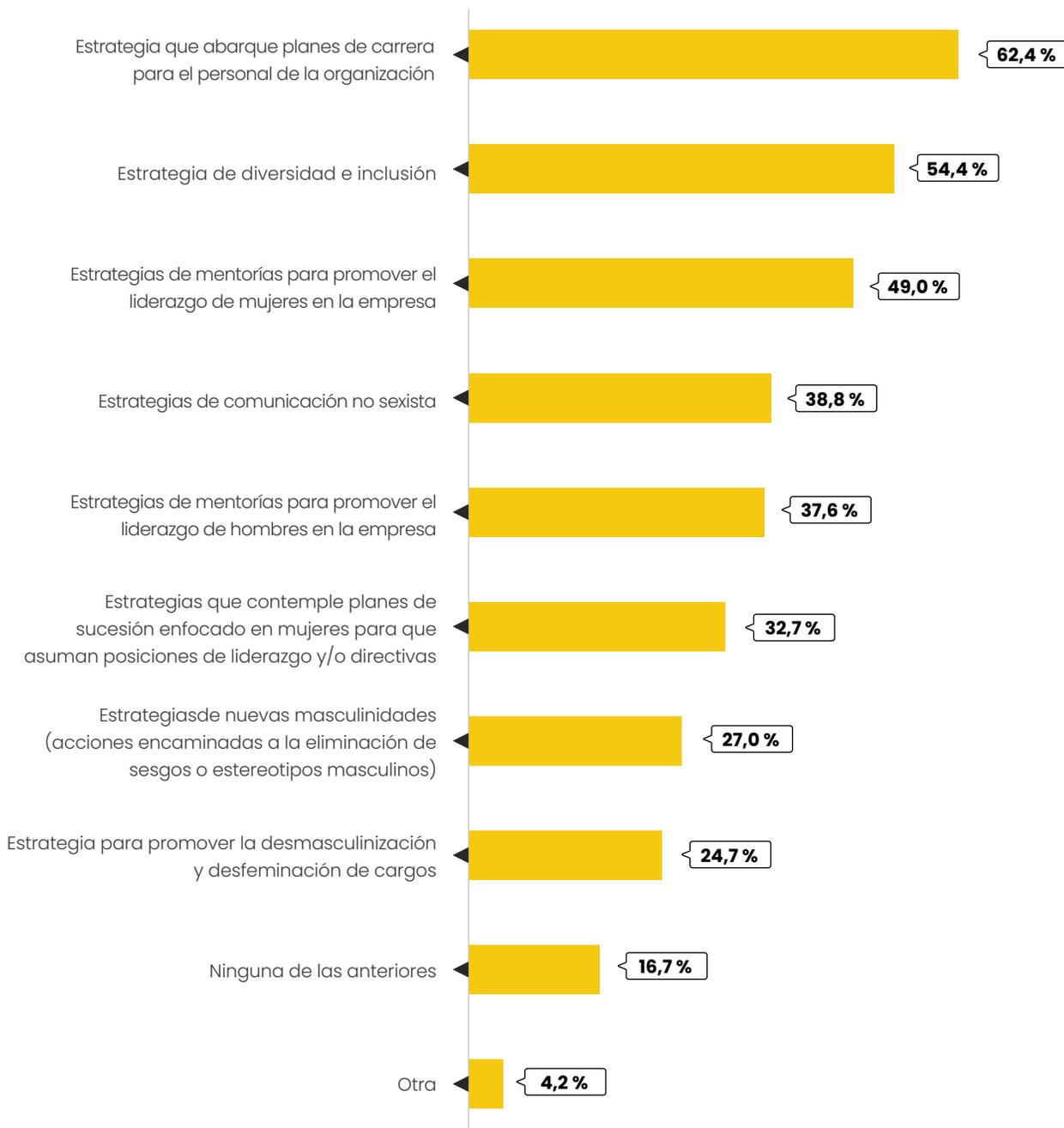
- Inmigración
- Raza /etnicidad
- Identidad de género
- Orientación sexual
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Edad
- Posconflicto
- Género
- Migración interna

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos de Aperian Global (2023) & Worldcom (2023)

## La diversidad, equidad e inclusión en Colombia

Según el Global Parity Alliance: Diversity, Equity and Inclusion 2023, el 70% de las empresas grandes y medianas del mundo, desde el 2010, tienen en sus agendas

centrales el tema de la DEI, y Colombia no es ajena a esta tendencia, como lo muestra la Encuesta de equidad de género de la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2023), donde el 54,4% de los encuestados manifestaron tener estrategias de la DEI:



Fuente: Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

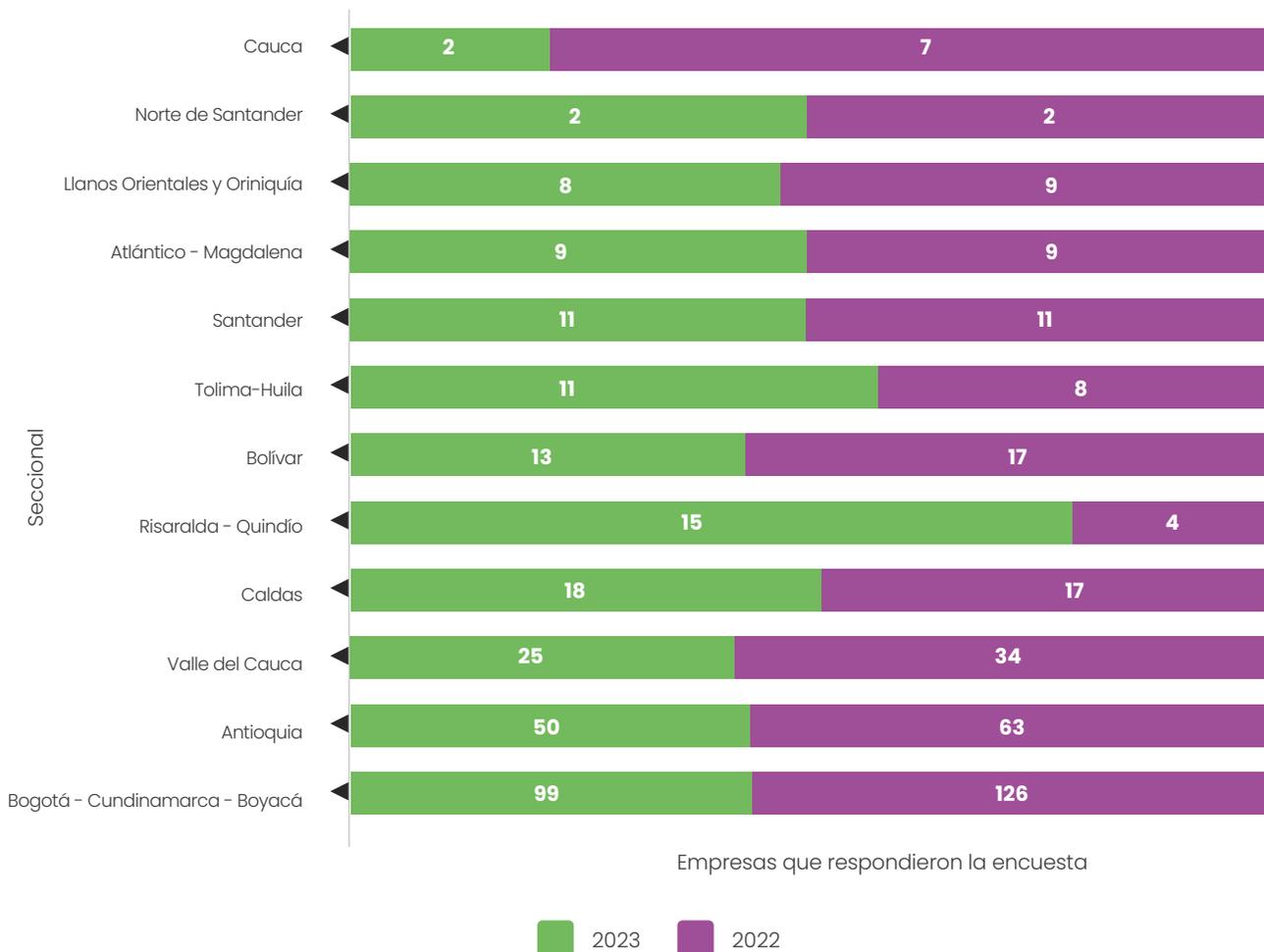
Es importante que estos resultados también ponen una alerta importante, y es que la mayoría de esta agenda está concentrada en temas de género, y como lo hemos visto a lo largo del documento, la DEI abarca todas las poblaciones con brechas de oportunidades. El análisis de cómo las brechas de oportunidades cambian a lo largo de las trayectorias académicas y laborales es un punto central del Modelo de Empleo Inclusivo y la razón principal de su intersección con la DEI.

Adicional a lo anterior, el informe Ranking Par (2022) muestra que en Colombia hay 252 empresas que incluyen en sus modelos de negocios prácticas de DEI:

✓ El 28% de las empresas colombianas que respondieron la encuesta Ranking Par mencionan que

- ✓ generan criterios de diversidad en la evaluación de empresas proveedoras.
- ✓ El 38% de las empresas colombianas capacitan en temas de equidad o diversidad a sus proveedores.
- ✓ El 53% de las empresas colombianas sensibilizan a sus equipos de comunicaciones en temas de diversidad.

Las regiones de Colombia donde hay más empresas interesadas y que están desarrollando acciones enmarcadas en DEI son: Bogotá, Cundinamarca y Boyacá con un 37,6%, Antioquia con un 19%, Valle del Cauca con un 9,5% y Caldas con un 6,8%. La siguiente gráfica muestra cómo en la mayoría de las regiones del país, el interés por este tema ha aumentado significativamente:



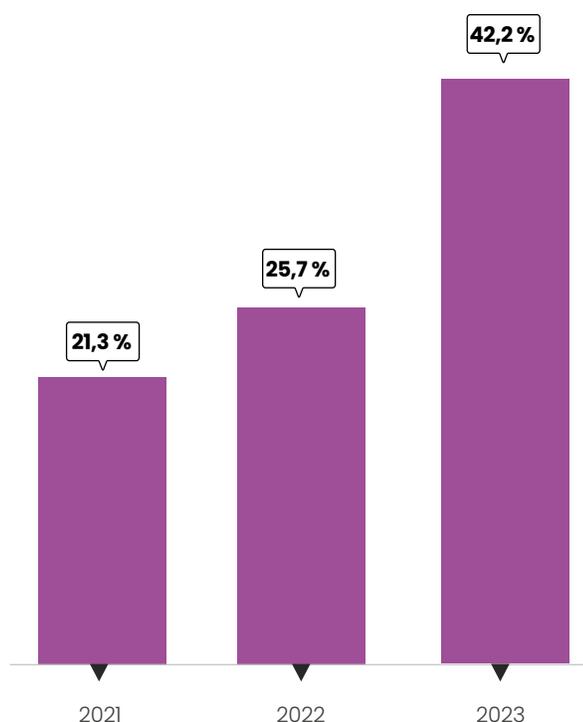
Fuente: Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

Es evidente el interés de las empresas en Colombia por las estrategias de DEI, razón por la cual vale la pena analizar como las empresas están implementando estas estrategias:

### Presupuesto

El presupuesto que destinan para la implementación de acciones DEI muestra que las empresas duplicaron los recursos destinados del 2021 al 2023:

**¿Cuenta con presupuesto destinado exclusivamente para implementar acciones para promover la equidad, diversidad y la inclusión?**



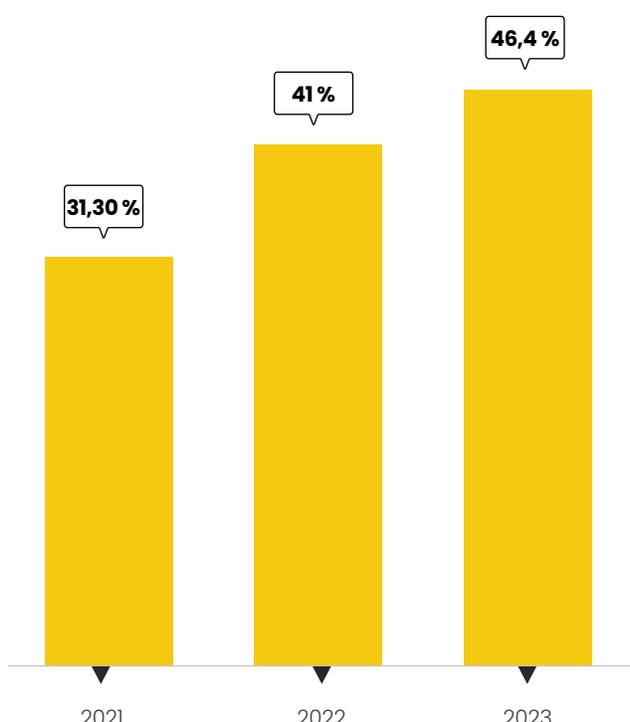
Fuente: Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

Es interesante ver cómo en Colombia está sucediendo lo mismo que la tendencia mundial: según Global Parity Alliance: Diversity, Equity and Inclusion 2023, en 2020 se estimó que las empresas en todo el mundo gastaron USD 7500 millones en esfuerzos relacionados con DEI, una cifra a la que se espera superar por más del doble para 2026 (USD 15.400 millones).

### Sistema de medición y seguimiento de las estrategias

La encuesta muestra que cada vez más empresas realizan una medición periódica para saber su situación en términos de DEI. Esto refuerza el interés y la inversión en tiempo y dinero que están haciendo las empresas en esta materia:

**¿Su empresa usa una herramienta propia o externa de medición periódica que permita conocer la situación de equidad de género, diversidad e inclusión?**



Fuente: Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

Cabe destacar que las empresas también se apoyan en herramientas externas para el establecimiento de planes de trabajo, metas y mejora de sus procesos de cualificación del talento, para consolidarse como más diversas e incluyentes. Entre las principales herramientas de medición externas se destacan Ranking Par (71%), Sello equipares (23%), la medición interna (21%) y los principios WEPS (6%) (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2023).

**¿Su empresa cuenta con indicadores que miden sus acciones de equidad, diversidad e inclusión?**



**¿Su empresa mide el retorno económico que tiene para el negocio el desarrollo de su(s) estrategia(s) y/o política(s) de equidad de género, diversidad e inclusión?**



■ Si ■ No

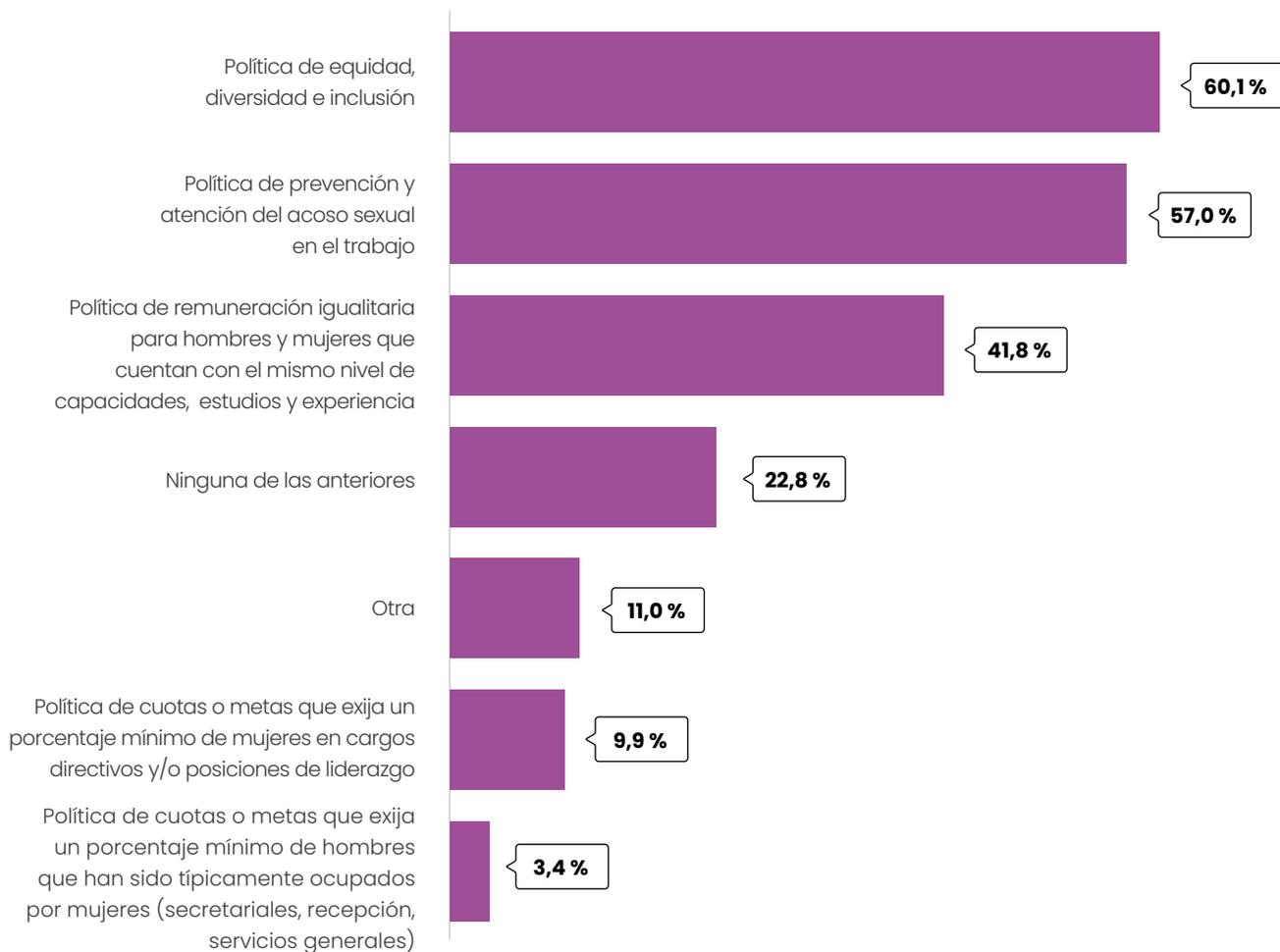
**Fuente:** Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

Igualmente, las empresas también se apoyan en indicadores que ayuden a medir sus acciones DEI a partir de indicadores como el número de contrataciones de población vulnerable, nivel de rotación/deserción, capacitaciones en torno a los temas de la DEI, así como la realización de eventos y publicaciones frente a sus acciones diversas, equitativas e incluyentes, tal como lo refleja el 52,5% de las empresas que comunica públicamente información (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2023; Calixto Sandoval & Rincón González, 2023).

**Políticas**

Dentro de las 263 empresas que respondieron la encuesta de la ANDI, se encontró que el 60,1% de ellas cuentan con una política que apunta al fortalecimiento de las acciones en diversidad, equidad e inclusión. De esto se desprenden acciones de prevención y acoso sexual (57%) o de remuneración igualitaria (41,8). No obstante, y más allá del impacto de estas políticas, más del 22% de las empresas aún tienen pendiente la tarea de la consolidación de estos lineamientos, que permiten el desarrollo de planes o acciones de bienestar, capacitación y sensibilización de los empleados en temas de diversidad y prácticas de contrataciones y desarrollo profesional, sujetos a acciones y recursos específicos (Aequales, 2022).



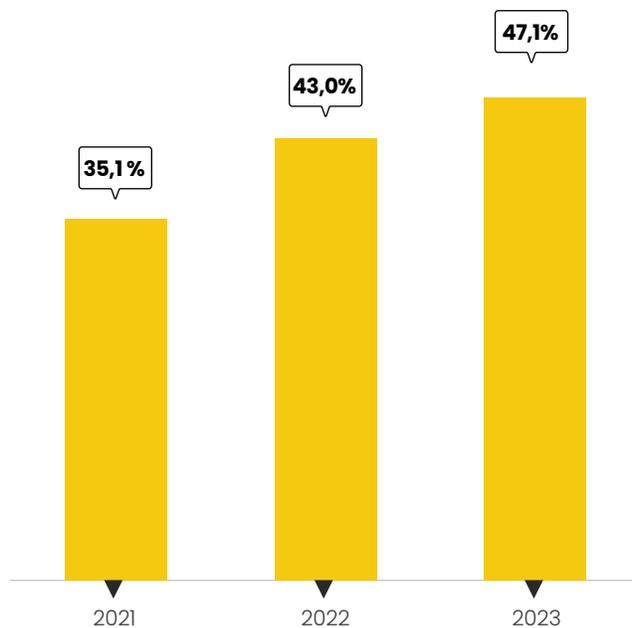


Fuente: Encuesta de equidad de género ANDI (2023)

## Comités internos

Se ha evidenciado que, para movilizar los temas de la DEI en las empresas y pasar del discurso a la acción, es determinante tener instancias internas que lideren las acciones de DEI.

**¿Cuenta con un comité interno de diversidad, equidad e inclusión o espacio de articulación que haga sus veces?**



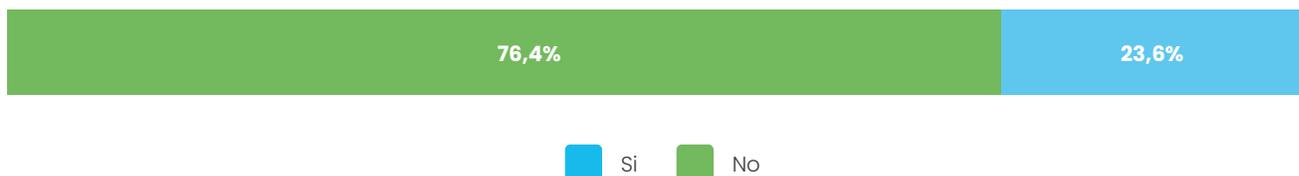
Fuente: Encuesta de equidad de género (ANDI 2023)

## Caracterización de los empleados

Para empezar a diseñar estrategias de DEI, es fundamental tener una caracterización demográfica y de ne-

cesidades de los individuos que componen la cadena de valor. Las empresas han empezado por caracterizar a sus empleados, lo cual supone un esfuerzo importante, pero no suficiente:

**¿Su empresa realiza alguna caracterización de sus empleados que le permita reconocer su perfil y obtener información de sus necesidades para establecer planes de bienestar que mejoren su calidad de vida?**



**Fuente:** Encuesta de equidad de género (ANDI 2023)

Tal como se ilustra en el ensayo “Capas de la crisis de aprendizajes en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla”, condiciones como la pertenencia a grupos poblacionales, la ruralidad, o las bajas condiciones socioeconómicas afectan el desempeño académico de los estudiantes en la educación media y, por tanto, las competencias y conocimientos desarrollados por los futuros empleados. En consecuencia, es importante establecer la línea base poblacional que permita determinar particularidades

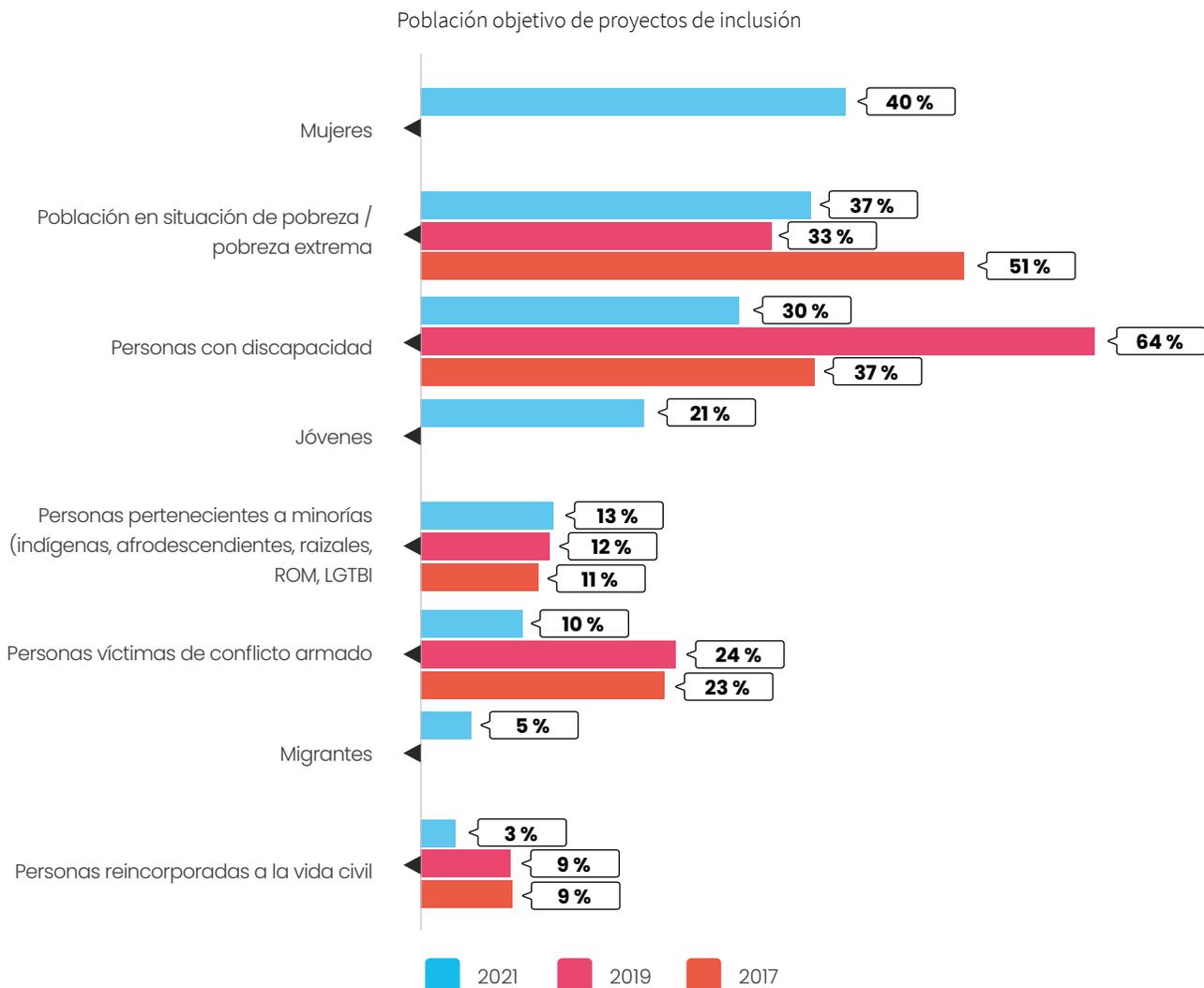
como la edad, la proveniencia, si pertenecen o no a alguna población vulnerable, con alguna condición de discapacidad o el nivel de estudios (Baller, 2023). Igualmente, es necesario comprobar qué poblaciones no están presentes en la organización y el porqué de su ausencia, garantizando un fortalecimiento efectivo del talento humano y la contingente eliminación de brechas y barreras de manera endógena (Aequales, 2022; Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2023; Gadsden-Wiggins, 2023).



## Composición demográfica

Para finalizar este capítulo, es importante evidenciar los grupos poblacionales que las empresas están incluyendo

en sus cadenas de valor. Según la última encuesta de Arquitectura social de la ANDI (2022), estos son los principales:



Fuente: Encuesta ASE ANDI, 2022

Estas cifras evidencian cómo la agenda pública puede incidir en las elecciones empresariales a la hora de decidir dónde focalizar sus esfuerzos en DEI. Es decir, evidencia que las tendencias de focalización de poblaciones son variables en el tiempo, seguramente alineadas a los constantes cambios sociales y económicos del país, y a la agenda pública, que hace que las empresas hagan más énfasis en unas u otras poblaciones.

Todas las cifras expuestas muestran que en Colombia las empresas cada vez ven más relevancia a los temas de diversidad, equidad e inclusión, pero también el análisis demuestra que hay una oportunidad para continuar trabajando en temas estructurales, que implican una transformación cultural corporativa en clave de DEI.

## Conclusiones

Retomando la pregunta que buscábamos responder en este documento, ¿por qué los modelos de negocio de las empresas en Colombia deben tener un enfoque de diversidad, equidad e inclusión?, queda claro que, en un país con retos en materia de pobreza y desigualdad, las empresas deben incluir en sus agendas de competitividad la transformación de sus modelos de negocio. En este contexto, el rol del sector empresarial debe centrarse en incluir a poblaciones y territorios tradicionalmente excluidos de las dinámicas de crecimiento, y generar oportunidades equitativas, donde la diversidad sea un activo de la competitividad y no un pasivo.

La inclusión económica de estas poblaciones solo puede generarse desde el sector empresarial y sus mercados. El Gobierno o las entidades sin ánimo de lucro pueden ayudar con soluciones de corto y mediano plazo, pero no pueden proveer una forma de subsistencia sostenible. Las empresas sí.

Los empresarios, actuando con su lógica privada y su visión de negocios y no como donantes caritativos, son una herramienta muy poderosa para generar las grandes transformaciones sociales que Colombia requiere con urgencia. En el mundo, los inversionistas, los clientes y las nuevas generaciones entienden que los problemas sociales son oportunidades para los negocios. Por esto necesitamos que nuestras empresas quieran transformar el país, entendiendo que una sociedad más equitativa e inclusiva será la oportunidad para crecer y volvernos más competitivos.

Como lo evidencian las cifras, cada vez más empresas le apuestan a generar estrategias de DEI con presupuestos más robustos y esquemas de medición más sofisticados. Ahora el llamado es a pasar del discurso a la acción. Es urgente que los empresarios pasen de ver las estrategias de DEI como inversión social, y empiecen a transformar sus modelos de negocio con un espíritu más consciente de sus entornos y de su rol determinante para el desarrollo no solo económico, sino también social del país. Ninguna empresa puede perdurar en el tiempo sin una economía fuerte, así como ningún negocio puede prosperar inmerso en sociedades insostenibles.



### Retos en DEI

Implementar estrategias de DEI tiene muchos aspectos positivos, especialmente en lo referente a su impacto final. Sin embargo, es importante resaltar que el proceso de diseño e implementación supone grandes retos internos y externos a la operación de las empresas. Hay que reconocer que el camino para lograr estrategias exitosas de DEI es largo y lleno de obstáculos.



### La DEI es único para cada empresa

El éxito de las estrategias de DEI está íntimamente ligado a reconocer que los entornos operativos de cada empresa son únicos, y que los diseños de las estrategias se deben hacer a la medida de cada organización. Incluso una empresa puede requerir estrategias de DEI con variaciones, según cada lugar donde opere.



### Hay que medir las estrategias de DEI

Para avanzar en estos aspectos, es necesario medir con rigurosidad, como se mide cualquier estrategia fundamental del negocio. No se puede dejar de mencionar que el 87,5% de las empresas no mide el retorno económico que tiene el negocio en el desarrollo de sus estrategias de DEI, a pesar de que es de gran importancia generar espacios de sensibilización con el empresariado, para revisar cómo sus acciones de DEI generan beneficios que solucionan los desafíos sociales de su entorno operacional, a la vez que satisface las necesidades de su modelo de negocio. Gracias a estas mediciones, se puede dar el paso del discurso a la acción.



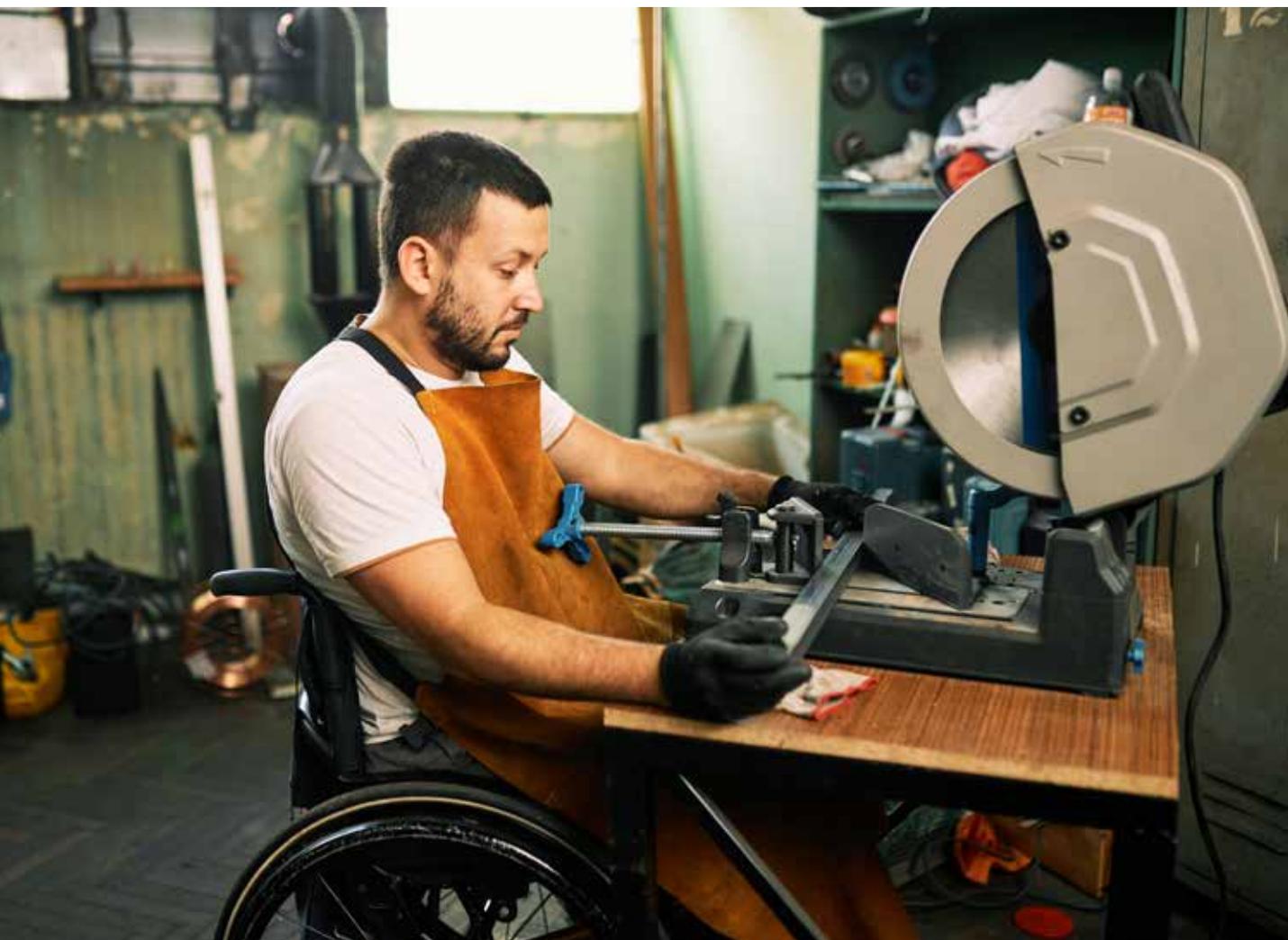
## La equidad va más allá del género

La equidad debe trascender las brechas de género. Comprender diversos enfoques como la equidad racial, juvenil y de discapacidad, entre otras iniciativas, facilitaría que toda la fuerza laboral tenga las mismas condiciones, oportunidades y crecimiento. Esta visión más amplia desde la interseccionalidad permite establecer estrategias más sólidas que conecten con la inclusión y en últimas, con la diversidad.



## La DEI no es una moda

Para transitar satisfactoriamente este valioso camino de la diversidad (y sus componentes), es necesario superar las barreras culturales ante las diferencias que, contrariamente a lo que se suele pensar, contribuyen de manera importante a la solución de problemas y a acercarse a un mercado cada vez más diverso. También es clave evitar caer en el error común de abordarlo solo como una moda potencializada por el mercado, o entender la inclusión laboral únicamente bajo los límites de las diferencias de género o la contratación de personas con discapacidad.



# Casos de éxito de empleo y empleadores

---

**El empleo formal y estable contribuye a reducir los márgenes de pobreza en el país y genera mayores oportunidades de crecimiento y competitividad social y económica. Esto, al evidenciar que contar con un trabajo permite seguir desarrollando vocaciones y talentos que aportan a una mejor producción y una mayor movilidad socioeconómica. En ese sentido, existen iniciativas exitosas que han impulsado empleos donde se promueve la diversidad, la equidad y la inclusión para seguir favoreciendo la movilidad social para población vulnerables, a continuación, se presentan estas acciones.**

---

## Casos de éxito de empleo y empleadores

# #InclúyeTTE

## Totto



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Hemos desarrollado un programa de alto impacto que inicia en la etapa escolar y finaliza en el acceso al primer empleo. #InclúyeTTE no solo ha alcanzado cifras importantes, sino que ha establecido un tejido sólido de oportunidades y de empoderamiento individual y comunitario. Hemos logrado dar respuestas a los desafíos sociales de nuestro país a través de las necesidades de nuestra organización».



Totto busca promover la equidad y la inclusión a través de su programa #InclúyeTTE, aportando al empoderamiento económico de jóvenes en situación de vulnerabilidad económica y de personas en situación de discapacidad. Para ello, desarrollamos habilidades para la vida, la orientación socio ocupacional, la formación superior y la intermediación al mercado laboral formal.

Para lograr el fortalecimiento de la diversidad, equidad e inclusión, Totto realiza las siguientes actividades:

- ✓ Desarrollar habilidades para la vida: en esta fase, a través del deporte y el arte, en los grados de primero a octavo se promueven actividades habilidades como comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo y liderazgo.
- ✓ Promover en los grados noveno a once cursos en las instituciones educativas sobre orientación socio ocupacional, con un enfoque de liderazgo comunitario.

- ✓ Facilitar el acceso a la educación superior, ya sea técnica o profesional, para el desarrollo de competencias y conocimientos requeridos por el mercado laboral.
- ✓ Promover la vinculación laboral en el mercado formal, ya sea en la organización o en el ecosistema laboral.
- ✓ Desarrollar y brindar acompañamiento a los jóvenes para potenciar sus competencias y lograr el acceso y la permanencia en el mercado laboral.

A lo largo de su implementación, la iniciativa ha enfrentado una serie de obstáculos, entre los que se encuentran los sesgos alrededor de las poblaciones vulnerables, para lo cual se implementaron estrategias de comunicación y gestión dirigidas a ver la diversidad como una oportunidad. También, existen obstáculos de carácter normativo, paternalistas y de barreras culturales. Por esto, para enfrentar estos obstáculos ha sido clave la constante participación de la alta gerencia en los procesos, de forma que se realicen ajustes en la medida que avanza el programa. Se busca que cada ajuste y estrategia mantenga un enfoque diferencial basado en el contexto. De igual forma, se ha buscado resaltar la importancia del programa entre los participantes, con el fin de reducir la deserción y generar continuidad en el desarrollo de competencias básicas para el trabajo.

Desde Tutto se busca abarcar la inclusión a partir de un proceso integral que involucre a población vulnerable en la inserción laboral de forma efectiva y con bases sólidas. Desde el inicio del programa, este marcó un diferencial al adaptar su política de inclusión a las necesidades de la empresa, para lo cual se parte de la capacitación en habilidades claves que podrán servir al crecimiento de la organización y, también, al crecimiento social del país en las distintas regiones que opera la marca. Asimismo, esta iniciativa trabaja de acuerdo con las diferencias culturales del país, para lo cual, además de contar con estrategias innovadoras para abordar los desafíos sociales, también se tienen acciones que permiten que la iniciativa sea sostenible y replicable en otros contextos.



El programa se ha desarrollado con el apoyo de actores esenciales que hacen parte de diferentes sectores y aportan en todas las etapas que permiten la inserción al empleo formal. En ese sentido, la articulación se da de la siguiente manera:

- ✓ La Fundación Menorah, Fundación Semilla y Fruto, como líderes comunitarios, han aportado a la cofinanciación del proyecto y han facilitado espacios para su implementación.
- ✓ La Fundación Menorah y la Institución Educativa Distrital Técnico Menorah apoyan la orientación socio-ocupacional desarrollando actividades pedagógicas.
- ✓ Se cuenta con aliados claves para el acceso a educación superior como la Universidad Javeriana, la Universidad del Rosario y la Universidad del Bosque.
- ✓ Para el ingreso al empleo formal, se tiene apoyo de Best Buddies, la caja de compensación familia Compensar y RECA, entre otros.

Todos estos esfuerzos han llevado al logro de importantes resultados, tanto para la organización como para la población beneficiaria. Para Totto, adoptar una política más inclusiva le ha permitido contar con entornos más creativos, conseguir un posicionamiento importante de la marca, obtener incentivos tributarios y dinamizar procesos al interior de la empresa. Frente a los resultados en la población beneficiaria, se destacan los siguientes:

- ✓ Desde el 2014 hasta el 2023 se ha impactado a cerca de 5000 niños, niñas y jóvenes en habilidades básicas para la vida y construcción de su proyecto de vida.
- ✓ Para el 2023, se han beneficiado a 900 niños, niñas y jóvenes, además de apoyar a 26 personas en condición de discapacidad.

- ✓ Más de 120 jóvenes y personas en condición de discapacidad han podido acceder a educación superior, tanto técnica como profesional.
- ✓ El 60 % de los beneficiarios se convierten en el primer miembro de su familia en acceder a educación superior.
- ✓ El 90 % de las personas que ingresan al programa logran conseguir su primer empleo formal.
- ✓ Cerca del 57 % de los beneficiarios son mujeres, aportando así a la equidad de género.



**¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la diversidad, equidad e inclusión para impulsar el empleo inclusivo?**

«En TOTTO seguiremos trabajando para fortalecer y ampliar nuestro programa a nuevas comunidades, en colaboración con aliados y bajo una apropiación sólida y natural del respeto por la diversidad. Queremos inspirar y empoderar a otros actores reafirmando nuestro compromiso en cada acción que emprendamos».

Casos de éxito de empleo y empleadores

## #TuCasaLibreDeEstereotipos Sodimac Homecenter



### ¿Por qué se consideran un caso de éxito?

«Somos un caso de éxito por los aprendizajes que nos han dejado más de 16 años trabajando colaborativamente por una sociedad más justa, incluyente y con mayores oportunidades para todos».

A través de la iniciativa #TuCasaLibreDeEstereotipos, Sodimac Homecenter tiene el objetivo de promover la diversidad, equidad e inclusión en todas las áreas de su organización, con el fin de contribuir a crear una sociedad más justa y con mayores oportunidades para todos. Para lograr este objetivo, se establecieron políticas de contratación que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de su género, raza, orientación sexual o condición de discapacidad. Estos lineamientos se enmarcan en una política de diversidad, equidad e inclusión; un protocolo de equidad de género; una cartilla de prevención de acoso sexual; un protocolo de atención a clientes diversos; y una ruta de cambio de género.





Algunos de los programas de #TuCasaLibreDeEstereotipos que soportan su objetivo son:

- ✓ **Manos capacitadas**, donde se promueve la contratación directa de personas en condición de discapacidad y de personas en condición de vulnerabilidad socioeconómica en edades entre 18 y 21 años.
- ✓ **Mujeres conectadas**, que también comparte la misión de promover la inclusión en el entorno laboral. En este caso, mediante la preparación de talento femenino para ocupar altos cargos directivos a través de mentorías realizadas entre mujeres gerentes, mujeres jefes y coordinadoras.
- ✓ Existen espacios de sensibilización y reconocimiento de personas LGBTI.
- ✓ Para los jóvenes, se cuenta con el programa *Yo creo en la construcción de mi futuro*, donde se brindan espacios de formación, intermediación laboral y emprendimiento juvenil.
- ✓ Para continuar promoviendo la equidad de género, se avanza en el programa **#TuCanchaLibreDeEstereotipos**, donde se fomenta una cultura del deporte en donde hombres y mujeres juegan en igualdad de condiciones.

Algunos de los principales desafíos a los que se enfrenta #TuCasaLibreDeEstereotipos parten de la dificultad que tiene la población vulnerable para acceder a procesos de selección por falta de herramientas y conocimientos para el uso de plataformas de oferta laboral. A esto se suman la baja capacitación en habilidades para el trabajo y los sesgos por parte de la sociedad hacia las personas en condición de vulnerabilidad. Para afrontar estos obstáculos de forma proactiva, se ha optado por trabajar de la mano con aliados que ayudan al proceso de capacitación, tanto en la intermediación laboral como en la obtención de habilidades y conocimientos para el trabajo. De igual forma, se desarrollan actividades de sensibilización para población vulnerable y para las personas externas que interactúan con la organización.

Desde #TuCasaLibredeEstereotipos se trabaja en brindar acciones innovadoras y con valor agregado que permitan lograr el objetivo de contar con una sociedad más inclusiva. Esto se hace por medio de programas focalizados para población vulnerable que responden a sus necesidades específicas. Gracias a estas acciones, el programa #TuCasaLibreDeEstereotipos se ha replicado en los centros de trabajo de 25 ciudades del país, a través de lineamientos claros y flexibles que se adaptan al contexto en el que se implementa el programa. Para reconocer y tener claridad de todas las necesidades y demandas que permiten la replicabilidad, se analizan datos de formación, de contratación y demográficos.

Dentro de los resultados se evalúan variables como tasa de formación, nivel de contratación y datos demográficos. A la fecha, los resultados alcanzados son:

- ✓ En el programa Manos capacitadas actualmente hay 120 personas en condición de discapacidad cognitiva y 7 en condición de discapacidad física.
- ✓ En el transcurso del 2023 se han vinculado 35 personas en situación de vulnerabilidad, y en total desde 2013 se encuentran vinculadas 453.
- ✓ En el programa Mujeres conectadas han participado 35 mentoras y 46 mentees, logrando un total de 127 sesiones.
- ✓ En Yo creo en la construcción de mi futuro, durante tres ciclos se beneficiaron 722 jóvenes, de los cuales 59,6 % son mujeres.
- ✓ El 46,1 % de los colaboradores son jóvenes.



### ¿Qué acciones seguirán realizando o adoptarán para promover la diversidad, equidad e inclusión para impulsar el empleo inclusivo?

«Seguiremos desarrollando programas de inclusión, iniciativas de capacitación y sensibilización, celebraciones con sentido, campañas de comunicación y más proyectos para cumplir con nuestro propósito de que la casa de todos sea una casa libre de estereotipos. En este trabajo, reconocemos el poder de las alianzas y esperamos vincular a todos los grupos de interés para que colaboradores, clientes y todos los colombianos puedan practicar y vivenciar la DE&I».

## 2

# ANÁLISIS POBLACIONAL DE LAS TRAYECTORIAS DE LA EDUCACIÓN HACIA EL EMPLEO

En Colombia persisten obstáculos en las trayectorias educativas y laborales, que se incrementan en algunas poblaciones y dificultan el acceso y permanencia en el mercado laboral formal. Poblaciones como los jóvenes, las mujeres, los migrantes, las comunidades étnicas, las personas con discapacidad, la población LGBTI, las personas mayores de 55 años y otras poblaciones enfrentan mayores barreras para obtener empleo formal y estable. Esta desigual distribución

en oportunidades incide en la injusticia e inequidad social que existe en Colombia y, además, disminuye la productividad y la competitividad de nuestro país. Ante este escenario, el INEI en su cuarta versión presenta un análisis poblacional, por primera vez con un enfoque interseccional, el cual busca brindar una radiografía de las trayectorias de la educación al empleo de poblaciones que históricamente han estado excluidas del mercado laboral formal.





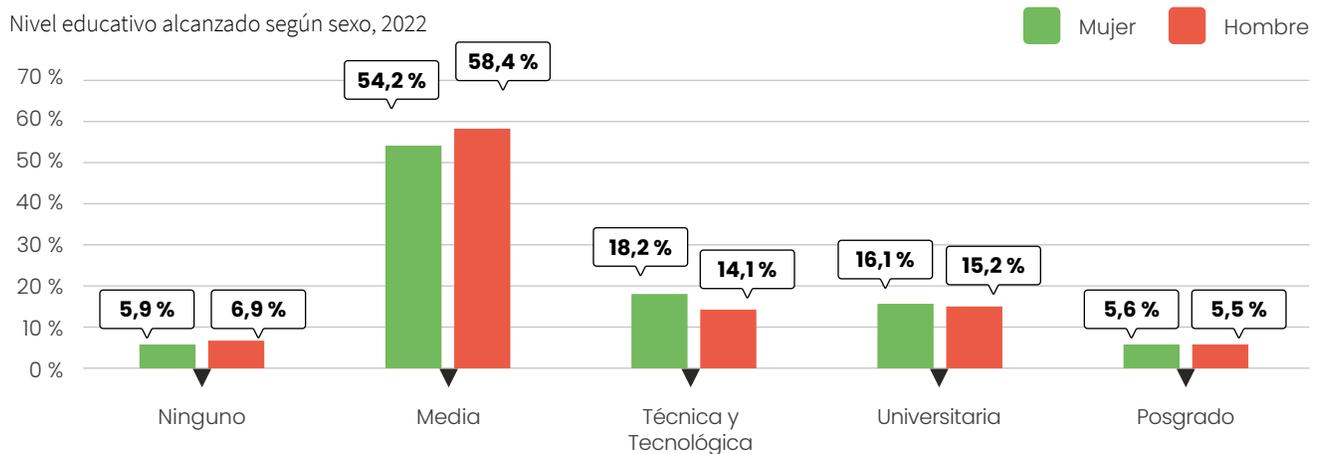
# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las mujeres en el 2022?

## Algunas cifras



**51 %** de la población son mujeres (25 898 772)

**Sabiendo que la educación es fundamental para acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?**



**Fuente:** elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE, 2022. Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas según los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018\*.

\* Nota: Consiste en la información agrupada de la pregunta ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido? Media incluye media académica y media técnica; técnica y tecnológica incluya normalista; posgrado incluye especialización, maestría y doctorado

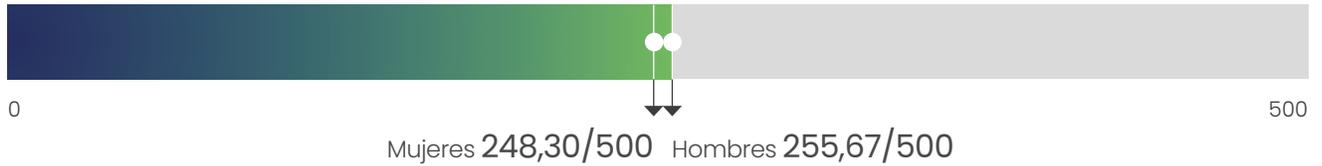
En general, las mujeres están más formadas que los hombres. El **39,9 % de las mujeres cuentan con educación y formación posmedia**, mientras que solo la tienen el 34,8 % de los hombres.

**Pero... ¿y en términos de calidad educativa?**

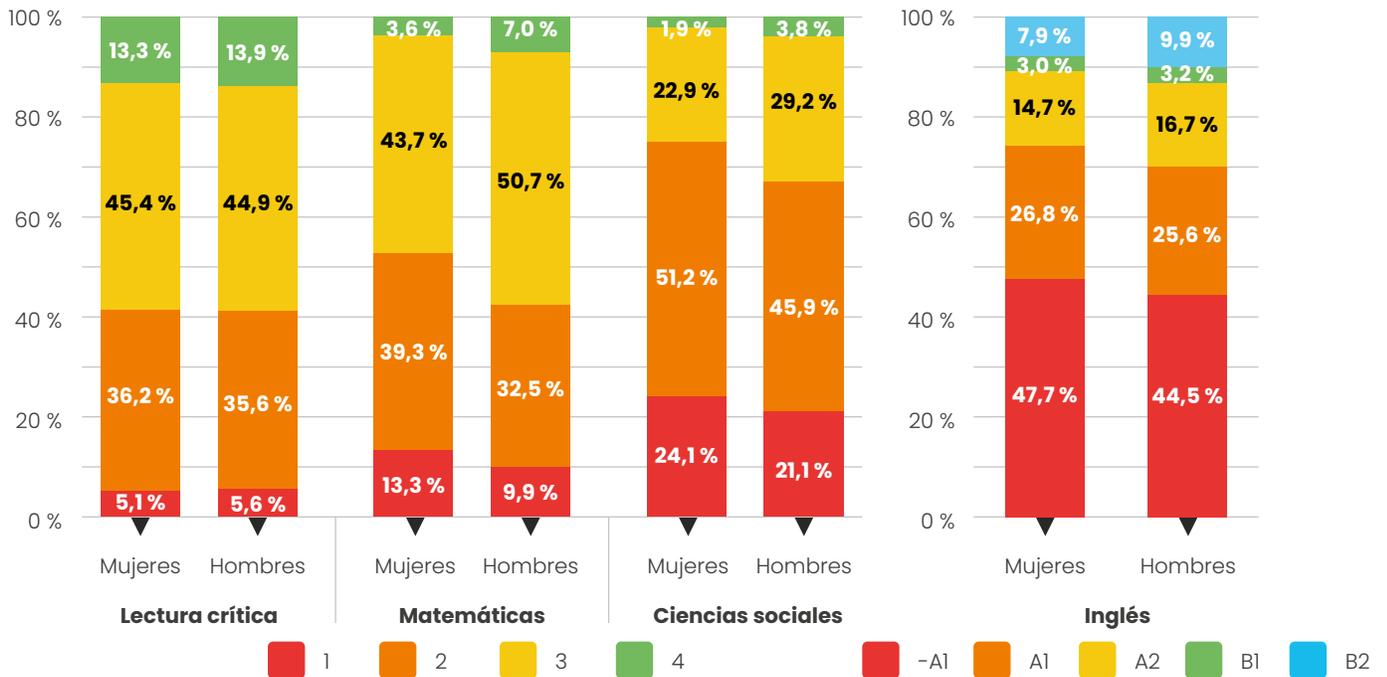
A pesar de estar más formadas, las mujeres presentan algunas brechas en términos de calidad educativa, lo que implica que han adquirido menos competencias para desempeñarse adecuadamente en el mundo la-

boral. Por ejemplo, quienes presentaron las pruebas Saber 11 en 2022\*, las cuales miden la calidad de la educación media, obtuvieron en promedio los siguientes resultados:

**Puntaje promedio**



Promedio de puntaje global en las pruebas Saber 11 según grupo poblacional.



Fuente: elaboración propia con datos del ICFES, 2022.

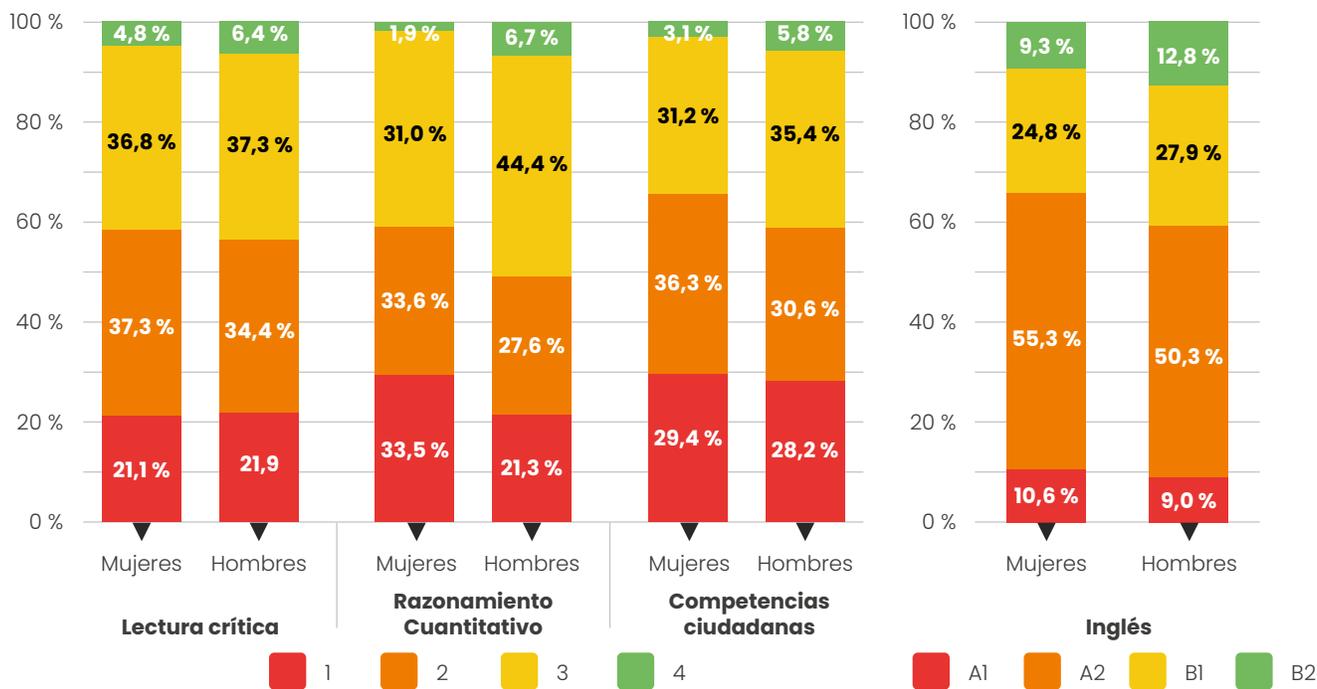
\* 295.801 mujeres y 249.846 hombres.

En Matemáticas, tan solo el 47,3 % de las mujeres obtuvieron niveles de desempeño satisfactorios (nivel 3 y 4), frente al 57,7 % de los hombres. Estas brechas impactan, por ejemplo, el acceso de mujeres a carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés), las cuales necesitan alto desempeño en esta área de conocimiento y son cada vez más demandadas en el mercado laboral. De hecho,

de los estudiantes matriculados en educación superior en el 2022 para el área de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines, el 68,3 % fueron hombres y el 31,7 %, mujeres.

Continuando con las trayectorias educativas, según los resultados en las pruebas Saber Pro, en la educación posmedia persisten y se amplían las brechas de calidad.

Porcentaje total de nivel alcanzado en competencias por sexo de las Pruebas saber 11.



Fuente: elaboración propia con datos del ICFES, 2022.

La brecha en Razonamiento Cuantitativo es la más amplia para la educación posmedia, pues **tan solo el 32,9 % de mujeres obtiene niveles de desempeño satisfactorios**, frente al 51,1 % de los hombres.

### ¿Cómo estamos en pertinencia educativa?

Al indagar sobre la autopercepción de la pertinencia educativa con relación al trabajo, el 68,7 % de las mujeres quieren cambiar de trabajo para mejorar la utiliza-

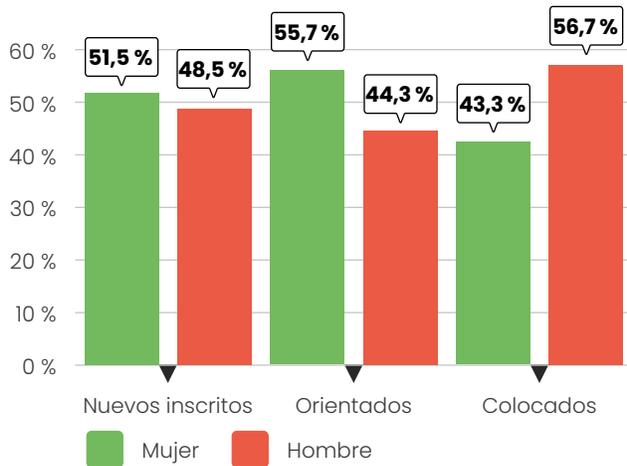
ción de capacidades, mientras que para los hombres es solo el 65,1 %.

## Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

Para las mujeres y los hombres, el principal medio de búsqueda de empleo es «pidió ayuda a familiares» (60,7 % y 66,1 %, respectivamente), mientras que el menos del 5 % hizo uso de los servicios de intermediación. A pesar de tener un porcentaje bajo, desde el Modelo de

Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo y beneficiar a trabajadores y empleadores, por lo que se analiza cómo está funcionando el SPE para esta población.

Porcentaje total de personas inscritas, orientadas y colocadas en el SPE para 2022.



Durante el 2022, hubo más mujeres que se inscribieron por primera vez al Servicio Público de Empleo (SPE) (2,9 % más), y también fueron ellas quienes recibieron más el servicio de orientación (11,5 % más). Sin embargo, como ha pasado en años anteriores, **las mujeres terminan accediendo menos a empleo (colocados) frente a los hombres (13,4 % menos).**

**Fuente:** elaboración propia con datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE).

Esto se debe, entre muchos otros factores, a las deficiencias en competencias que tienen algunas mujeres a la hora de buscar un empleo (como se vio arriba), pero

también es producto de los sesgos conscientes e inconscientes que pueden tener algunos empleadores a la hora de contratar mujeres.

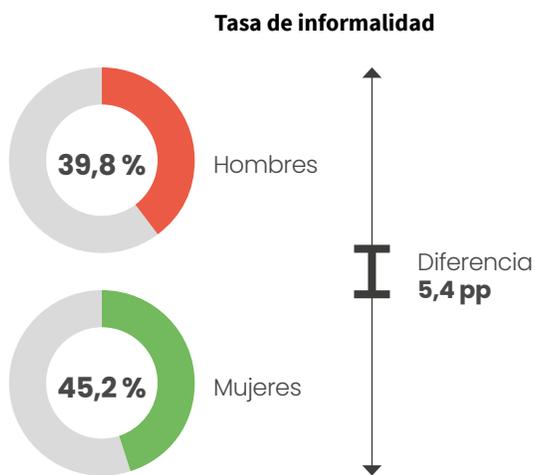
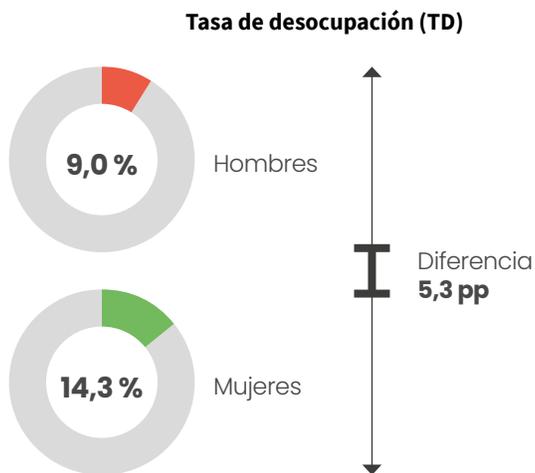
## ¿Cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**Históricamente las mujeres han estado menos activas en el mercado laboral,** es decir que menos mujeres

en edad de trabajar (mayores de 15 años) están empleadas o buscando empleo en comparación con los hombres:



También acceden menos que los hombres a un empleo, y sus trabajos son más informales que los de ellos:



**Adicionalmente, las mujeres tienden a permanecer menos tiempo en sus empleos y, por ende, pueden tener menor estabilidad. 29,4 % de las mujeres llevan más de 5 años en sus empleos, frente al 37,9 % de los hombres.**

Por último, existe una brecha importante en los ingresos que perciben, la cual es permanente a todos los niveles de educación de las mujeres.

**Tabla.** Ingreso laboral promedio por nivel educativo (hombres y mujeres)

Diploma	Hombre	Mujer	Brecha
Ninguno	\$815 523	\$583 251	<b>28,5 %</b>
Media	\$1 143 661	\$875 536	<b>23,4 %</b>
Técnica y Tecnológica	\$1 619 716	\$1 221 492	<b>24,6 %</b>
Universitaria	\$3 245 464	\$2 489 966	<b>23,3 %</b>
Posgrado	\$6 623 715	\$4 880 000	<b>26,3 %</b>

**Nota:** los valores están expresados en pesos colombianos.

**Fuente:** elaboración propia con datos la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018\*.

### ¿Por qué si, en general, las mujeres han adquirido mayores niveles educativos participan menos del mercado laboral?

Una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en un empleo formal son los roles de género y la distribución inequitativa de las responsabilidades del hogar entre ambos sexos, que les demanda tiempo y les impide buscar o estar en un empleo.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), entre septiembre de 2020 y agosto del 2021, «el tiempo diario promedio dedicado por mujeres a actividades de trabajo no remunerado (no comprendido en el SCN) es mayor que el dedicado por hombres en 4 horas y 38 minutos» (DANE, 2022).

\* Nota: Consiste en la información agrupada de la pregunta ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido? Media incluye media académica y media técnica; técnica y tecnológica incluye normalista; posgrado incluye especialización, maestría y doctorado

Además, para quienes salieron del mercado laboral —es decir, dejaron de buscar empleo en 2022— sus principales causas fueron:

Para los hombres, las «responsabilidades familiares» fue la novena causa, con tan solo 3,9%.

### Mujeres



### Hombres



## Algunas recomendaciones

-  Trabajar para que el enfoque de género sea transversal a todos los niveles de la sociedad, buscando así cambiar estereotipos y roles tradicionales de género que afectan y condicionan la participación de las mujeres en el mercado laboral.
  -  Desarrollar investigaciones más profundas que permitan comprender y, por ende, buscar soluciones efectivas a las brechas de calidad educativa media y posmedia.
  -  Promover la vinculación de mujeres a programas de educación y formación en sectores que tradicionalmente han estado masculinizados, los cuales normalmente están asociados a sectores económicos de alta demanda laboral y con buena remuneración.
  -  Continuar implementado rutas de empleabilidad específicas que permitan facilitar la inserción laboral formal de mujeres.
  -  Fomentar la contratación de más mujeres en sectores económicos que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.
  -  Impulsar políticas, programas y proyectos que permitan fortalecer los sistemas y las redes de cuidado para apoyar a las mujeres con esta labor, considerando que su rol como cuidadoras es una barrera a la inclusión laboral.
- Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), ENUT (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE)



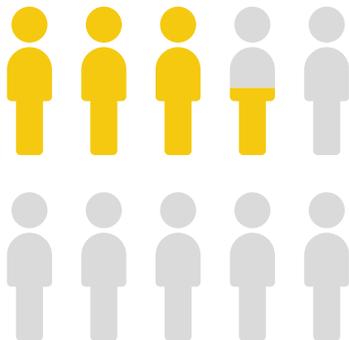
# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de los migrantes en el 2022?

## Algunas cifras

En Colombia hay 1 903 821 migrantes o personas que vivían fuera del país 5 años atrás, quienes representan el 3,8 % de la población total. Sobre ellos:



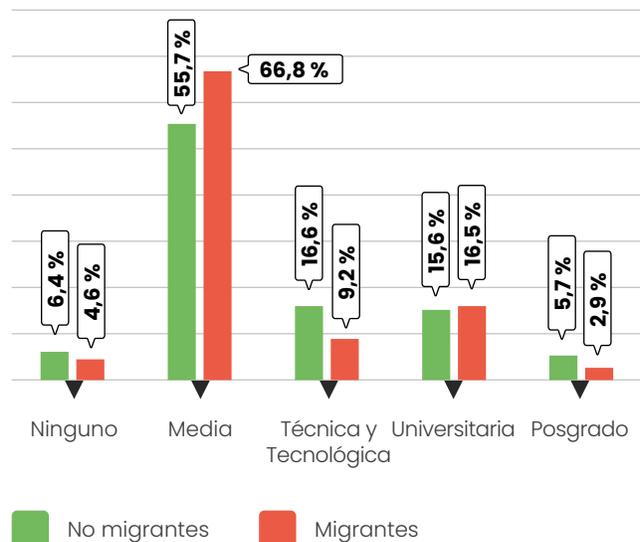
**90,4 %**  
de migrantes  
proviene de  
Venezuela.



En general son una población joven; del total, el **34,2 %** tienen entre 14 y 28 años, mientras que, en los jóvenes colombianos, el 23,8 % están en este rango de edad.

## Sabiendo que la educación es fundamental para acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?

Porcentaje total de los logros educativos alcanzados de la población migrante para 2022.



**Fuente:** elaboración propia a partir de la GEIH 2022 (DANE).

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

El nivel máximo alcanzado por la mayoría de los migrantes es la educación media (66,8%), por lo que en comparación con los colombianos tienen menos diplomas de educación y formación posmedia. Esto tiene varias justificaciones:

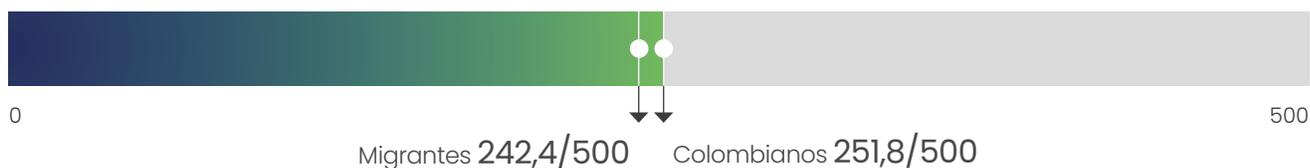
- ❌ Las vulnerabilidades socioeconómicas afectan el acceso y la permanencia en la educación superior, y 71,6% de los migrantes pertenecen a un nivel socioeconómico bajo.
- ❌ Existen barreras legales y procedimentales que impiden que los migrantes se registren en instituciones de educación superior.
- ❌ Hay obstáculos para la convalidación de títulos y diplomas del exterior.

### Pero... ¿y en términos de calidad educativa?

En general, los migrantes presentan brechas importantes en términos de calidad educativa, lo cual implica que han adquirido menos competencias para desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral.

Por ejemplo, analizando los resultados de quienes presentaron las pruebas Saber 11 en 2022\*, que miden la calidad de la educación media, se puede observar lo siguiente:

Porcentaje total según competencias de la prueba Saber 11 para población migrante, 2022.



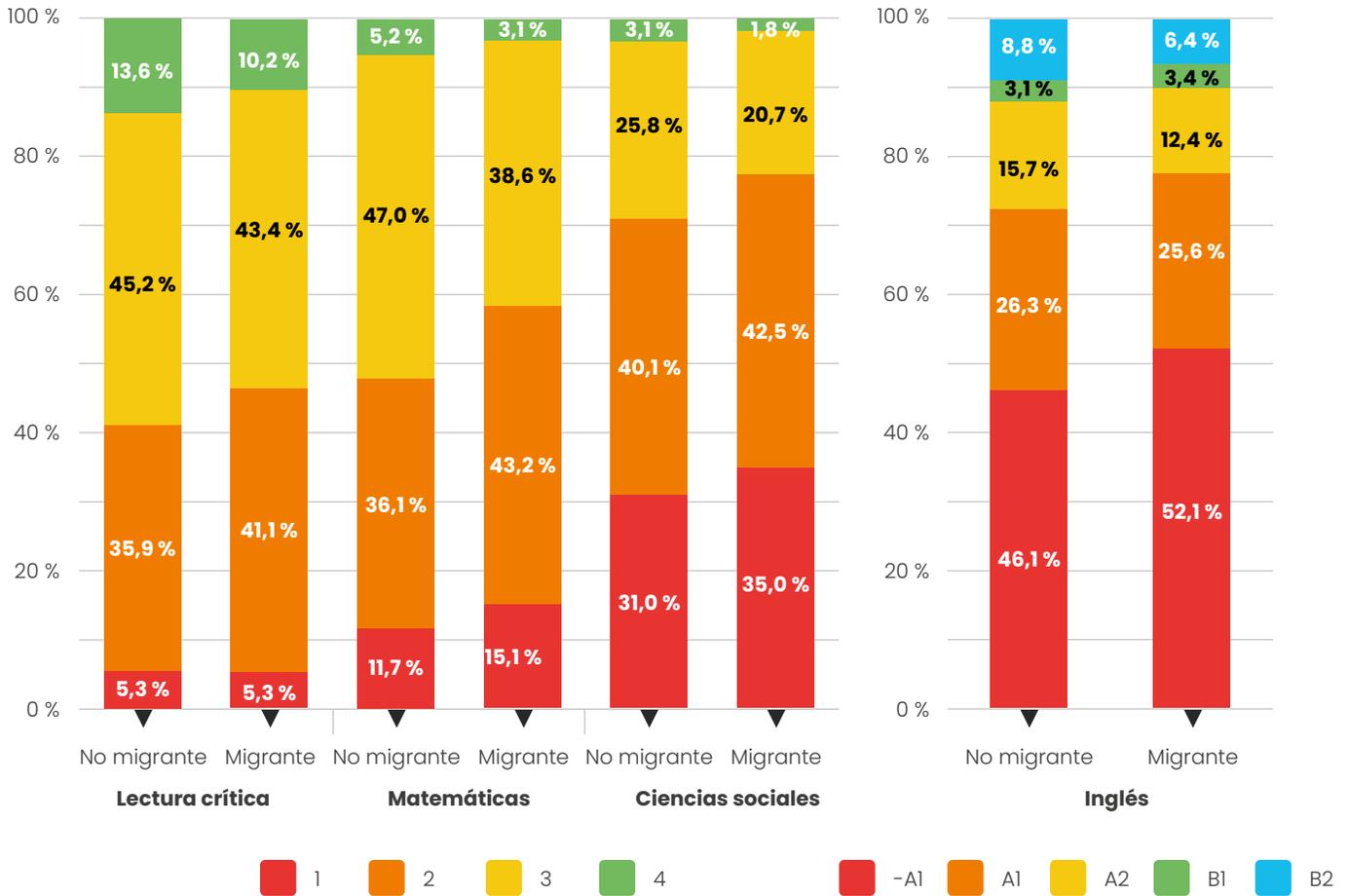
**Fuente:** elaboración propia con datos de los resultados de la prueba Saber 11, 2022 (ICFES).

En todas las áreas de conocimiento encontramos brechas de competencias, aunque la más importante fue Matemáticas. Allí, el 41,7% de los migrantes demostraron niveles de desempeño satisfactorios (3 y 4), mientras que para los no migrantes fue el 52,2%.

Continuando con las trayectorias educativas, los migrantes que estaban en educación posmedia en el 2022 son una minoría, como lo demuestra el número de ellos que presentaron las pruebas Saber Pro<sup>†</sup>. Contrario a lo que pasa en la educación media, los estudiantes migrantes obtuvieron mejores resultados que los no migrantes:

\* 7 064 migrantes y 538 587 no migrantes, por lo que es importante tener en cuenta que los primeros representan el 1,3% del total de personas que presentaron la prueba.

Porcentaje total según competencias del examen de la prueba Saber 11 para población migrante, 2022.



Fuente: elaboración propia con datos de los resultados de la prueba Saber 11, 2022 (ICFES).



**Importante:** estos resultados están relacionados con la baja cantidad de estudiantes migrantes evaluados, dado que solo representan el 0,2 % de la muestra.

Esto quiere decir que, para los migrantes, las principales barreras de educación que afectan su trayectoria hacia el empleo son el acceso a educación y formación posmedia y la calidad educativa de la educación media.

¿Cómo acelerar la vinculación de jóvenes migrantes a programas de educación y formación posmedia, logrando así que estén más calificados para encontrar un empleo formal y estable?

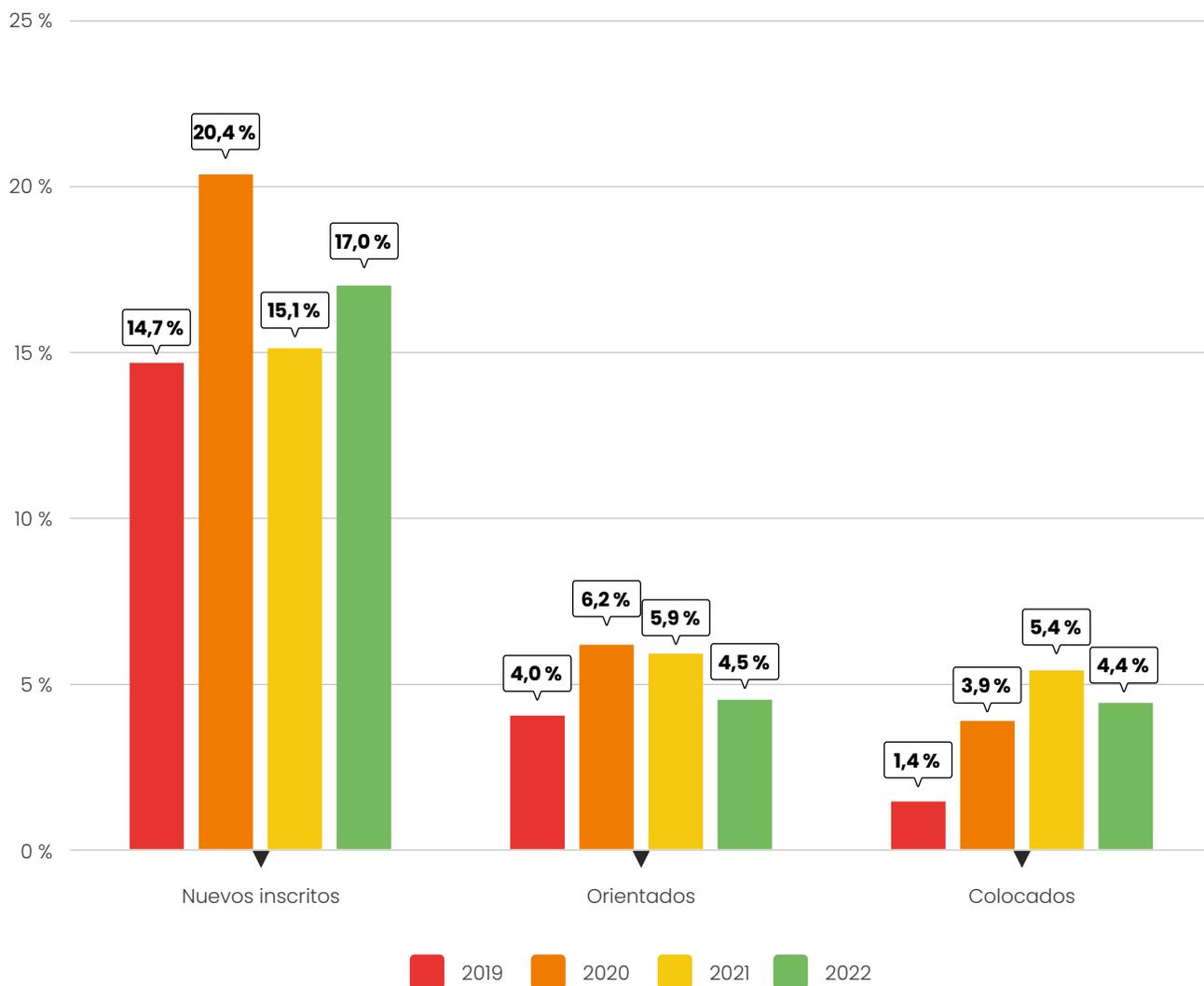
## Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

La gran mayoría de los migrantes encontraron su empleo pidiendo ayuda a familiares (78 %). Cabe señalar que, para las personas no migrantes, este también fue el medio principal, pero en menor medida (63,1 %). Por otra parte, desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo, beneficiando a trabajadores y empleadores, por lo que también se analiza cómo está

funcionando el SPE para esta población. El porcentaje de personas no migrantes que hicieron uso de los servicios de intermediación para encontrar su empleo en 2022 fue del 4,3 %, mientras que para las personas migrantes fue del 2,0 %, por lo que preocupa la poca efectividad de estos servicios para esta población.

Sin embargo, una mirada histórica demuestra la participación relativa de los migrantes en el SPE:

Porcentaje total de migrantes inscritos, orientados y colocados, 2022.



Fuente: elaboración propia con datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE).

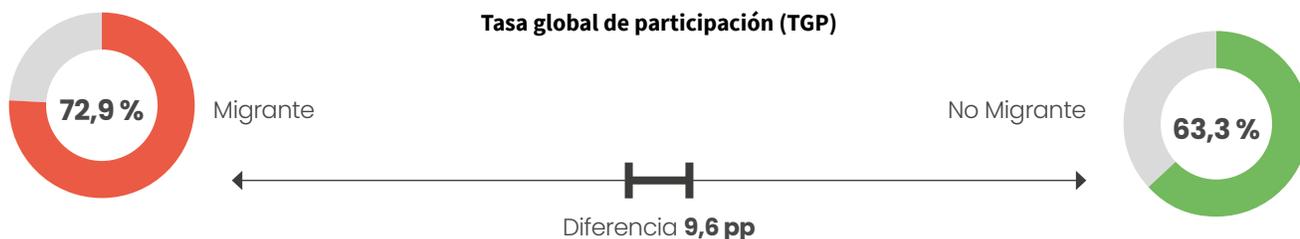
Aunque este ha sido variable durante los últimos años, el porcentaje de migrantes nuevos inscritos y orientados frente al total de personas que acceden a estos servicios ha venido en aumento. Más importante aún, del

total de personas colocadas a través del SPE en los últimos años, el porcentaje de migrantes se triplicó entre 2019 y 2022, demostrando un avance importante para esta población.

### ¿Cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**La población migrante representa una fuerza laboral joven e importante en el país,** como lo demuestra

el hecho de que más migrantes en edad de trabajar (mayores de 15 años) están empleados o buscando empleo:



Sin embargo, esta población tiene mayores dificultades para acceder a empleos formales que la población no migrante y, dada la necesidad de generar ingresos, tienden a ubicarse altamente en actividades económicas informales:

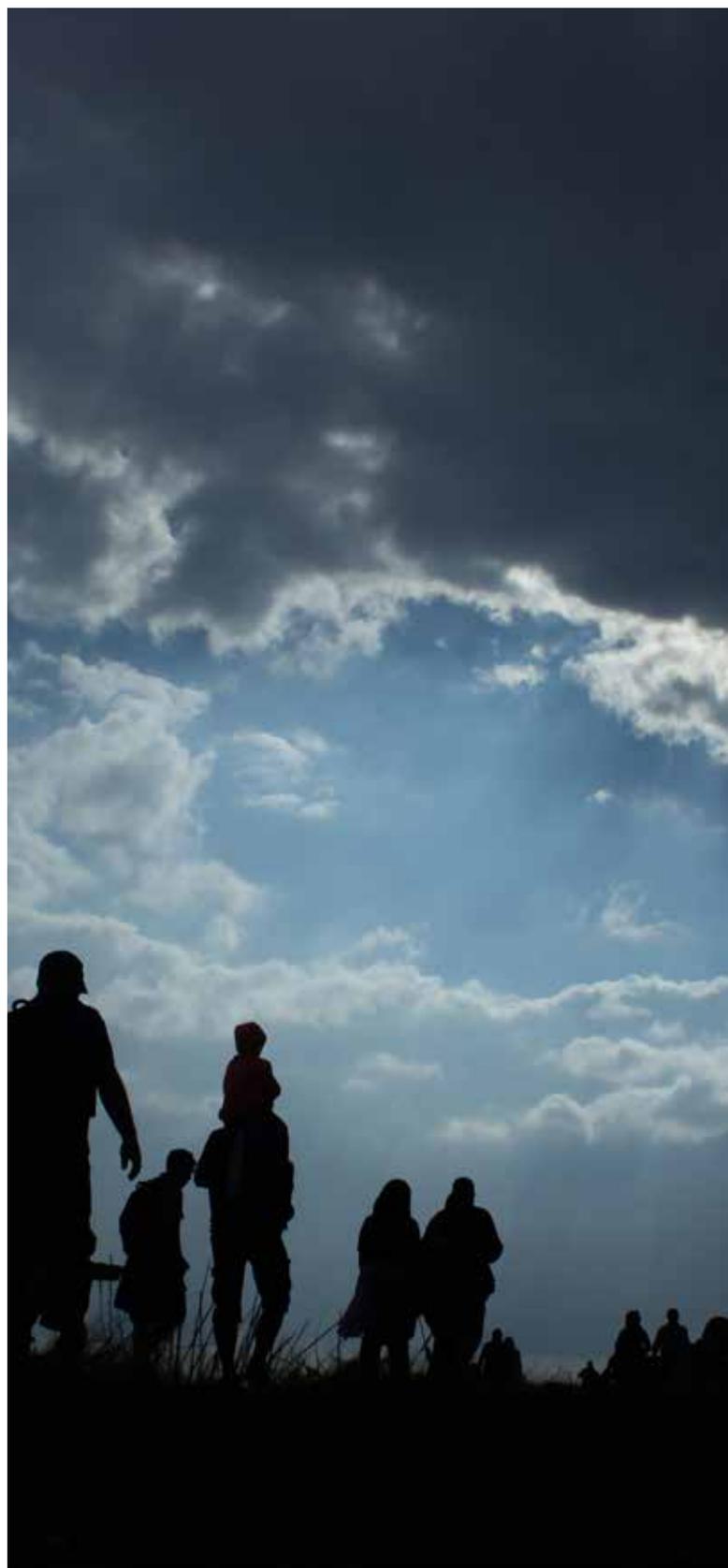
De quienes acceden a un empleo, ingresan en menor medida a sectores de alta demanda en el mercado laboral formal, donde los empleos tienen mejor remuneración.



## Algunas recomendaciones

- ✓ Reforzar la difusión sobre la existencia y validez del permiso por protección temporal (PPT) — como un documento que busca regularizar a la población migrante y refugiada y que facilita su acceso al mercado de trabajo formal— y facilitar los procesos para su obtención.
- ✓ Generar y garantizar oportunidades para que los migrantes jóvenes puedan finalizar la educación media y, así, continuar en procesos de educación y formación posmedia.
- ✓ Implementar procesos de formación y educación dirigidos a esta población para mejorar su nivel educativo y sus competencias, así como programas de certificación y titulación para reconocer sus estudios previos.
- ✓ Desarrollar o continuar desarrollando rutas de intermediación laboral específicas para esta población, buscando inscribirla y orientarla, además de sensibilizar a los potenciales empleadores.
- ✓ Informar a las empresas pequeñas y medianas sobre los requisitos y trámites para la contratación de población migrante, para que la documentación no sea una barrera.

**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE)



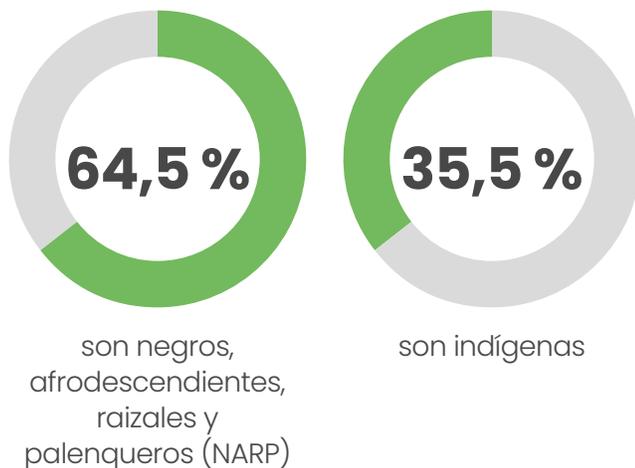


# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las personas con autorreconocimiento étnico en el 2022?

## Algunas cifras

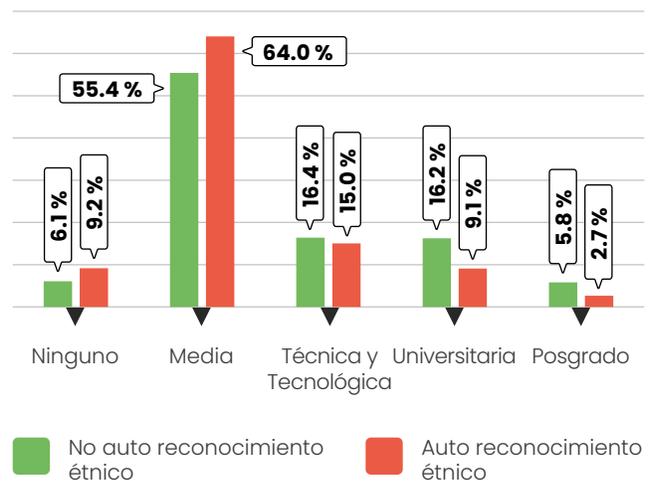
En Colombia existen 5 635 338 personas que se autorreconocen como indígena, gitano o rom, raizal, palenquero, negro, mulato o afrodescendiente, representando el 11,2 % de la población total. A ellos se hace referencia como personas con autorreconocimiento étnico.

Sobre ellos:



## Sabiendo que la educación es fundamental al momento de acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?

Porcentaje total del máximo nivel alcanzado por personas con autorreconocimiento étnico, 2022.



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH, 2022 (DANE).

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

El nivel máximo alcanzado por la mayoría de las personas con autorreconocimiento étnico es la educación media (64 %), por lo que en comparación con las personas con «no autorreconocimiento étnico» tienen menos diplomas de educación y formación posmedia.

Una de las razones de este fenómeno es la existencia de vulnerabilidades socioeconómicas, pues estas afectan el acceso y la permanencia en la educación media y posmedia; 79,2 % de

las personas étnicas pertenecen a un nivel socioeconómico bajo, frente al 68,8 % de personas no étnicas.

Adicionalmente, un alto porcentaje de personas con autorreconocimiento étnico vive en zonas rurales, las cuales tienen rezagos en cobertura educativa, lo cual dificulta el acceso a educación.

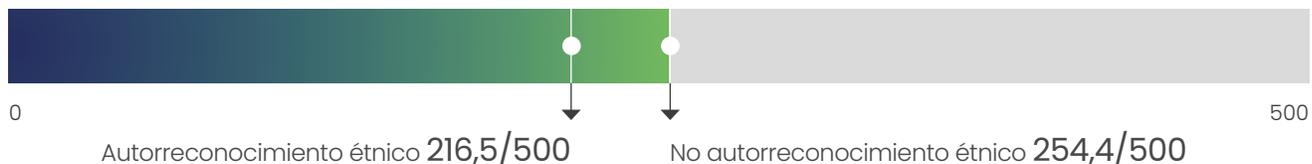
Para conocer más información sobre las brechas de acceso en educación, consulte las infografías del capítulo 1.

### Pero... ¿y en términos de calidad educativa?

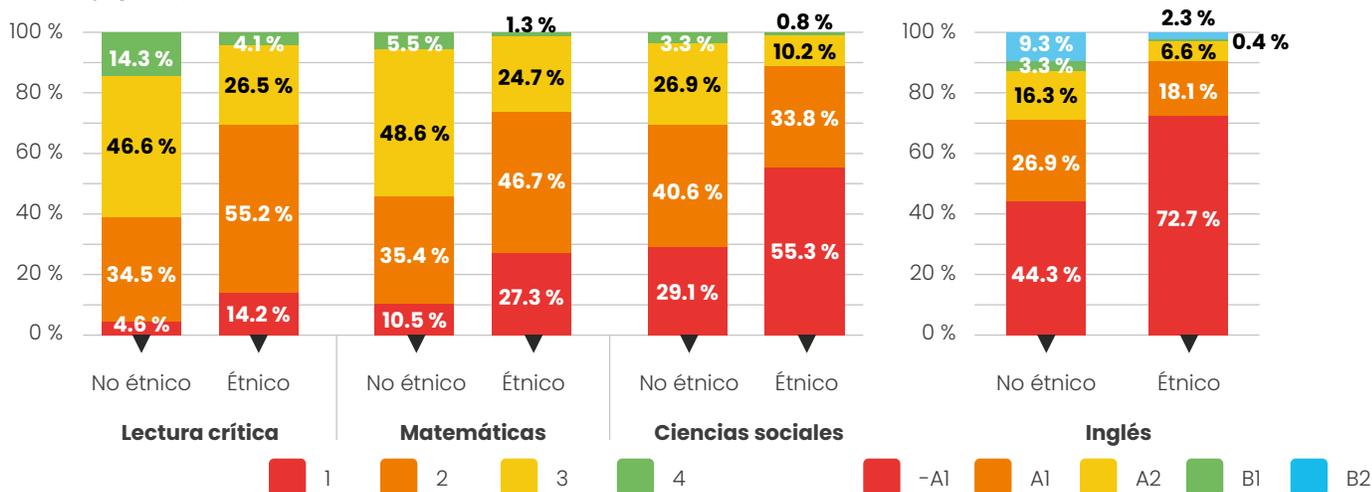
En general, las personas con autorreconocimiento étnico presentan brechas importantes en términos de calidad educativa, por lo que han adquirido menos competencias para desempeñarse adecuadamente en el mundo

laboral. Por ejemplo, en las pruebas Saber 11 en 2022\*, las cuales miden la calidad de la educación media, se observaron los siguientes resultados:

#### Puntaje promedio



Porcentaje global por área de conocimiento en la prueba saber 11



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la prueba Saber 11, 2022 (ICFES).

\* Hay 507 035 personas que no se autorreconocen como étnicas y 36 682 que sí, por lo que es importante tener en cuenta que los primeros representan el 7 % del total de personas que presentaron la prueba.

En todas las áreas de conocimiento se evidencian brechas de competencias. La más importante está en Inglés: el 2,7 % de las personas con autorreconocimiento étnico demostraron niveles de desempeño satisfactorios (3 y 4), mientras que para las personas que no se autorreconocen como étnicas fue el 12,6 %.

Según un estudio desarrollado por la Universidad Militar (2019), una de las causas asociadas a este fenómeno es que las instituciones con estudiantes con autorreconocimiento étnico, especialmente aquellas ubicadas en zonas rurales, tienen «bajo acceso a una adecuada infraestructura y a docentes calificados», además de que allí se presentan modelos educativos flexibles, factores que afectan el logro educativo.

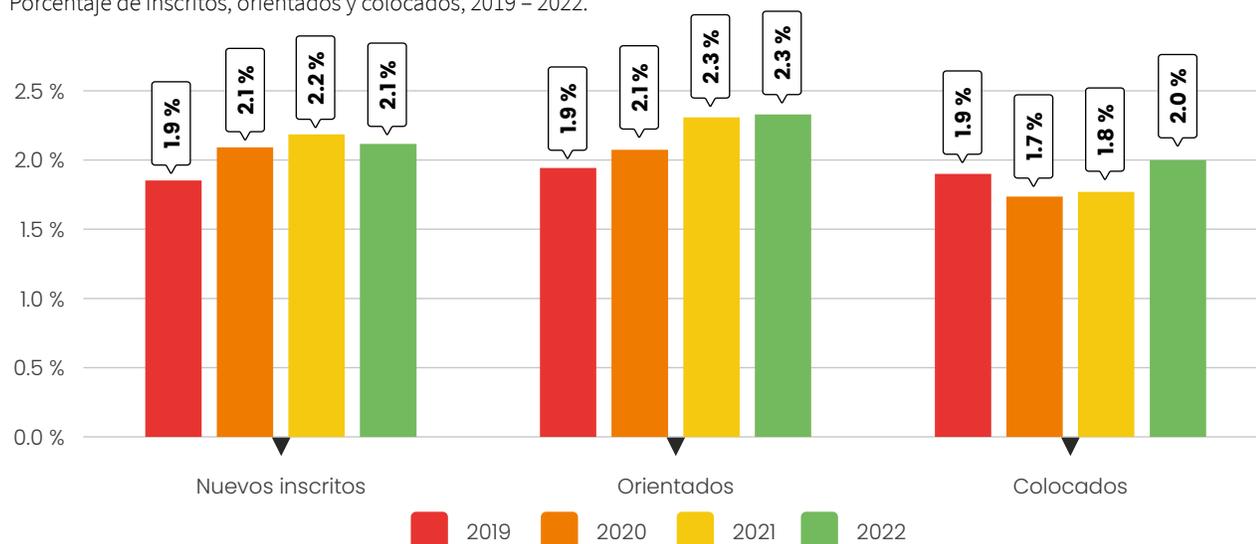
Estos bajos resultados en calidad educativa durante la educación media terminan afectando también el acceso y la permanencia en la educación superior o programas de formación posmedia, dado que se vuelven una barrera de entrada a la educación terciaria o un factor que aumenta la deserción, afectando a su vez las oportunidades de acceso al empleo formal.

### Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

La gran mayoría de las personas con autorreconocimiento étnico encontraron su empleo *pidiendo ayuda a familiares* (69,9 %). Para las personas que no se autorreconocen, este también fue el medio principal, aunque en menor medida (63,2 %). Desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo, beneficiando a trabajadores y empleadores, por lo que también se analiza cómo está funcionando

el SPE para esta población. El porcentaje de personas que no se autorreconocen como étnicas que hizo uso de los servicios de intermediación para encontrar su empleo en 2022 fue el 4,2 %, mientras que para las personas con autorreconocimiento étnico fue del 3,6 %. Preocupa, por tanto, la menor efectividad de dichos servicios para esta población. Sin embargo, una mirada histórica demuestra la participación relativa de las personas con autorreconocimiento étnico en el SPE:

Porcentaje de inscritos, orientados y colocados, 2019 – 2022.



Fuente: elaboración propia con datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE).

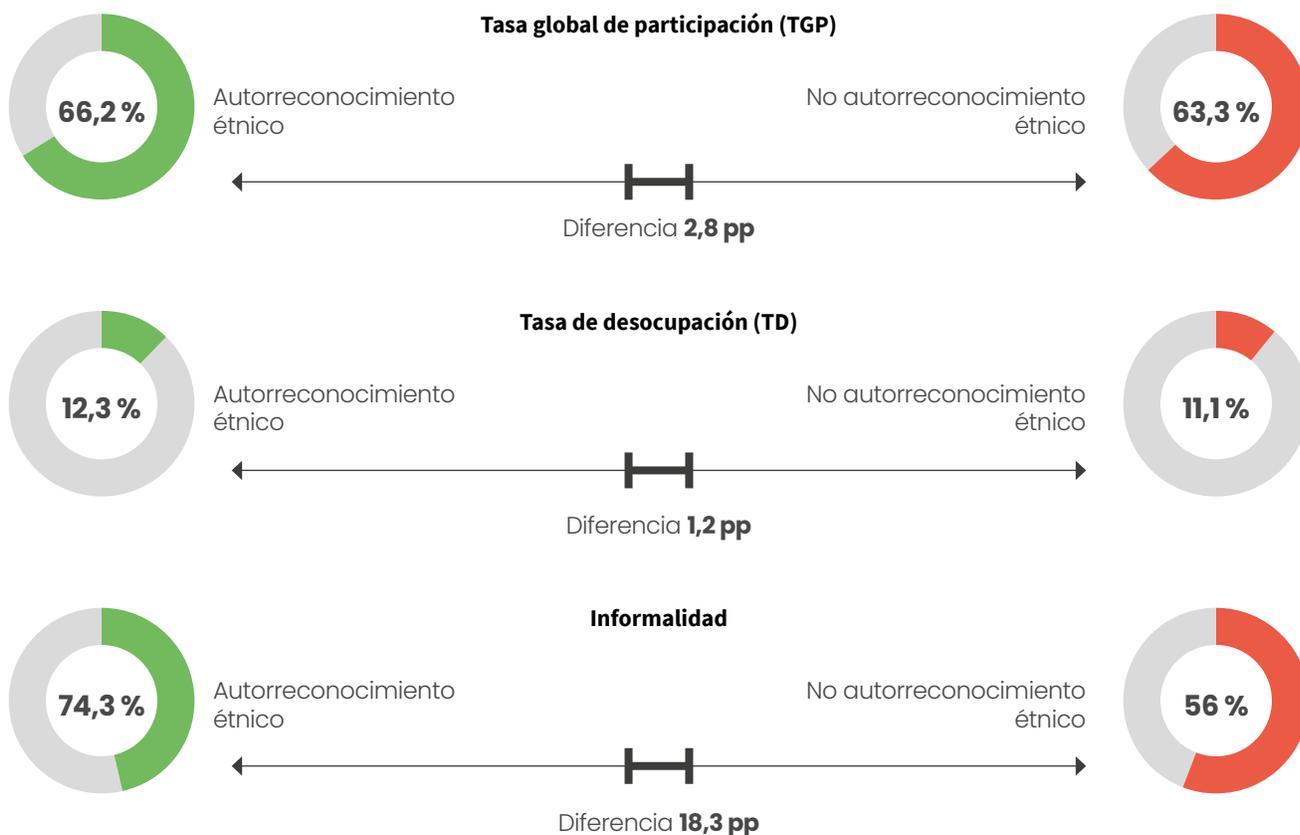


- ✓ El porcentaje de personas con autorreconocimiento étnico que usaron los servicios básicos del SPE ha sido históricamente minoritario si se compara con el porcentaje de personas no autorreconocidas como étnicas.
- ✓ Sin embargo, el porcentaje de *nuevos inscritos, orientados y colocados* se han venido incrementando sutilmente en los últimos años.

### Entonces ¿cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**La población con autorreconocimiento étnico representa una fuerza laboral importante en el país,** como lo demuestra el hecho de que un mayor porcentaje de personas étnicas en edad de trabajar (mayores de 15 años) están empleados o buscando empleo que quienes no se autorreconocen como étnicos:

Sin embargo, tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales que la población que no se autorreconoce como étnica y, dada la necesidad de generar ingresos, tienden a ubicarse altamente en actividades económicas informales:



Adicionalmente, aquellos que logran emplearse (formal o informalmente) tienden a hacerlo en empleos de baja calidad o con condiciones precarias.

Posición	No autorreconocimiento étnico	Autorreconocimiento étnico
Trabajador por cuenta propia	40,7 %	54,8 %
Obrero, empleado particular	44,3 %	28,6 %
Obrero, empleado del gobierno	1,8 %	3,8 %
Patrón o empleador	2,8 %	3,7 %
Jornalero o peón	4,2 %	3,7 %
Empleado doméstico	3,2 %	2,8 %
Trabajador familiar sin remuneración	2,9 %	2,5 %
Otro	0,1 %	0,1 %
Total	100,0 %	100,0 %



Las personas con autorreconocimiento étnico tienden a trabajar mayoritariamente como trabajadores por cuenta propia, lo que normalmente se traduce en condiciones laborales informales. A diferencia de las personas que no tienen autorreconocimiento étnico, están 15,8 puntos porcentuales (pp) menos empleados como empleado particular.



Adicionalmente, un porcentaje mucho mayor de personas con autorreconocimiento étnico es trabajador doméstico sin remuneración o empleado doméstico, posiciones ocupacionales que tienden a la precariedad.

## Algunas recomendaciones

- ✔ Fortalecer los instrumentos para recolectar la información nacional (como la GEIH, la ECV) y los sistemas de información (como las bases de datos del MEN) para que incluyan categorías de autorreconocimiento étnico o profundicen en ellas, dado que son vitales para el análisis de las trayectorias de educación y empleo de esta población.
- ✔ Crear y consolidar programas que apoyen la formación y capacitación de docentes en zonas geográficas de alta concentración de población étnica, buscando fortalecer la calidad educativa en la educación media.
- ✔ Ampliar la cobertura de programas y cupos de formación para el trabajo y formación universitaria sin excluir ninguna población por criterios étnicos o raciales.
- ✔ Promover la adaptación de los servicios de intermediación laboral, para que respondan a las necesidades y características de la población con autorreconocimiento étnico, al igual que a la vocación económica del territorio.
- ✔ Sensibilizar a las empresas y a otros empleadores sobre las brechas étnico-raciales existentes, para que incorporen dentro de sus procesos de gestión de talento humano un enfoque de gestión por competencias que disminuya o elimine posibles sesgos por discriminación o racismo.

**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE), Galvis-Molano *et al.* (2022)



La población con autorreconocimiento étnico representa una fuerza laboral importante en el país



# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las personas mayores de 55 años en el 2022?

## Algunas cifras

En Colombia existen 9 445 52 personas con más de 55 años, representando el 18,7 % de la población. Sin embargo, dadas las tendencias y los cambios en la estructura demográfica, se proyecta que en los próximos años este porcentaje aumente mucho más.

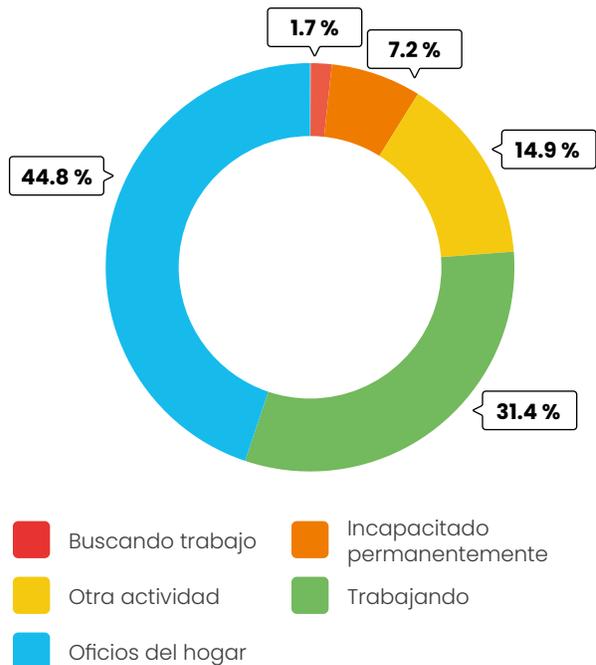
### Y ¿cómo está la participación en el empleo de estas personas?

3 767 495 personas de más de 55 años se encontraban económicamente activas; es decir, trabajando o buscando activamente empleo. Representan el 15,2 % de la fuerza de trabajo del país.

Esto quiere decir que las personas mayores de 55 años son un potencial productivo importante para el país.

Sin embargo, en el 2022 la principal actividad de los mayores de 55 años fue *oficios del hogar* (44,8 %), por lo que es importante visibilizar su aporte a la economía del cuidado. Además, cerca del 33 % estaba trabajando o buscando empleo.

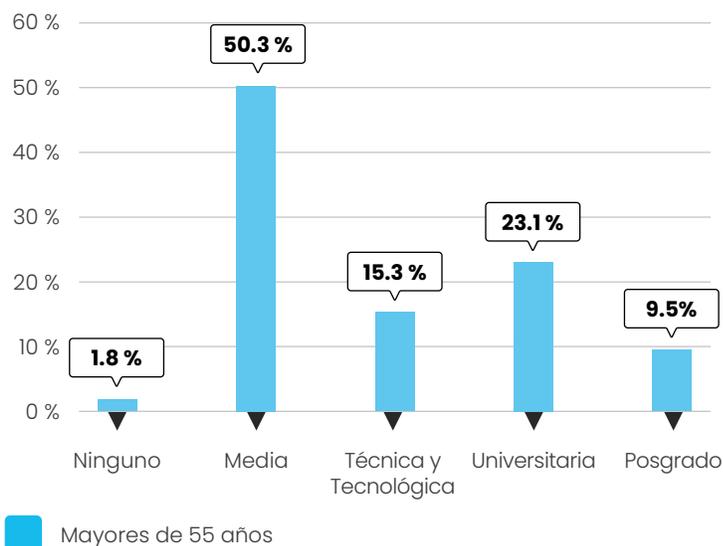
Actividad principal realizada por las personas mayores de 55 años, 2022.



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

## Sabiendo que la educación es fundamental al momento de acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?

Porcentaje del máximo nivel educativo alcanzado por las personas mayores de 55 años, 2022.



Para los mayores de 55, el nivel educativo que más han alcanzado es la educación media (50,3 %), mientras que cerca de la mitad de la población tiene algún tipo de educación o formación posmedia.

**Fuente:** Elaboración propia con datos la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

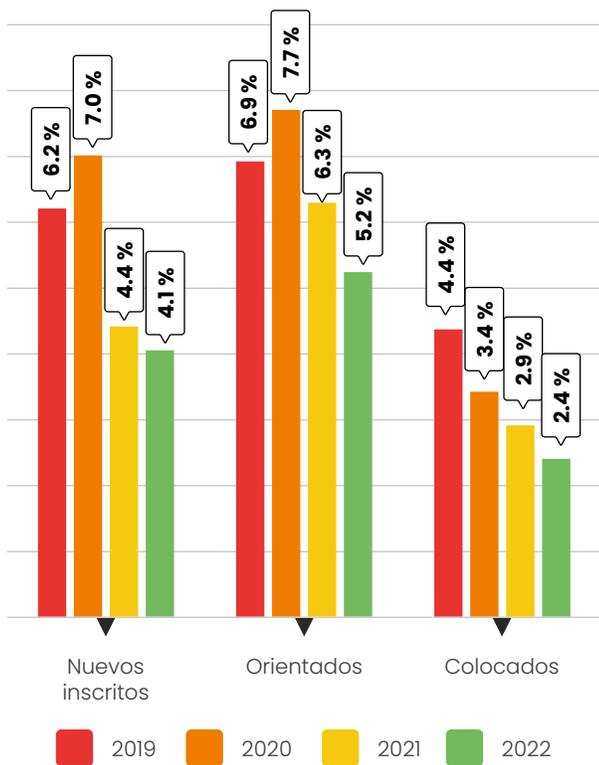
Sin embargo, analizar la educación de las personas de más de 55 años requiere tener una «perspectiva del derecho a la educación y el aprendizaje para toda la vida» que analice las necesidades, motivaciones y características de esta población frente a la educación. Para esta población es necesario fortalecer:

- ✓ Competencias y habilidades relacionadas con las nuevas necesidades del mercado.
- ✓ Desarrollo de competencias digitales.
- ✓ Fortalecimiento de habilidades socioemocionales o del siglo XXI.

## Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

La gran mayoría de las personas mayores de 55 años encontraron su empleo *pidiendo ayuda a familiares* (71,9 %), que también fue el principal medio de los menores de 55 años, pero en menor medida (62,8 %). Ahora bien, desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo, beneficiando a trabajadores y empleadores, por lo que también se analiza cómo está funcionando el SPE para esta población.

El porcentaje de mayores de 55 años *que hizo uso de los servicios de intermediación* para encontrar su empleo en 2022 fue del 0,5 %, mientras que para las personas menores de 55 años fue del 4,6 %, preocupa, entonces, el bajo acceso y la poca efectividad de estos servicios para esta población. Más aún, una mirada histórica refleja los cambios en la participación relativa y absoluta de las personas mayores de 55 años en el SPE:

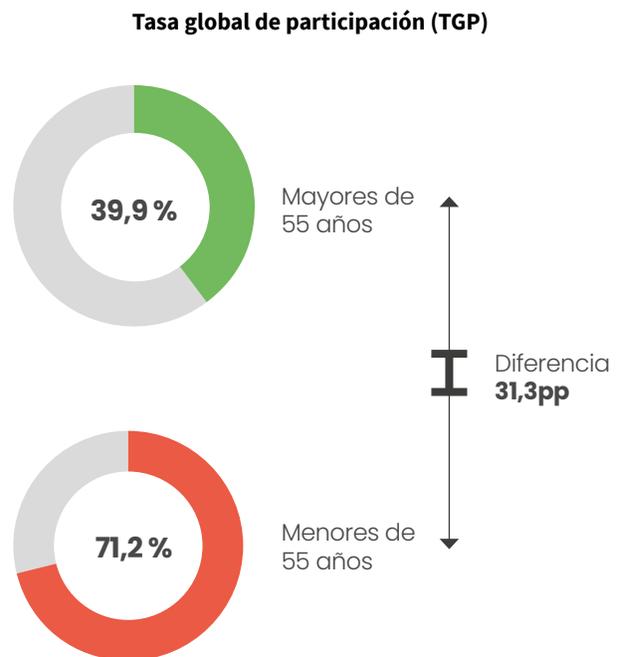


Fuente: elaboración propia con datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE).

- ✓ Históricamente, el porcentaje de personas mayores de 55 años que ha hecho uso de los servicios básicos del SPE ha sido minoritario comparado con las personas menores de 55 años.
- ✓ Preocupa que en 2 de los 3 servicios básicos se ve una caída absoluta y relativa: menos personas de más de 55 años están participando en los servicios de *inscripción y orientación*.
- ✓ Sin embargo, a nivel absoluto el número personas de más de 55 años que fueron colocadas a través del SPE aumentó ligeramente para el 2022, un hito importante para esta población y para el SPE.

### Entonces ¿cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

La población mayor de 55 años es una fuerza laboral relativamente pequeña para el país en este momento, tal como lo demuestra el porcentaje personas activas en el mercado laboral (empleadas o buscando empleo) sobre la población en edad de trabajar:

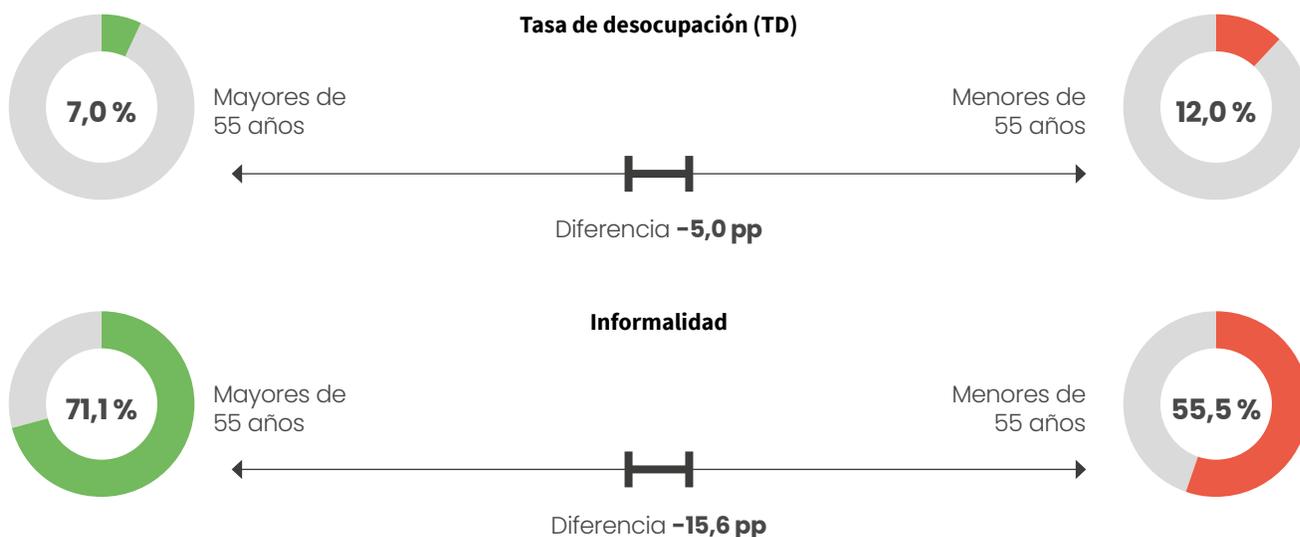


Sin embargo, para los mayores de 55 años que salieron del mercado laboral en el 2022, la segunda razón principal fue que «los empleadores los consideran muy joven o muy viejo» (17,8 %). Así, 56 320 personas de más de 55 años que dejaron de buscar empleo por su edad.

Esta cifra es un llamado urgente a minimizar las barreras de acceso al empleo por prejuicios y estereotipos relacionados con la edad.

Ahora bien, los mayores de 55 años tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales que la población menor de 55 años y, dada la necesidad de generar

ingresos, tienden a ubicarse altamente en actividades económicas informales:



La población mayor de 55 años es una fuerza laboral relativamente pequeña para el país en este momento

Finalmente, aquellos que logran emplearse (formal o informalmente) tienden a hacerlo en empleos de baja calidad o con condiciones precarias.

Posición	Mayores de 55 años	Menores de 55 años
Trabajador por cuenta propia	<b>59,0 %</b>	<b>39,0 %</b>
Obrero, empleado particular	<b>21,1 %</b>	<b>46,7 %</b>
Obrero, empleado del gobierno	<b>5,8 %</b>	<b>3,8 %</b>
Patrón o empleador	<b>4,8 %</b>	<b>2,5 %</b>
Jornalero o peón	<b>3,8 %</b>	<b>3,0 %</b>
Empleado doméstico	<b>3,4 %</b>	<b>2,9 %</b>
Trabajador familiar sin remuneración	<b>2,1 %</b>	<b>2,0 %</b>
Otro	<b>0,0 %</b>	<b>0,1 %</b>
Total	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>



Esta población tiende a trabajar mayoritariamente como trabajador por cuenta propia (59 %), lo que normalmente se traduce en condiciones laborales informales. Además, frente a las personas menores de 55 años, están 25,7 pp menos empleados como empleado particular.

## Algunas recomendaciones

- ✓ Empezar por reconceptualizar a las personas con más de 55 años más allá del concepto de vejez y de su rol como cuidadores (abuelos y abuelas). Los conceptos de «*active senior*» y la «economía plateada» son algunos de los nuevos pilares para entender a esta población.
- ✓ Fortalecer y ampliar la oferta de formación dirigida a personas mayores de 55 años para que esta población cuente con los apoyos necesarios para lograr el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, por un lado, y que encuentre una oferta pertinente que le permita desarrollar competencias y habilidades específicas claves para el mercado actual, como la alfabetización o las competencias digitales, por el otro.
- ✓ Diseñar e implementar estrategias de reentrenamiento de esta población para que adquieran competencias laborales específicas.
- ✓ Sensibilizar a las empresas sobre los retos particulares que enfrenta esta población a la hora de acceder y permanecer en un empleo formal, para que se generen acciones que busquen mitigar las barreras individuales y organizacionales y se identifiquen incentivos a su contratación.

**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE).





# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de las personas LGBTI en el 2022?

## Algunas cifras

En Colombia existen 468 827 personas que se reconocieron como parte de los sectores sociales LGBTI en el 2022, según lo cual representan el 1,3 % de la población. Sin embargo, esta no es una población homogénea, pues se puede clasificar en diversos sectores sociales, con:

- ✓ Identidad de género: hace referencia a la autoidentificación, el comportamiento y relacionamiento con otros en términos de género. Algunas identidades son personas cisgénero, personas trans, no binarias, y cuir o queer.
- ✓ Orientación sexual: hace referencia a la dirección del deseo erótico y afectivo entre personas en función del sexo; pueden ser, entre otras, heterosexual, homosexual o bisexual.

En Colombia, existen importantes desafíos para caracterizar a la población en el marco de dichas categorías:

- ✓ Existe reticencia a incluir preguntas sobre la identidad y orientación sexual de las personas

en la GEIH. Fue con el proceso de rediseño de la GEIH (2019-2021) que el DANE incluyó dentro de sus objetivos promover la visibilidad estadística de grupos poblacionales priorizados, por lo que no se tienen mucha información histórica sobre esta población.

- ✓ Además, existen sesgos en la recolección de información para esta población:
  - o Muchas veces, las personas no se sienten seguras de responder abiertamente sobre su identidad u orientación sexual diversa, por lo que se presume que pueden ser muchas más las personas que hacen parte del sector social LGBTI.
  - o Quienes tienden a responder afirmativamente al autorreconocimiento LGBTI en este tipo de instrumentos pertenecen a un nivel socioeconómico medio-alto, quienes tienen menos barreras de acceso y permanencia en el empleo formal y estable que las personas de nivel bajo.

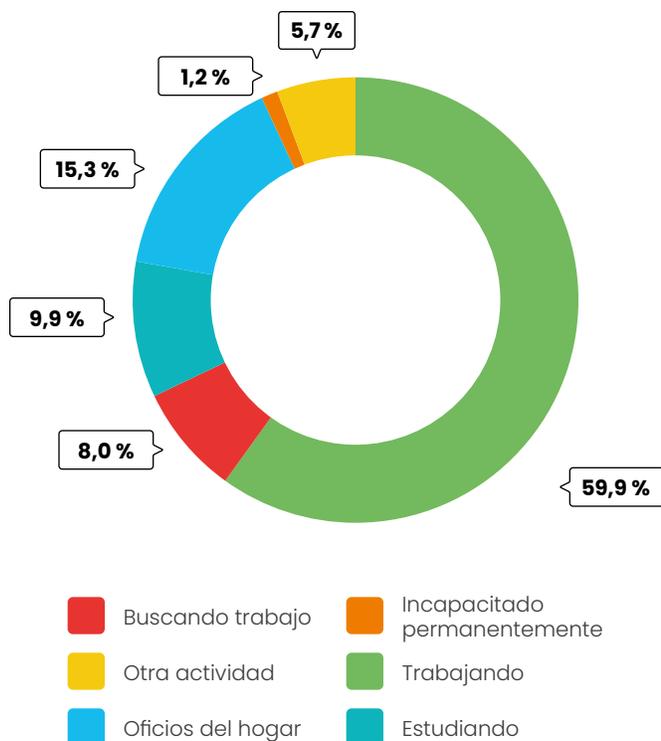
En este sentido, la información sobre esta población obtenida de esta fuente debe analizarse a la luz de estas condiciones.



Para más información detallada, lo invitamos a consultar el Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI.

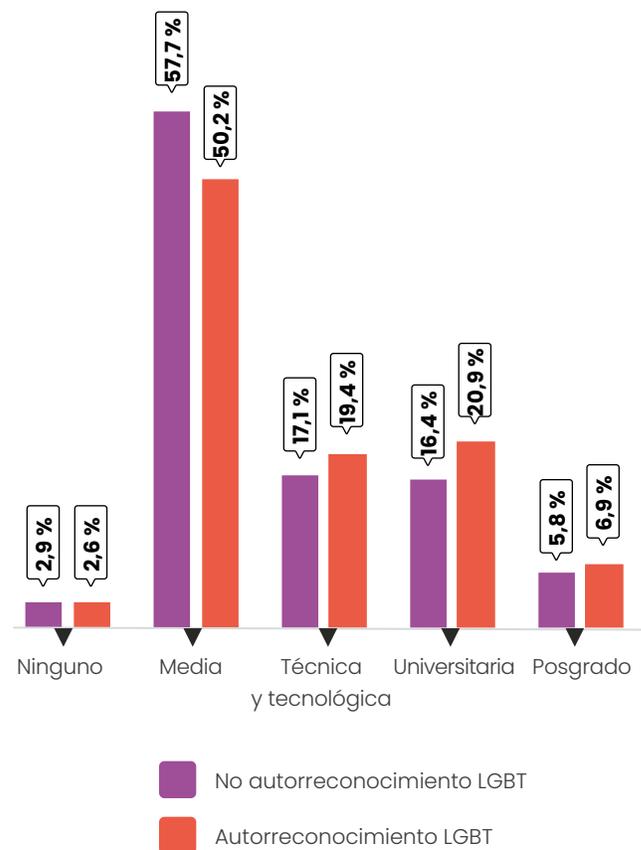
### Y ¿cómo está la participación en el empleo de estas personas?

369 483 personas que se autorreconocen como parte de los sectores sociales LGBTI se encontraban económicamente activas, es decir, trabajando o buscando activamente empleo. Estas representan el 1,5 % de la fuerza de trabajo del país. De ellas, en el 2022 las principales actividades fueron trabajando (59,9 %) y buscando trabajo (8 %). A pesar de ser una población minoritaria, en su mayoría hacen parte de la fuerza laboral del país.



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE).  
 Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

### Sabiendo que la educación es fundamental al momento de acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE).  
 Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018\* .

\* Nota: consiste en la información agrupada de la pregunta «¿cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido?» La educación media incluye media académica y media técnica; la técnica y tecnológica incluye normalista; y el posgrado incluye especialización, maestría y doctorado. Porcentaje calculado sobre la población que registra información en la pregunta relacionada.

Las personas que se autorreconocen como miembros de la población LGBT alcanzan mayores niveles educativos que el resto de la población. Es posible que el autorreconocimiento se vincule a un contexto más seguro y con mayor apoyo, lo que favorece los resultados en materia educativa, pero esto no necesariamente refleja los resultados de la población LGBT en general.

### Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

La mayoría de las personas de sectores sociales LGTBI encontraron su empleo *pidiendo ayuda a familiares* (53,8 %), el cual también fue el principal medio de las personas que no se autorreconocen como parte de este sector social, aunque en mayor medida (63,7 %). Ahora bien, desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo beneficiando a trabajadores y empleadores, por lo que se analiza cómo está funcionando el SPE para esta población.

El porcentaje de personas que se autorreconocen como LGBTI que *hizo uso de los servicios de intermediación* para

encontrar su empleo en 2022 fue del 8,9 %, un porcentaje mucho mayor al de las personas que no pertenecen a esta población (4,1 %).

- ✓ Esta es una de las pocas poblaciones que reporta un mayor uso de los servicios de intermediación para encontrar empleo, por lo que debe analizarse a qué se debe este fenómeno.
- ✓ Desafortunadamente, la información que recolecta el SPE no cuenta con esta desagregación, por lo que no es posible analizar a mayor profundidad el uso de esta población de los servicios básicos del SPE.

### Entonces ¿cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**La población que hace parte de los sectores sociales LGBTI es una fuerza laboral importante para el país,** tal como lo demuestra el total de personas que están ac-

tivas en el mercado laboral (empleadas o buscando empleo) sobre la población en edad de trabajar:



**Ahora bien, las personas que hacen parte de este sector social tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales que la población que no se autorreconoce como LGBTI:**



**Sin embargo, sus brechas en empleo inclusivo están más en desempleo que en informalidad:**



**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE).

## Algunas recomendaciones

- ✔ Es clave generar rutas de inclusión en entornos educativos, que atiendan la alta probabilidad de deserción de personas LGBTI. Para lo cual es necesario establecer sistemas de seguimiento de las alertas de deserción de estudiantes, para activar procesos de acompañamiento y atención socioemocional.
- ✔ Para atender los obstáculos asociados a la documentación, es imperativo que exista articulación entre las agencias de intermediación, los empleadores y las entidades públicas encargadas de procesos como cedulação, a la vez que exista una sensibilización entre los actores al respecto.

**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, MEN – SNIES (MEN) y SISE (SPE).





# ¿Cómo estaban las trayectorias de Educación y Empleo de las personas CON DISCAPACIDAD en el 2022?

## Algunas cifras

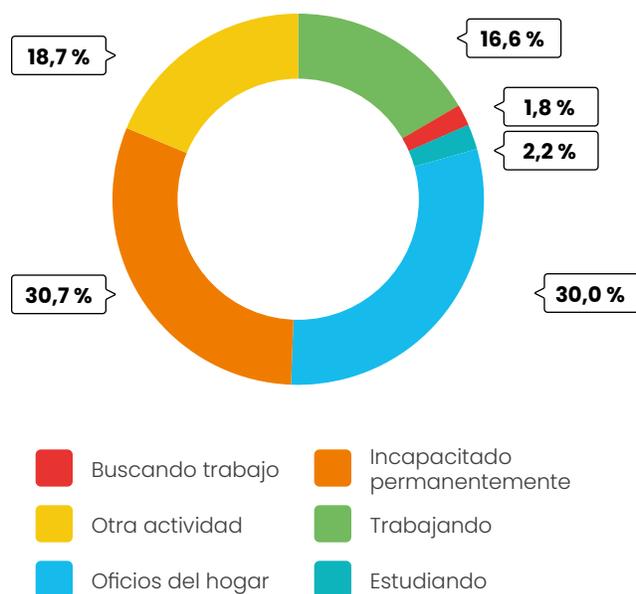
En Colombia existen 2 307 275 personas con algún tipo de discapacidad, representando el 4,9 % de la población.

### Y ¿cómo está la participación en el empleo de estas personas?

520 907 personas con discapacidad se encontraban económicamente activas, es decir, trabajando o buscando activamente empleo. Estas representan el 2,1 % de la fuerza de trabajo del país.

A pesar de ser un número reducido, las personas con discapacidad también deben poder participar del mercado laboral sin ningún tipo de discriminación o barrera.

En el 2022, la principal actividad de las personas con discapacidad fue *incapacitado permanente* (31,7 %), seguida de oficios del hogar (30 %), por lo que es importante visibilizar su aporte a la economía del cuidado.

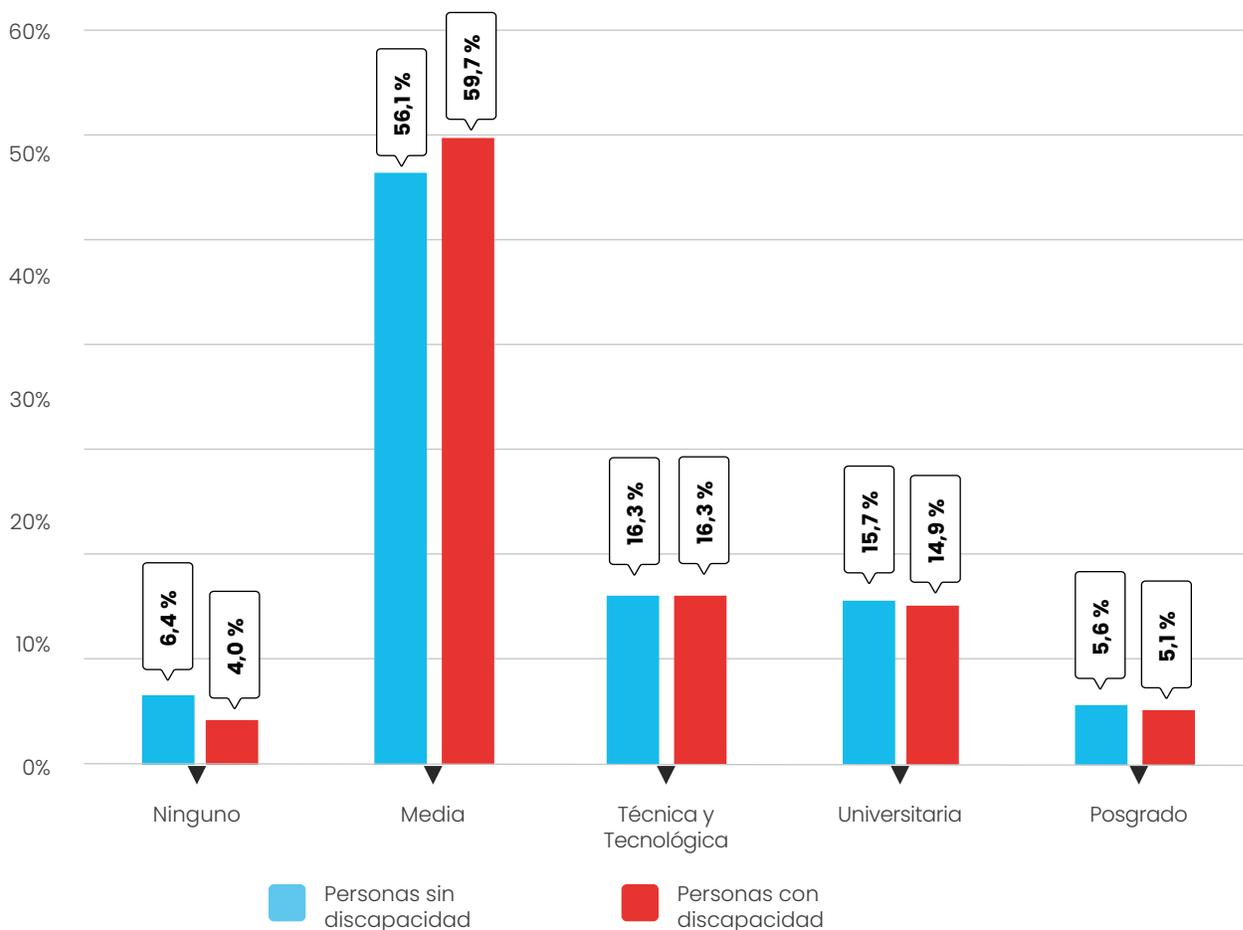


**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2022 (GEIH) (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018\*.

\* Nota: consiste en la información agrupada de la pregunta «¿cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido?» La educación media incluye media académica y media técnica; la técnica y tecnológica incluye normalista; y el posgrado incluye especialización, maestría y doctorado. Porcentaje calculado sobre la población que registra información en la pregunta relacionada.

Si se cambian los imaginarios respecto a la discapacidad y se hacen los ajustes necesarios, ¿es posible que muchas de las personas que indican encontrarse en condición de discapacidad para trabajar puedan volverse económicamente activas?

**Sabiendo que la educación es fundamental al momento de acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018\*.

\* Nota: consiste en la información agrupada de la pregunta «¿cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido?» La educación media incluye media académica y media técnica; la técnica y tecnológica incluye normalista; y el posgrado incluye especialización, maestría y doctorado. Porcentaje calculado sobre la población que registra información en la pregunta relacionada.

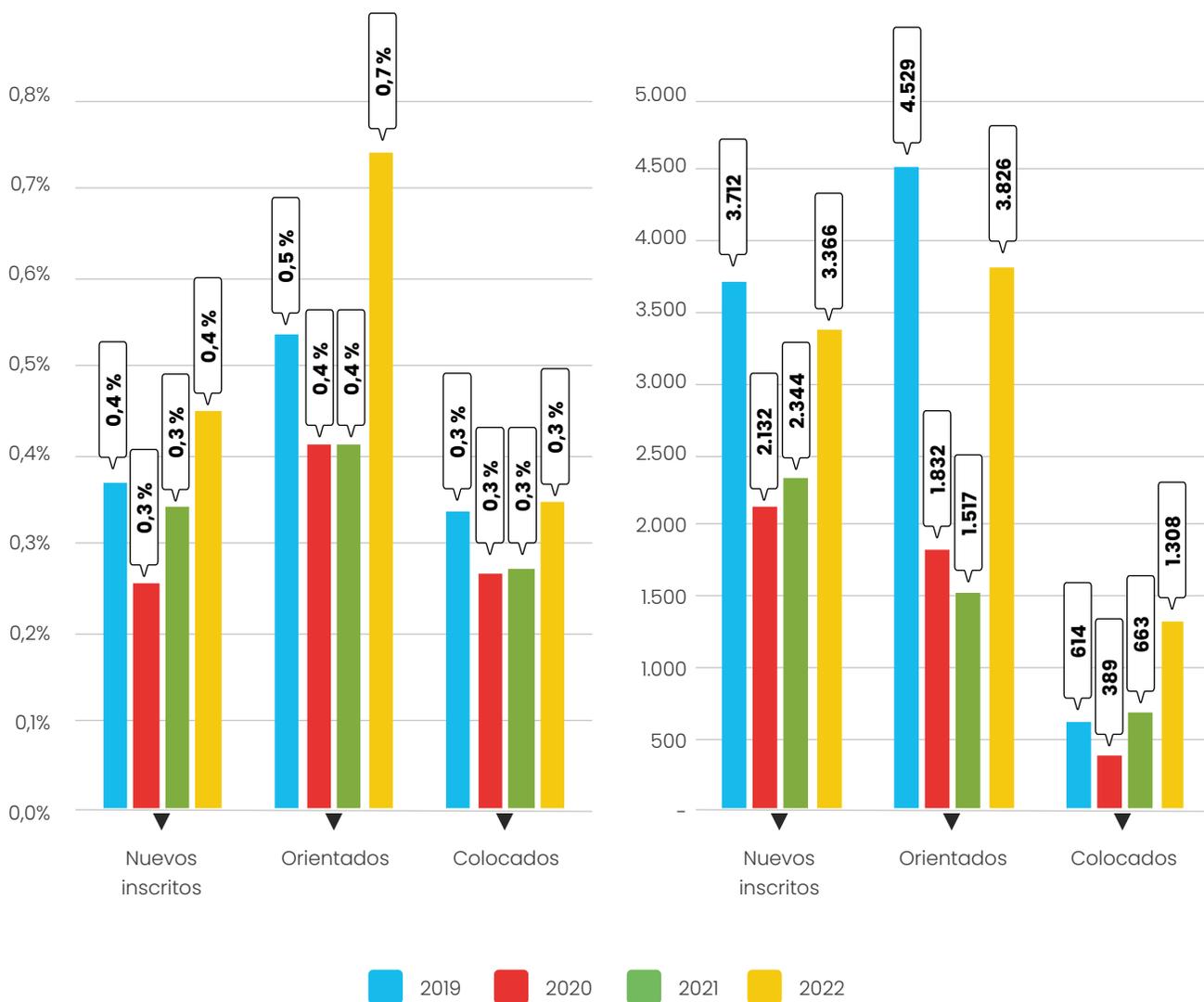
Interesantemente, las personas con discapacidad tienen niveles educativos muy similares a las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad.

### Pero, ¿y cómo están encontrando empleo?

La gran mayoría de las personas con discapacidad encontraron su empleo *pidiendo ayuda a familiares* (70,9%), que también fue el principal medio de las personas sin discapacidad, pero en menor medida (63,6 %). Ahora bien, desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo, beneficiando a trabajadores y empleadores, por

lo que también se analiza cómo está funcionando el SPE para esta población.

El porcentaje de personas con discapacidad que *hizo uso de los servicios de intermediación* para encontrar su empleo en 2022 fue del 4,1 %, un porcentaje muy similar al de las personas sin discapacidad (4,2 %). Más aún, una mirada histórica refleja los cambios en la participación relativa y absoluta de las personas con discapacidad en el SPE:



Fuente: elaboración propia con datos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (UASPE).

- ✓ Históricamente, el porcentaje de personas con discapacidad que hizo uso de los servicios básicos del SPE ha sido minoritario comparado con las personas sin discapacidad.
- ✓ Para los años 2020 y 2021 se evidencian caídas importantes en el número de *nuevos inscritos* y

*orientados*, una tendencia relacionada con la pandemia del COVID-19.

- ✓ Sin embargo, a nivel absoluto el número personas con discapacidad que fueron colocadas a través del SPE ha venido aumentado desde el 2020, un hito importante para esta población y para el SPE.

### Entonces ¿cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**La población con discapacidad es una fuerza laboral pequeña para el país,** tal como lo demuestra el total de personas que están activas en el mercado laboral (empleadas o buscando empleo) sobre la población en edad de trabajar:



**Ahora bien, las personas con discapacidad tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales que la población sin discapacidad y,** dada la necesidad de generar ingresos, tienden a ubicarse altamente en actividades económicas informales:



**Finalmente, aquellos que logran emplearse (formal o informalmente) tienden a hacerlo en empleos de baja calidad o condiciones precarias.**

Posición	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Trabajador por cuenta propia	42,0 %	53,6 %
Obrero, empleado particular	42,9 %	30,0 %
Obrero, empleado del gobierno	4,2 %	3,5 %
Empleado doméstico	2,9 %	3,4 %
Trabajador familiar sin remuneración	2,0 %	3,3 %
Jornalero o peón	3,1 %	3,2 %
Patrón o empleador	2,9 %	2,9 %
Otro	0,1 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %



Esta población tiende a trabajar mayoritariamente como trabajador por cuenta propia (53,6 %), lo que normalmente se traduce en condiciones laborales informales. Además, a diferencia de las personas sin discapacidad, están 12,9 pp menos empleados como empleado particular.

## Algunas recomendaciones

- ✔ Fortalecer los instrumentos de recolección de información nacional, como la GEIH y la ECV, al igual que los sistemas de información, como las bases de datos del MEN, para que incluyan categorías de discapacidad o profundicen en ellas, dado que estos datos son vitales para analizar las trayectorias de educación y empleo de esta población.
- ✔ Desarrollar estrategias dirigidas a cambiar los imaginarios sobre la población con discapacidad, según los cuales se les cree una población enferma, incapaz o inferior, dado que estos estereotipos dificultan toda su trayectoria desde la educación hasta el empleo.
- ✔ Implementar ajustes razonables que sean transversales a todos los momentos de la trayectoria (educación, intermediación y empleo), permitiendo que las personas con discapacidad puedan tener acceso de calidad a todos los servicios ofrecidos durante la trayectoria.
- ✔ Trabajar con los empleadores para que conozcan los beneficios de contratar a población con discapacidad y que realicen los ajustes razonables necesarios para que las personas puedan participar en procesos de selección y contratación, buscando que, finalmente, puedan desempeñarse satisfactoriamente en un cargo.

**Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE).





# ¿Cómo estaban las trayectorias de educación y empleo de los jóvenes en el 2022?

## Algunas cifras

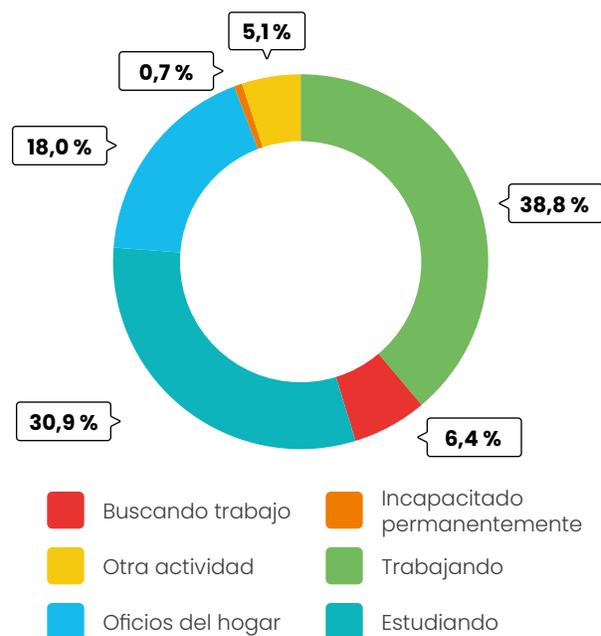
En Colombia hay 12 256 213 jóvenes entre los 14 y 28 años, lo que representa el 24,3 % de la población total. De estos, el 27,4 % son jóvenes menores de 18 años; 39,4 %, jóvenes entre los 18 y 23 años; y el restante, 33,2 % jóvenes entre los 24 y 28 años. Hay, entonces, una distribución casi equitativa en tres etapas diferentes de la vida de una persona, marcadas por distintos contextos, realidades y aspiraciones.

## Y ¿cómo está la participación en el empleo de los jóvenes?

6 282 027 jóvenes se encontraban económicamente activos, es decir, trabajando o buscando activamente empleo, lo que representa el 25,3 % de la fuerza de trabajo del país.

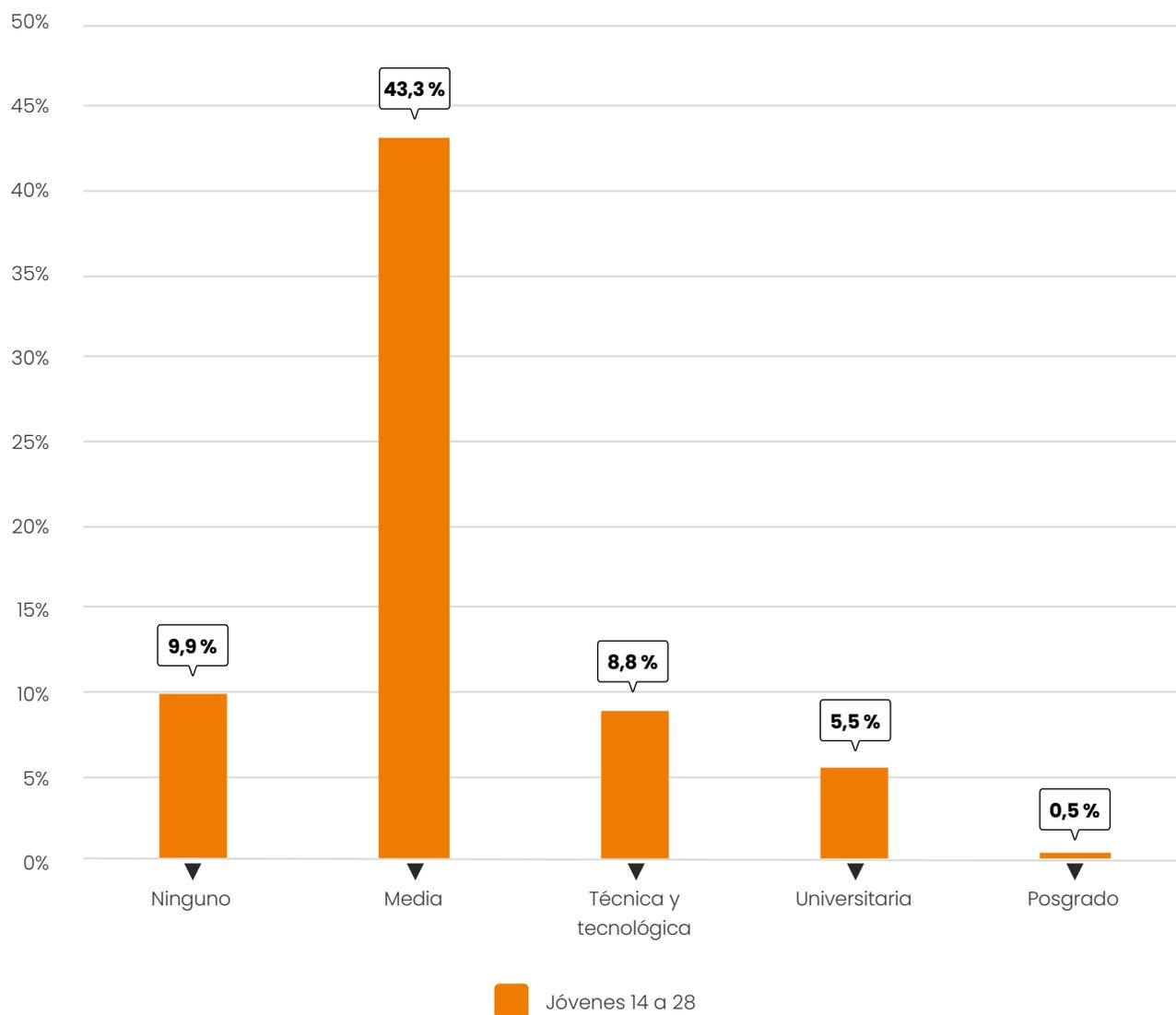
Esto quiere decir que los jóvenes representan un potencial productivo importante para el país, aunque dicho potencial requiere trayectorias exitosas que inician desde la educación.

En el 2022, el 38,8 % de los jóvenes ocupaba la mayor parte de su tiempo trabajando y el 30,9 %, estudiando. Hay también un porcentaje no menor (18 %) que se dedicaba principalmente a *oficios del hogar*, por lo que es importante visibilizar su aporte a la economía del cuidado.



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

## Sabiendo que la educación es fundamental al momento de acceder y permanecer en un empleo formal y estable, ¿cómo está su nivel educativo?



**Fuente:** elaboración propia con datos de la GEIH 2022 (DANE). Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

\* Nota: Nota: consiste en la información agrupada de la pregunta «¿cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que ha recibido?» La educación media incluye media académica y media técnica; la técnica y tecnológica incluye normalista; y el posgrado incluye especialización, maestría y doctorado. Porcentaje calculado sobre la población que registra información en la pregunta relacionada.

El nivel educativo más alto alcanzado por el 43,3 % de los jóvenes es la educación media. Tan solo un 0,5 % tiene estudios de posgrado, principalmente algún tipo de especialización.

Aunque la educación media es fundamental para la trayectoria educativa —pues, por lo general, allí hay una definición y reconocimiento vocacional—, es indispensable impulsar oportunidades de formación posmedia para los jóvenes, con el fin de que efectivamente se vean resultados en el desarrollo integral de los individuos y la sociedad.

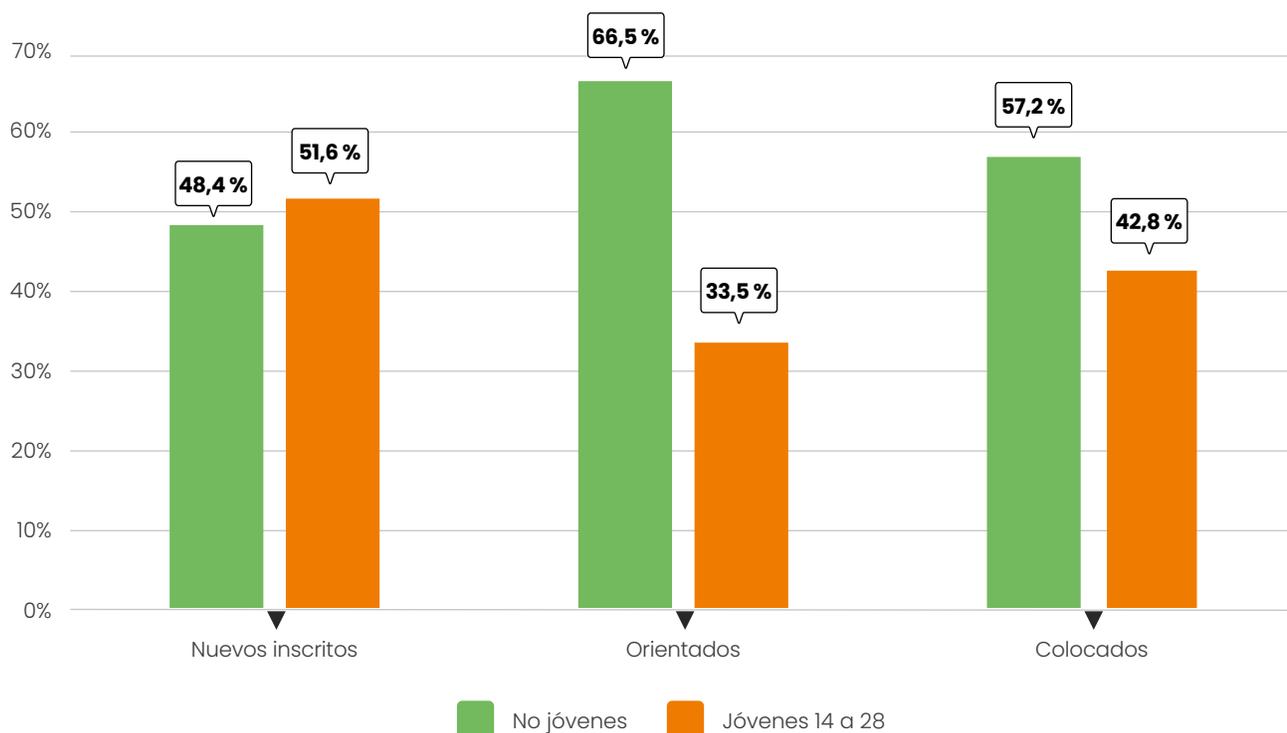
Para los jóvenes, es necesario fortalecer:

- ✓ Procesos de orientación socio ocupacional.
- ✓ Acompañamiento en el ingreso y la permanencia en la educación posmedia.
- ✓ Estrategias de educación diferenciales de acuerdo con los contextos de los jóvenes.

### Pero ¿y cómo están encontrando empleo?

La gran mayoría de los jóvenes encontraron su empleo *pidiendo ayuda a familiares* (65,3 %), que también fue el principal medio para el resto de personas, pero en menor medida (63,2 %). Ahora bien, desde el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) se destaca la importancia de los servicios de intermediación laboral formal como una apuesta para democratizar el acceso al empleo, beneficiando a trabajadores y empleadores, por lo que también se analiza cómo está funcionando el SPE para esta población.

El porcentaje de jóvenes que *hizo uso de los servicios de intermediación* para encontrar su empleo en 2022 fue el 6 %. A pesar de ser bajo, es superior frente al porcentaje de no jóvenes (3,5 %), lo que significa posiblemente hay un mayor aprovechamiento de estos servicios por parte de esta población. En esta misma línea, es importante reconocer que del total de inscritos nuevos en el 2022 al Servicio Público de Empleo, el 51,6 % son jóvenes.



Fuente: elaboración propia con datos de la UASPE.

Sin embargo, los jóvenes representan el menor porcentaje en los otros dos servicios de intermediación, orientación y colocación:



- ✓ El uso de servicios de intermediación en temas de orientación por parte de los jóvenes es mucho menor frente al resto de la población (33,5 % frente a 66,5 %).
- ✓ Del total de colocados en el 2022, los jóvenes representan el 42,8 %.

### Entonces ¿cómo está su acceso y permanencia en el mercado laboral formal?

**La población joven es una fuerza laboral importante para el país en este momento,** tal como lo demuestra el número de personas que están activas en

el mercado laboral (empleadas o buscando empleo) sobre la población en edad de trabajar:



**Sin embargo, para los jóvenes que salieron del mercado laboral en el 2022, la segunda razón fue responsabi-**

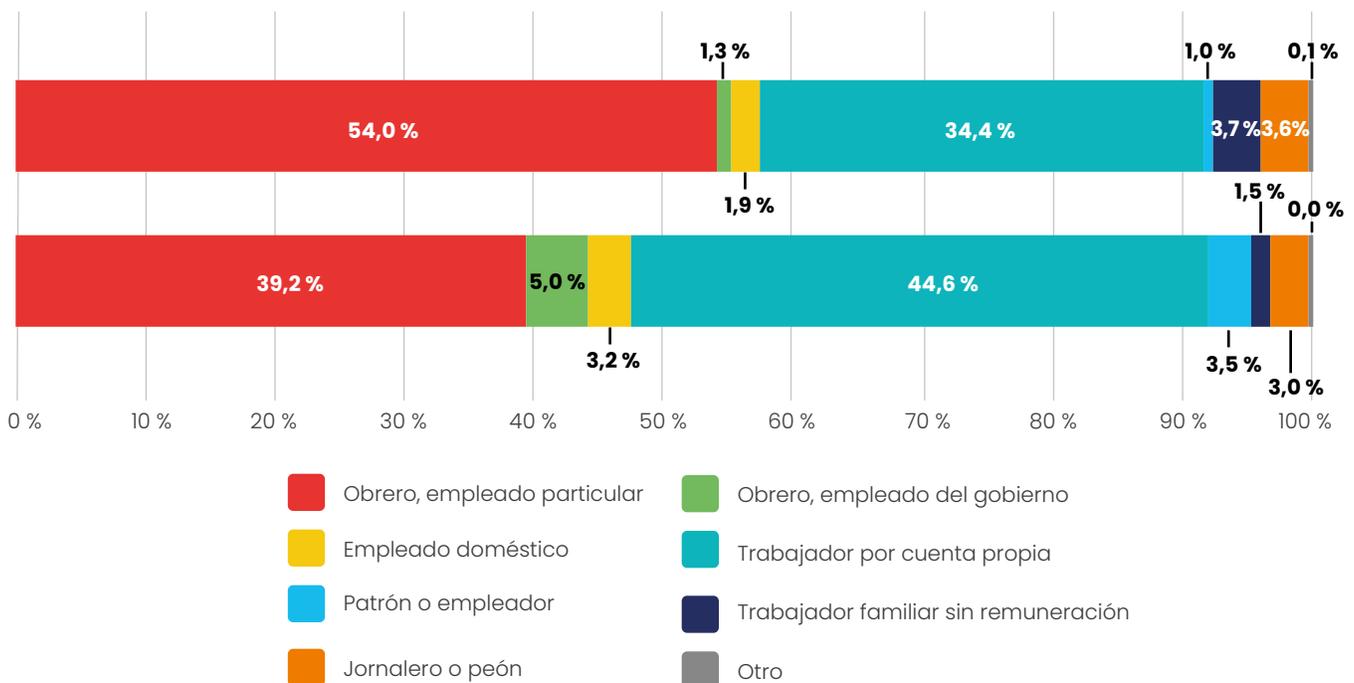
**lidades familiares** (26,9 %). Esto implica que 187 249 dejaron de buscar empleo debido a situaciones de su contexto.

Esta cifra hace un llamado prioritario para minimizar las barreras de acceso a empleos que le permitan a los jóvenes atender otras responsabilidades posiblemente relacionadas con el cuidado.

Ahora bien, los jóvenes tienen mayores dificultades de acceder a empleos formales que el resto de la población y, dada la necesidad inmediata de generar ingresos, tienden a ubicarse altamente en actividades económicas informales:



Finalmente, aquellos que logran emplearse tienden a hacerlo en empleos de baja calidad o con condiciones no tan favorables para sus necesidades.



Los jóvenes tienden a trabajar mayoritariamente como asalariados (54 %), aunque un 34,4 % se desempeña como trabajador independiente, lo que normalmente se traduce en condiciones laborales informales.

## Algunas recomendaciones

- ✓ Avanzar en estrategias para la orientación socio ocupacional y la articulación de la educación media con la posmedia, promoviendo espacios de aprendizaje innovadores que le permitan a los jóvenes construir proyectos de vida acordes a sus intereses.
  - ✓ Ampliar la articulación curricular con pertinencia entre la media, la posmedia y el entorno productivo, con el fin de que los jóvenes desarrollen competencias significativas para su relacionamiento con actores clave en su desarrollo personal y profesional.
  - ✓ Promover oportunidades de empleo joven, estrategias de capacitación en el entorno laboral y fortalecimiento de emprendimientos para jóvenes, impulsando la generación de ingresos formales en entornos que propicien el bienestar y el crecimiento.
  - ✓ Facilitar y promover el acceso a servicios de intermediación laboral, empezando por el acceso a servicios de orientación laboral para la búsqueda de oportunidades laborales, seguidos del logro de colocación y la permanencia laboral.
  - ✓ Sensibilizar a las empresas sobre los retos particulares que enfrenta esta población a la hora de acceder y permanecer en un empleo formal, para generar acciones de mitigación de barreras individuales y organizacionales y se identifiquen incentivos a su contratación. Se recomienda promover procesos de selección basados en competencias y flexibilizar las vacantes que no requieran más de 1 año de experiencia laboral para promover el primer empleo.
- Fuentes:** La información presentada ha sido consultada en: GEIH (DANE), Saber 11 (ICFES), Saber Pro (ICFES), INEI 2022, SNIES (MEN), SISE (SPE).



# Análisis interseccional de las trayectorias de la educación al empleo

## Introducción

Como la mayoría de los países en desarrollo, Colombia tiene un mercado laboral con importantes disparidades e inequidades en materia de acceso, remuneración y protección social, las cuales están exacerbadas en ciertas poblaciones que enfrentan obstáculos significativos en su recorrido desde la educación hasta el empleo. Los Informes Nacionales de Empleo Inclusivo (INEI) de la Alianza por la Inclusión Laboral<sup>1</sup> han identificado a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas pertenecientes a comunidades étnicas, las personas con discapacidad, la población LGBT+ y las personas mayores de 55 años como algunas de

las poblaciones con diferentes tipos de brechas y barreras para acceder y permanecer en un empleo formal, una situación que impide la mejora de su calidad de vida y la superación de la pobreza (Fundación Corona *et al.*, 2023).

Sin embargo, las brechas y barreras que enfrentan estas poblaciones pueden cambiar e incrementarse cuando confluyen simultáneamente con otras características poblacionales. Por ejemplo, una mujer perteneciente a una comunidad étnica puede enfrentar mayores barreras que una mujer no perteneciente a estas comunidades. En este sentido, las desigualdades que experimentan las personas en el mercado de trabajo no son resultado de características únicas e individuales. Más bien, son producto de la interacción entre diferentes características poblacionales, ubicaciones sociales, relaciones de poder, contextos, experiencias, etc.

Las ciencias sociales han reconocido este fenómeno y lo han denominado interseccionalidad, para referirse a la

---

1. La Alianza por la Inclusión Laboral está conformada por la 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 la Fundación Promigas, como aliado estratégico.

**... las brechas y barreras que enfrentan estas poblaciones pueden cambiar e incrementarse cuando confluyen simultáneamente con otras características poblacionales. Por ejemplo, una mujer perteneciente a una comunidad étnica puede enfrentar mayores barreras que una mujer no perteneciente a estas comunidades.**



combinación de factores y contextos sociales que conforman la identidad de una persona y pueden impactar sus experiencias de discriminación y desigualdad. Este término fue utilizado por primera vez por Kimberlé Crenshaw en 1989, para referirse a las múltiples dimensiones desfavorables que experimentaban las trabajadoras afrodescendientes de una empresa estadounidense. Su argumentación partía de exponer las discriminaciones simultáneas que enfrentaban estas trabajadoras motivadas por la raza y el género, al igual que la falta de categorías jurídicas para su tratamiento (Crenshaw, 1989).

Desde entonces se han desarrollado múltiples investigaciones dirigidas a comprender los efectos que generan ciertas características poblacionales sobre el empleo, los ingresos y otras variables del mercado laboral. Una de las aproximaciones más comunes consiste en comparar las brechas salariales o las remuneraciones promedio entre hombres y mujeres u otras variables poblacionales

(ver Browne y Misra, 2005; McCall, 2001, 2005). Otros estudios se han enfocado, por ejemplo, en la intersección entre clase y género para evaluar su impacto en la calidad del empleo (Aguilar *et al.*, 2016; Else-Quest y Hyde, 2016; Krause y Ballesteros, 2018; Mjøset y Petersen, 1993; Veenstra, 2011).

Si bien la aplicación del enfoque interseccional en América Latina ha sido limitada, en Colombia ya se identifican algunos avances importantes. Por ejemplo, la Ley de Víctimas del 2011 estableció un primer precedente al definir un enfoque diferencial para el reconocimiento de poblaciones con características particulares debido a su edad, género, orientación sexual y discapacidad. Así, instauró que las medidas de análisis, asistencia y reparación que se deriven de esta ley deben incluir un enfoque diferencial. Por otra parte, en los últimos años el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) ha elaborado informes técnicos centrándose en características poblacionales como el género,

---

... reconocer las intersecciones permite promover acciones más eficientes para prevenir y mitigar las brechas particulares que presenta cada una de las poblaciones.

---



la pertenencia étnica, la discapacidad y el ciclo de vida, entre otros, para visibilizar los panoramas laborales particulares que enfrentan las poblaciones.

Pese a estos y otros avances, en Colombia no se ha realizado un análisis exhaustivo del mercado laboral que considere simultáneamente las posibles intersecciones entre factores diferenciales de la población. Buscando abordar esta carencia, el presente documento tiene como objetivo ser una primera aproximación al análisis interseccional del mercado laboral colombiano, buscando comprender los efectos que tiene la interacción de ciertas características poblacionales en la trayectoria desde la educación hacia el empleo. En otras palabras, busca comprender cómo el sexo, la edad, la pertenencia étnica, el estado de migrante, la discapacidad, la pertenencia a la población LGBT+ o habitar zonas rurales afectan el logro de la educación media, la obtención de un título de educación posmedia, la consecución de un empleo mediante el uso de los servicios de intermediación laboral, y la obtención y permanencia en un empleo formal. De esta forma, el análisis propuesto contribuye en el enfoque interseccional del INEI, al profundizar en el entendimiento que viene realizando esta publicación de las principales brechas y barreras que presentan las poblaciones más vulnerables del país.

Comprender los efectos que tiene la interacción de características poblacionales en la trayectoria de las per-

sonas hacia un empleo es importante por diferentes motivos. Primero, reconocer las intersecciones permite promover acciones más eficientes para prevenir y mitigar las brechas particulares que presenta cada una de las poblaciones. Segundo, algunas intersecciones afectan a importantes segmentos de población, lo que refuerza la necesidad de generar políticas integrales y coordinadas para abordar las disparidades que pueden enfrentar estas poblaciones en su camino hacia el mercado de trabajo. Y tercero, ayuda a visibilizar las problemáticas de ciertas intersecciones con un número reducido de población, lo que resalta la necesidad de implementar acciones específicas, focalizadas y diferenciadas para superar las dificultades particulares que pueden estar enfrentando estas comunidades.

### **Poblaciones vulnerables e intersecciones**

Antes de analizar los posibles efectos que tienen estas intersecciones en la trayectoria de las personas hacia el empleo, resulta importante conocer cuáles son los factores o características las definen. Para los fines de este documento, las poblaciones que serán analizadas son aquellas priorizadas por la Alianza por la Inclusión Laboral a través del INEI, que cuentan con información disponible en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE: las mujeres, los jóvenes, los mayores de 55 años, los mi-

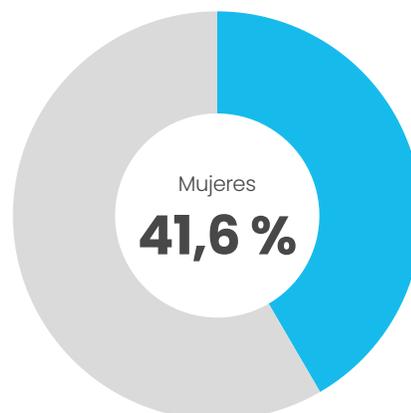
grantes, las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a comunidades étnicas, la población LGBT+ y, en esta ocasión, las personas que habitan zonas rurales.

A continuación se presenta una definición de cada población<sup>2</sup>, su participación en el mercado de trabajo colombiano (que estaba conformado por 24 millones de personas durante el periodo 2021-2022<sup>3</sup>) y el tamaño de cada una de sus intersecciones. Cabe señalar que la información está acotada al mercado laboral y no es presentada dentro del total de la población colombiana, para evitar posibles análisis inapropiados por la incorporación de segmentos poblacionales que no participan del mercado de trabajo, como menores de 12 años, personas jubiladas o, en general, la población que no tiene interés en laborar o buscar un empleo. Como se expondrá, **las mayores poblaciones en el mercado de trabajo son las mujeres, los jóvenes y las personas que habitan las áreas rurales, por lo que son las que presentan las intersecciones más importantes en la mayoría de las poblaciones.**

## Mujeres

Corresponde a las personas de sexo femenino al nacer. En Colombia existen cerca de 10,1 millones de mujeres en el mercado de trabajo, lo que equivale al 41,6 % del mercado laboral. Dentro de esta población, las principales intersecciones son: mujeres jóvenes (25,8 %), mujeres que viven en zonas rurales (14,9 %) y mujeres mayores de 55 años (12,0 %).

**Gráfica 1.** Mujeres en el mercado laboral



**Gráfica 2.** Intersecciones como proporción de las mujeres en el mercado laboral



2. Definiciones estadísticas basadas en la metodología de la GEIH del DANE (2023).

3. Intervalo de tiempo necesario para garantizar la representatividad estadística de las intersecciones (ver sección 2).

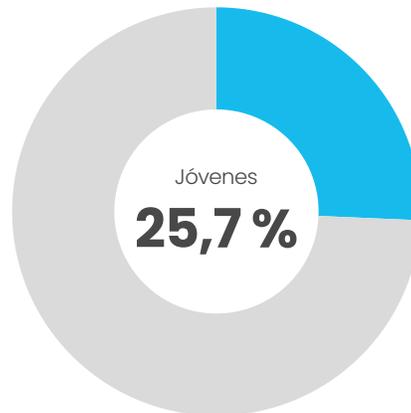
**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

## Jóvenes

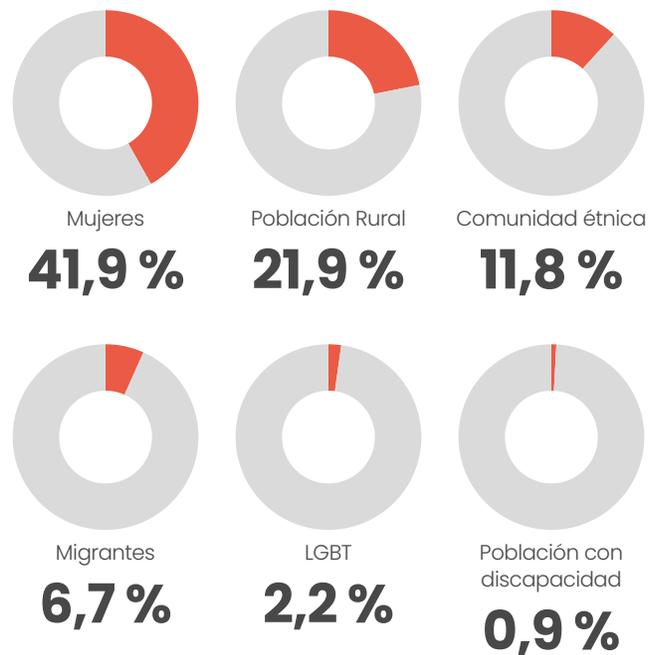
En el mercado de trabajo colombiano, existen aproximadamente 6,2 millones de personas entre 15 y 28 años<sup>4</sup>, lo que representa el 25,7 % del mercado laboral. Dentro de esta población, las principales intersecciones son jóvenes mujeres (42,9 %), jóvenes que viven en áreas rurales (21,9 %) y jóvenes pertenecientes a alguna comunidad étnica (11,8 %).

4. En Colombia una persona es joven entre los 14 y 28 años (Ley 1622 de 2013). Dado el ajuste hecho al límite inferior de la PET a partir de enero 2022 en la GEIH marco 2018, se ajusta el criterio de población joven de 15 a 28 años.

**Gráfica 3.** Jóvenes en el mercado laboral



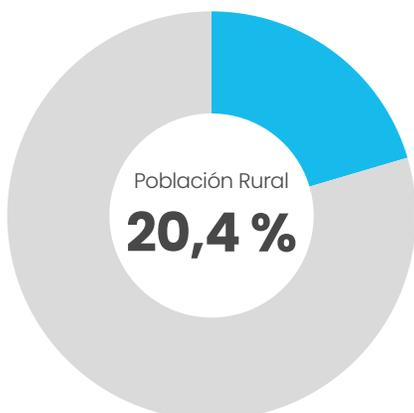
**Gráfica 4.** Intersecciones como proporción de los jóvenes en el mercado laboral



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.



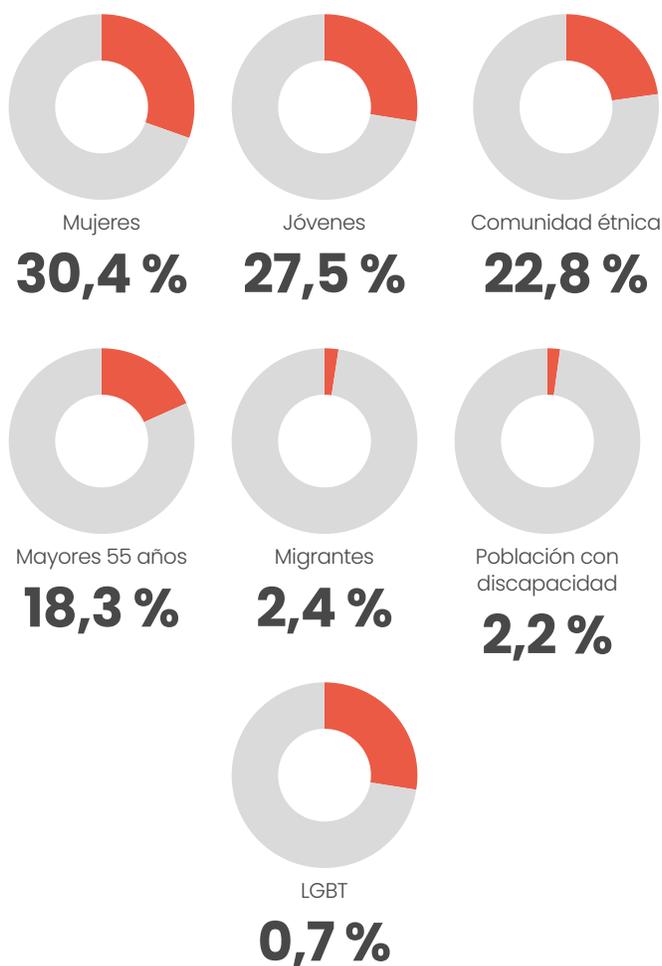
**Gráfica 5.** Población rural en el mercado laboral



## Población rural

Existen cerca de 5 millones de personas que participan en el mercado de trabajo y viven en los centros poblados rurales y en zonas rurales dispersas del país (equivalentes al 20,4 % del mercado laboral). Dentro de esta población, las principales intersecciones son la población rural mujer (30,4 %), la población rural joven (27,5 %) y la población rural perteneciente a comunidades étnicas (22,8 %).

**Gráfica 6.** Intersecciones como proporción de la población rural en el mercado laboral



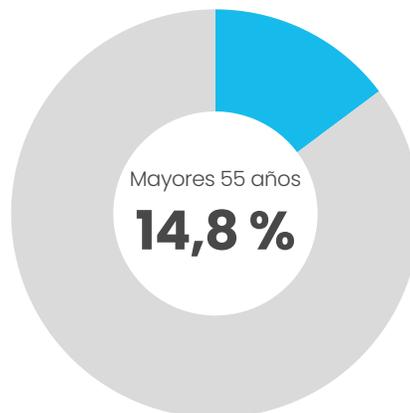
**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

## Mayores de 55 años

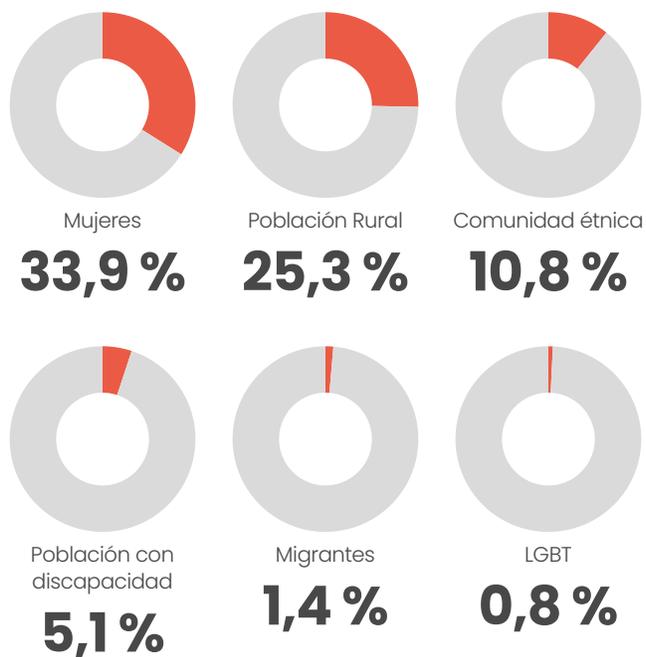
En el mercado de trabajo colombiano existen aproximadamente 3,6 millones de personas mayores a 55 años, valor que representa el 14,8 % del mercado laboral. Dentro de esta población, las principales intersecciones son las mujeres mayores de 55 años (33,9 %), los mayores de 55 que habitan áreas rurales (19,8 %) y los mayores de 55 pertenecientes a alguna comunidad étnica (10,8 %).



**Gráfica 7.** Mayores de 55 años en el mercado laboral

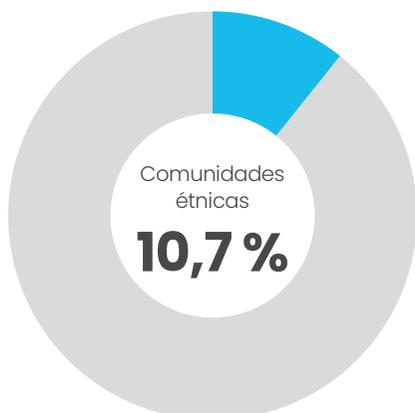


**Gráfica 8.** Intersecciones como proporción de los mayores de 55 años en el mercado laboral



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

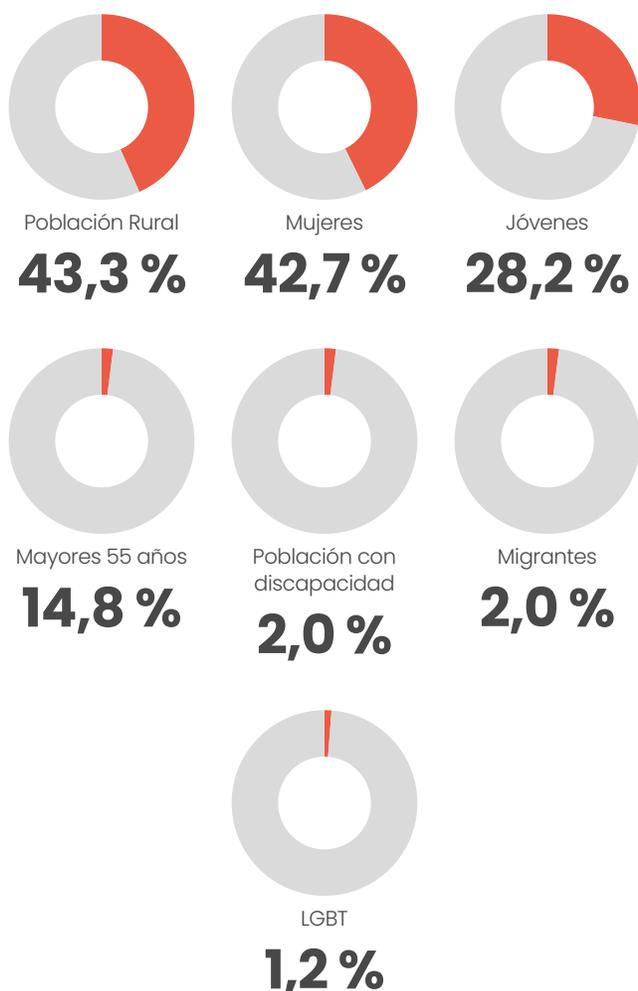
**Gráfica 9.** Comunidades étnicas en el mercado laboral



### Población perteneciente a comunidades étnicas

Se refiere a las personas que se autorreconocen como indígena, gitano o rom, raizal, palenquero, negro, mulato o afrodescendiente. En Colombia, cerca de 2,6 millones de miembros de comunidades étnicas participan en el mercado de trabajo, cifra equivalente al 10,7 % del mercado laboral. Dentro de este segmento las principales intersecciones son la población étnica rural (43,3 %), la población étnica mujer (42,7 %) y la población étnica joven (28,2 %).

**Gráfica 10.** Intersecciones como proporción de la población perteneciente a comunidades étnicas en el mercado laboral



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

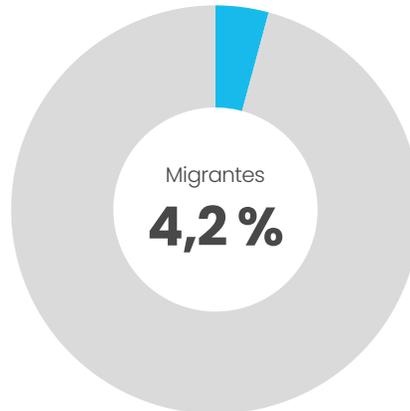


## Población migrante

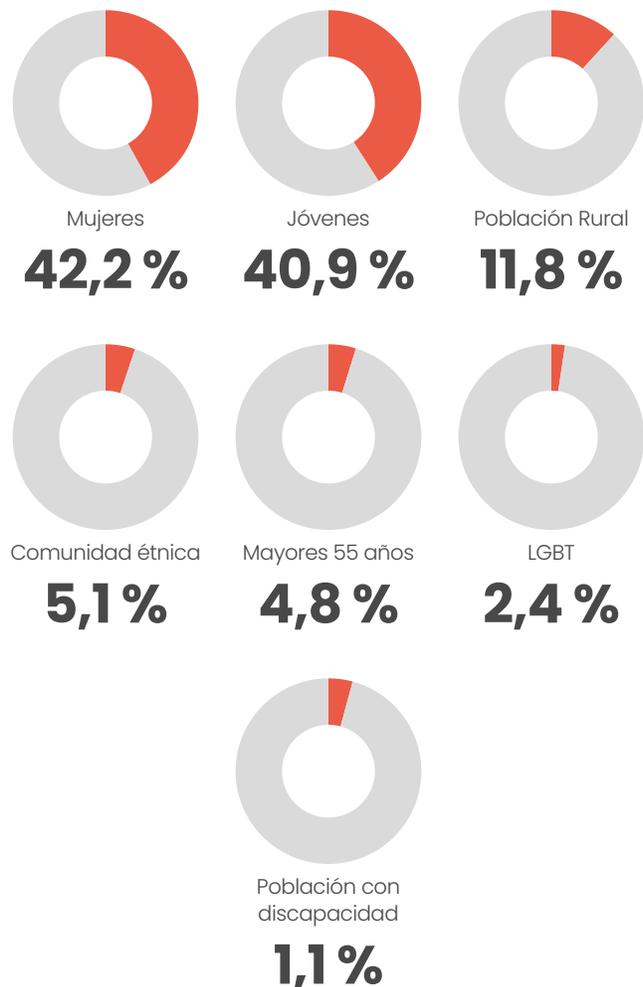
En el mercado de trabajo colombiano existen aproximadamente 1 millón de migrantes o personas que vivían en otro país 5 años atrás. De ellos, el 90,7 % provienen de Venezuela (90,7%). Esta población representa el 4,2 % del mercado laboral a nivel nacional. En la población migrante las principales intersecciones son migrantes mujeres (42,2 %), migrantes jóvenes (40,9 %) y migrantes que habitan áreas rurales (11,8 %).



**Gráfica 11.** Población migrante en el mercado laboral



**Gráfica 12.** Intersecciones como proporción de la población migrante en el mercado laboral



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

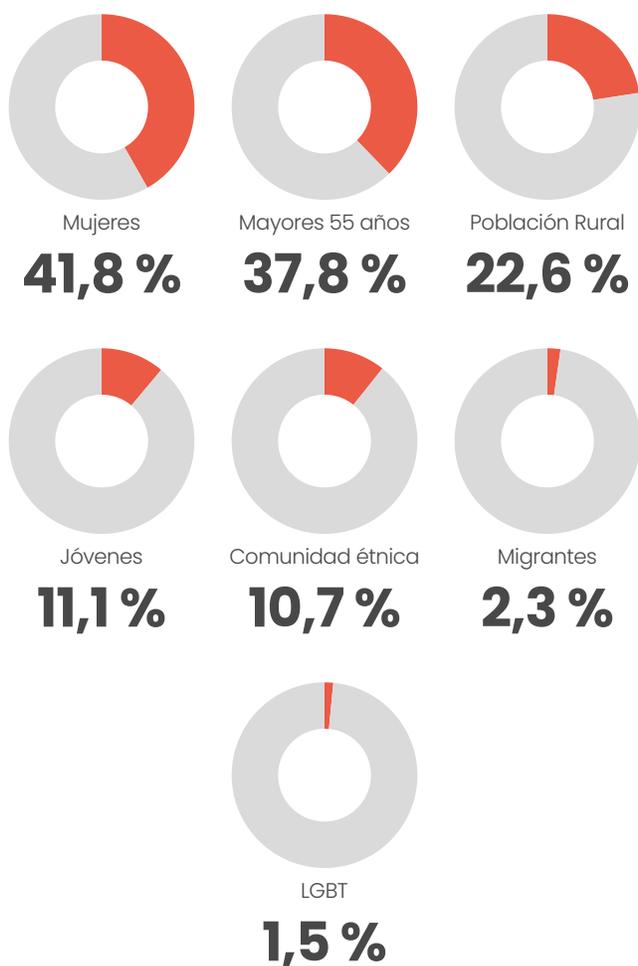
**Gráfica 13.** Población con discapacidad en el mercado laboral



## Población con discapacidad

En el mercado de trabajo, cerca de 500 000 personas registran algún tipo de discapacidad para realizar sus actividades diarias<sup>5</sup> (2,0 % del mercado laboral). Dentro de esta población, las principales intersecciones son mujeres con discapacidad (41,8 %), personas con discapacidad mayores de 55 años (37,8 %) y personas con discapacidad que habitan zonas rurales (22,6 %).

**Gráfica 14.** Intersecciones como proporción de la población con discapacidad en el mercado laboral



5. El DANE identifica como personas con discapacidad a quienes, dada su condición física o mental, reportan dificultades para oír (aún con audífonos), hablar, ver (incluso con gafas), moverse, caminar, entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo, comer, vestirse o bañarse por sí mismo.



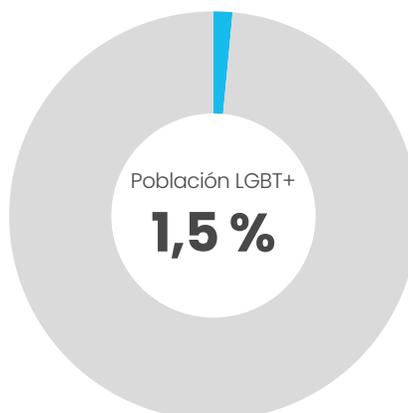
**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

## Población LGBT+

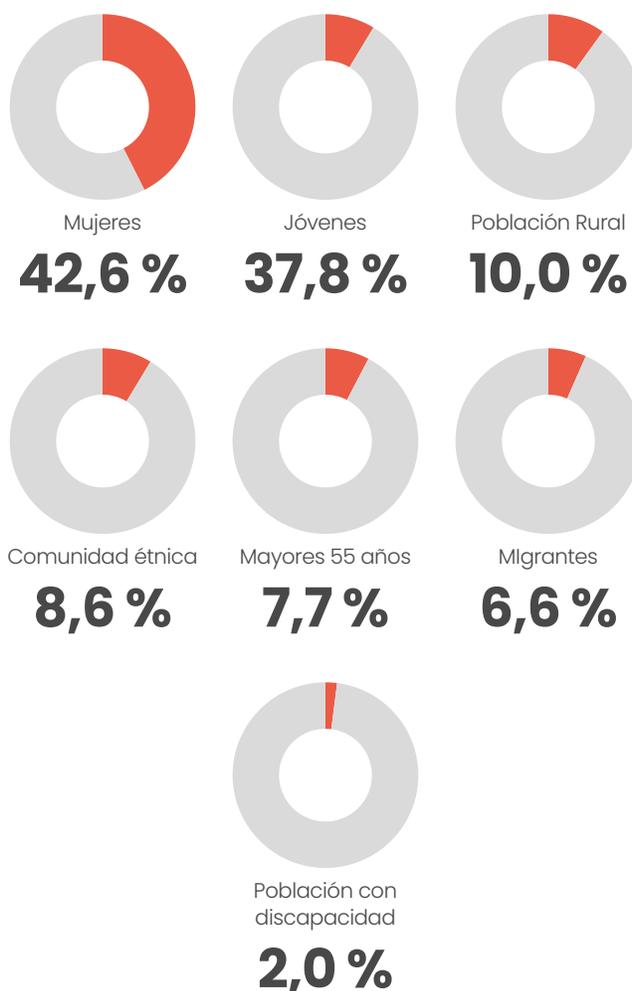
Existen aproximadamente 400 00 personas en el mercado de trabajo que se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, trans o no binarias (LGBT+), correspondiente al 1,5 % del mercado laboral. Dentro de esta población, las principales intersecciones son la población LGBT+ mujer (42,6 %), la población LGBT+ joven (27,8 %) y la población LGBT+ que habita zonas rurales (10,0 %).



**Gráfica 15.** Población LGBT+ en el mercado laboral



**Gráfica 16.** Intersecciones como proporción de la población LGBT+ en el mercado laboral



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH del DANE.

Respecto a la menor participación en el mercado de trabajo de las poblaciones con discapacidad y LGBT+, debe mencionarse que sus tamaños pueden estar subrepresentados debido a la estigmatización, discriminación y falta de confianza en las instituciones. Al enfrentarse a este tipo de escenarios, las personas pertenecientes a estas y otras poblaciones —como migrantes, étnicas y afrodescendientes— pueden no identificarse o reconocerse ante los registros administrativos o las encuestas de hogares (como la GEIH del DANE). Lo anterior no solo implica que hay un posible subregistro en el número de personas que conforman algunas de las poblaciones más vulnerables del mercado laboral, sino también que hay mayores dificultades para reconocer adecuadamente sus realidades, incluidas las brechas y barreras que pueden presentar en el mercado de trabajo colombiano.

Sin desconocer esta limitación, el presente ejercicio busca comprender los posibles efectos que tienen las intersecciones poblacionales en la trayectoria de las personas desde la educación hacia un empleo formal, sin ningún tipo de sesgo o discriminación. Los análisis realizados incluyeron a todas las poblaciones mencionadas y sus intersecciones. Así las cosas, si bien resaltan las que tienen mayores dificultades, esto no significa que los demás segmentos poblacionales no puedan presentar otras brechas y barreras importantes que deban ser superadas lo antes posible (como disparidades salariales, prejuicios al momento de seleccionar personal, techos de cristal, etc.).

---

... hay un posible subregistro en el número de personas que conforman algunas de las poblaciones más vulnerables del mercado laboral, sino también que hay mayores dificultades para reconocer adecuadamente sus realidades ...

---



## Metodología

Para analizar los posibles efectos que tienen las intersecciones poblacionales en la trayectoria de las personas hacia un empleo formal, se usaron 2 metodologías complementarias. La primera es un análisis de regresión<sup>6</sup> que incluye cada una de las poblaciones y sus interacciones como variables independientes, permitiendo evaluar cómo cada una de estas características poblacionales cambia los efectos marginales de las demás sobre la probabilidad de lograr cada uno de los tramos del Modelo de Empleo Inclusivo. Estos son:

- ✓ Terminar la educación media.
- ✓ Terminar la educación posmedia.
- ✓ Conseguir un trabajo por medio de uso del Servicio Público de Empleo<sup>7</sup>.
- ✓ Tener un puesto de trabajo formal.

Este análisis deriva en la identificación de los efectos marginales de todas las poblaciones de interés y sus distintas combinatorias, permitiendo conocer, por ejemplo, el cambio en la probabilidad de conseguir empleo formal cuando una persona es mujer migrante frente a cuando no lo es, mientras se mantienen constantes los demás factores.

La segunda metodología es un árbol de decisión o algoritmo de aprendizaje automático que, entre otros usos, permite segmentar el universo muestral en regiones

**Este análisis deriva en la identificación de los efectos marginales de todas las poblaciones de interés y sus distintas combinatorias.**

que se pueden representar gráficamente mediante un árbol binario, partiendo de un nodo inicial hacia ramas que muestran diferentes subconjuntos (Fernández *et al.*, 2022). Con el propósito de profundizar los resultados sobre el tramo final (empleo), se generó un modelo de árbol de decisión<sup>8</sup> para conocer cómo interactúan simultáneamente las diferentes características poblacionales en función de la probabilidad de tener un empleo formal. En este caso, se incluyen como variables independientes a cada una de las poblaciones para identificar las intersecciones con mayores proporciones de personas que carecen de un puesto de trabajo formal.

Ambas metodologías aportan robustez al análisis, ya que permiten comprender tanto los efectos individuales como las interacciones simultáneas de las características poblacionales, generando una visión más completa de las desigualdades laborales. El análisis de regresión, por una parte, proporciona efectos marginales que nos ayu-

6. En este caso, se utilizó una serie de regresiones logísticas binarias o modelos Logit. Esta técnica es utilizada para analizar y predecir resultados binarios o categóricos, como la probabilidad de contar o no, por ejemplo, con un empleo formal. Se basa en la función logística para modelar la relación entre variables predictoras y la probabilidad de un resultado específico, permitiendo estimar probabilidades de ocurrencia de eventos en función de factores explicativos.

7. Servicios ofrecidos por las agencias o bolsas de empleo públicas y privadas, como las de las cajas de compensación familiar, la Agencia Pública del Empleo del SENA y los entes territoriales.

8. El modelo generado utiliza un método de crecimiento CRT (Árbol de Clasificación y Regresión, por sus siglas en inglés), que divide la información para generar nodos o segmentos que sean lo más homogéneos posible respecto a la variable dependiente (IBM, 2019). Adicionalmente, tienen un límite de 3 niveles para controlar el número máximo de niveles por debajo del nodo raíz, con el propósito de impedir el crecimiento excesivo del árbol, lo que garantiza su fácil interpretación y evita la creación de nodos complejos con más de 3 características poblacionales simultáneas.



---

Es importante mencionar que para ambas metodologías se utilizó la información del mercado de trabajo proveniente de la GEIH del DANE sobre los años 2021 y 2022.

---

dan a entender cómo las características de las personas y sus combinaciones afectan cada uno de los resultados en la trayectoria hacia el empleo. El análisis de árbol de decisión, por otra, identifica los segmentos del mercado de trabajo con mayor probabilidad de tener personas sin un empleo formal, a partir de la interacción simultánea de todas las características poblacionales.

Es importante mencionar que para ambas metodologías se utilizó la información del mercado de trabajo proveniente de la GEIH del DANE sobre los años 2021 y 2022. Acotar la muestra a la fuerza laboral evita que los modelos incorporen sesgos que pueden afectar la calidad de los resultados, sobreestimando o subestimando efectos por incluir segmentos poblacionales que no participan en el mercado de trabajo, como menores de 12 años, personas jubiladas o, en general, población que no tiene interés en laborar o buscar un empleo. Por otra parte, se utilizaron los años 2021 y 2022 debido a que el análisis interseccional requiere una muestra amplia que cuente con suficientes observaciones no solo para cada grupo poblacional, sino también para cada una de las posibles combinatorias de las características de interés. Por esta razón, se evaluó el universo muestral de la encuesta para obtener la representatividad

estadística de los posibles cruces poblacionales dentro del mercado laboral<sup>9</sup>.

Finalmente, los análisis realizados incluyeron a todas las poblaciones mencionadas y sus intersecciones, por lo que en algunos casos se podrá hacer referencia a las poblaciones (mujeres o migrantes, por ejemplo) o sus intersecciones (mujeres migrantes, siguiendo el ejemplo). Al respecto, en las siguientes secciones solo se mencionan los resultados que sean estadísticamente representativos y significativos, buscando facilitar y garantizar la correcta interpretación de los resultados. Adicionalmente, las gráficas tendrán una nomenclatura específica para indicar la representatividad y la significancia de los resultados, según corresponda.

---

9. La representatividad estadística se verificó mediante coeficientes de variación menores o iguales a 15 %, siguiendo las recomendaciones técnicas del DANE (2014). No obstante, en algunos casos las poblaciones o sus intersecciones pueden no ser estadísticamente representativas para los subconjuntos del mercado de trabajo que hacen referencia a los tramos 2, 3 y 4 del Modelo de Empleo Inclusivo.

## Efectos de las intersecciones en cada uno de los tramos del Modelo de Empleo Inclusivo

### ¿Cuál es la probabilidad de culminar la educación media si una persona se identifica como...?

La educación media es una etapa fundamental en la vida de las personas porque en ella obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura y empiezan a definir el proyecto de vida y el desarrollo vocacional. La graduación de la educación media constituye un hito en las trayectorias hacia el empleo, dado que posibilita el tránsito hacia la educación y formación posmedia, la cual, a su vez, aumenta las probabilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral formal. Sin embargo, la probabilidad de terminar la educación media varía según

las condiciones de la población. Factores como vivir en áreas rurales o ser migrante generan combinaciones con menores posibilidades de completar la educación media (ver figura 1). Por ejemplo, la probabilidad de que un joven que reside en una zona rural culmine su educación media es 2,3 puntos porcentuales (pp) menor en comparación con alguien que no reúna estas características; la de un migrante rural es de 1,6 pp. Este resultado demuestra la necesidad de abordar de manera diferenciada las barreras educativas que se enfrentan en los entornos rurales.

**Figura 1.** Intersecciones poblacionales con los mayores efectos negativos en el logro de la educación media



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

La importancia de atender las brechas urbano-rurales en la educación media ya había sido mencionada en los anteriores INEI; por ejemplo, cuando se evidenció que para 2021 la tasa de cobertura neta en algunos departamentos predominantemente rurales (como Guainía, Vichada o Vaupés) estaba cerca del 12 %, cuando la tasa nacional estaba en 48,7 % (Fundación Corona *et al.*, 2023). Sin embargo, el análisis interseccional permite demostrar cuáles de las poblaciones que habitan en la ruralidad presentan mayores brechas y, por ende, generar estrategias específicas para cerrarlas.

Al respecto, hay diversos factores relacionados con la oferta educativa que podrían evidenciar las disparidades de acceso y permanencia en la educación media entre los jóvenes rurales, como la suficiencia y calidad de las infraestructuras, la inasistencia docente, las largas distancias hasta las instalaciones educativas (agravadas por el precario estado de las infraestructuras de transporte), y la pertinencia de los planes de estudio y las modalidades de enseñanza (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2022). Por otra parte, respecto a la demanda educativa, es necesario fortalecer la orientación socio-ocupacional y subsanar las carencias derivadas de la falta de recursos económicos y las responsabilidades relacionadas con las labores del hogar (particularmente en el caso de las mujeres), pues estos factores afectan negativamente la retención de los jóvenes rurales en la educación media, colocándolos en una clara desventaja para su posterior inserción en el mercado laboral (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural [RIMISP], 2018).

Otro caso interesante es el de los jóvenes que pertenecen a una comunidad étnica, cuya probabilidad de terminar la educación media es 1,5 pp menor respecto a una persona sin estas características. En Colombia y América Latina son persistentes las desigualdades étnicas y raciales, las cuales se manifiestan en obstáculos adicionales de acceso, progresión, permanencia y finalización en el sistema educativo para los jóvenes indígenas y afrodescendientes en comparación con el resto de jóvenes, disparidades que se acentúan considerablemente a partir del nivel secundario (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2020).

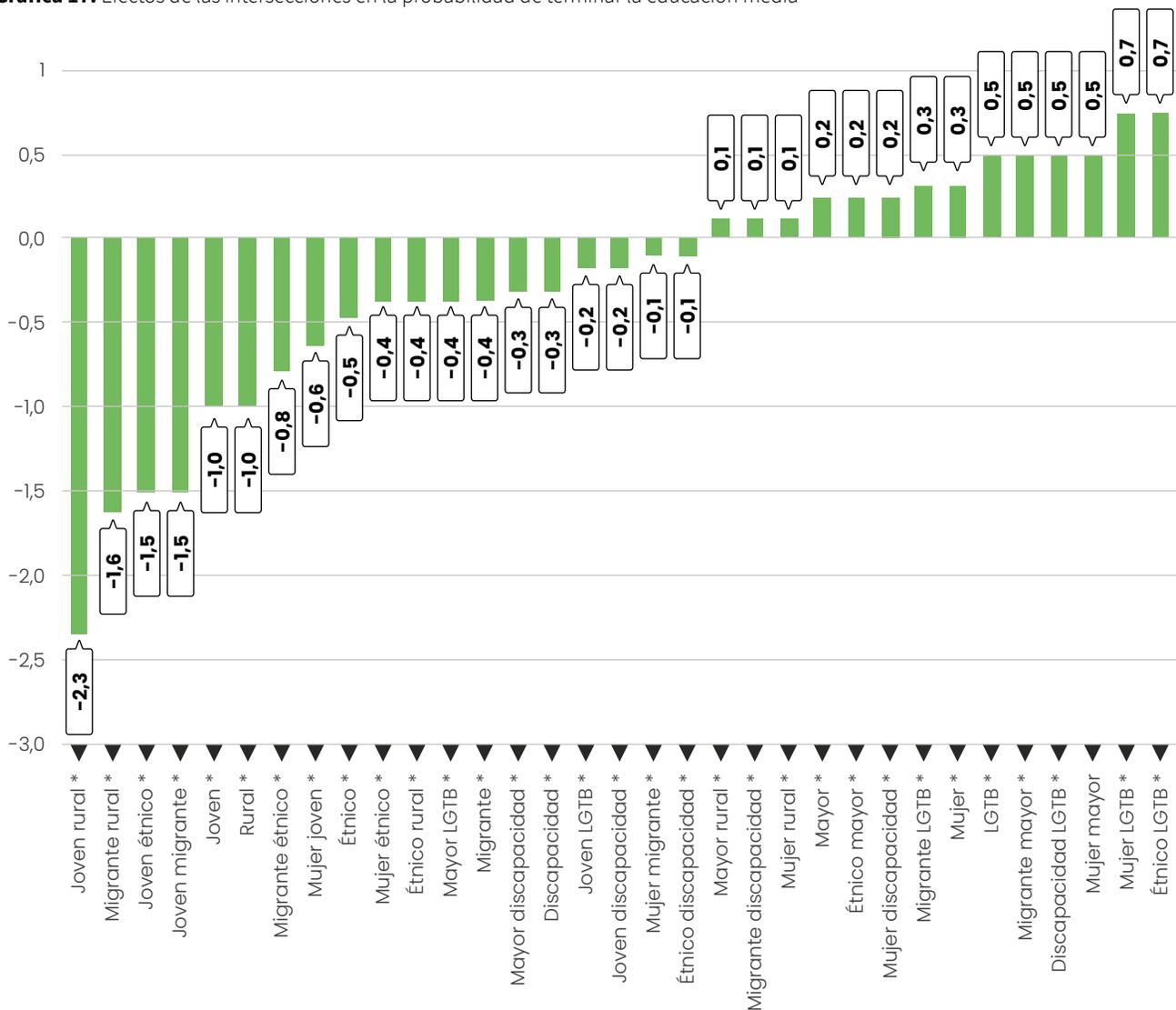


**La educación media es una etapa fundamental en la vida de las personas porque en ella obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura y empiezan a definir el proyecto de vida y el desarrollo vocacional.**

De manera general, **las intersecciones poblacionales tienen un papel significativo en la terminación de la educación media, con efectos positivos o negativos**. Este fenómeno se hace evidente, por ejemplo, al analizar las combinaciones poblacionales relacionadas con el sexo (ver gráfica ). Ser mujer genera una probabilidad más alta de completar la educación media en comparación con a ser hombre. No obstante, cuando se consideran otros factores demográficos, como ser joven, pertenecer a un grupo étnico o ser migrante, la proba-

bilidad de finalizar la educación media disminuye para las mujeres en comparación con aquellas que no comparten estas características. En otras palabras, aunque es más probable que una mujer finalice su educación media, su interacción con otras variables poblacionales tiene un impacto negativo en la terminación de este nivel educativo. Por este hecho es necesario abordar de manera integral estas complejas dinámicas, para alcanzar una educación verdaderamente inclusiva y equitativa para las mujeres.

**Gráfica 17.** Efectos de las intersecciones en la probabilidad de terminar la educación media



\*Coeficiente estadísticamente significativo.

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

## ¿Cuál es la probabilidad de culminar la educación superior si una persona se identifica como...?

Transitar con éxito a la educación posmedia y culminarla contribuyen en la construcción de una trayectoria educativa con una alta probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, lograr una mayor calidad de vida. Por tal motivo, crear condiciones que faciliten un tránsito efectivo desde la media hacia la posmedia y lograr la culminación de los estudios durante esta etapa son algunas de las mejores inversiones que pueden realizar los gobiernos y el sector privado para contribuir a mejorar permanentemente la calidad de vida de las personas.

**Al igual que ocurre en la educación media, la probabilidad de terminar la educación superior<sup>10</sup> va-**

10. Si bien la educación y formación posmedia hacen referencia a la oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media —contemplando la educación superior (técnico profesional, tecnológico, pregrado y posgrado), la ETDH y la formación para el trabajo— dada la información existente en la GEIH, se incluye en el modelo la información relativa a la culminación de la educación superior.

**ría en función de las intersecciones poblacionales, aunque aquí tiene efectos más pronunciados.** Factores como vivir en las áreas rurales —considerando los contextos de la educación superior y la ruralidad colombiana— o ser migrante —dadas las particularidades de los procesos migratorios— generan intersecciones con menores posibilidades de completar la educación superior (ver figura 2).

La mayor afectación se observa, justamente, en la población que reúne ambas características, pues la probabilidad de que un migrante que reside en áreas rurales haya completado algún nivel de educación posmedia es 58,7 pp menor en comparación con una persona que no comparte estas características. Las principales barreras que enfrentan los jóvenes migrantes son las dificultades para certificar y finalizar los estudios (como la exigencia de documentos relacionados con el estatus migratorio y la firma de actas de compromiso), además de otros factores que impactan la permanencia en el sistema educativo, como la necesidad de trabajar y la condición socioeconómica (Ramírez Bolívar *et al.*, 2022).

Transitar con éxito a la educación posmedia y culminarla contribuyen en la construcción de una trayectoria educativa con una alta probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, lograr una mayor calidad de vida.

Figura 2. Intersecciones poblacionales con los mayores efectos negativos en el logro de la educación superior

### La probabilidad de terminar la educación superior para una persona



Fuente: elaboración propia con base en el GEIH 2021-2022 (DANE).

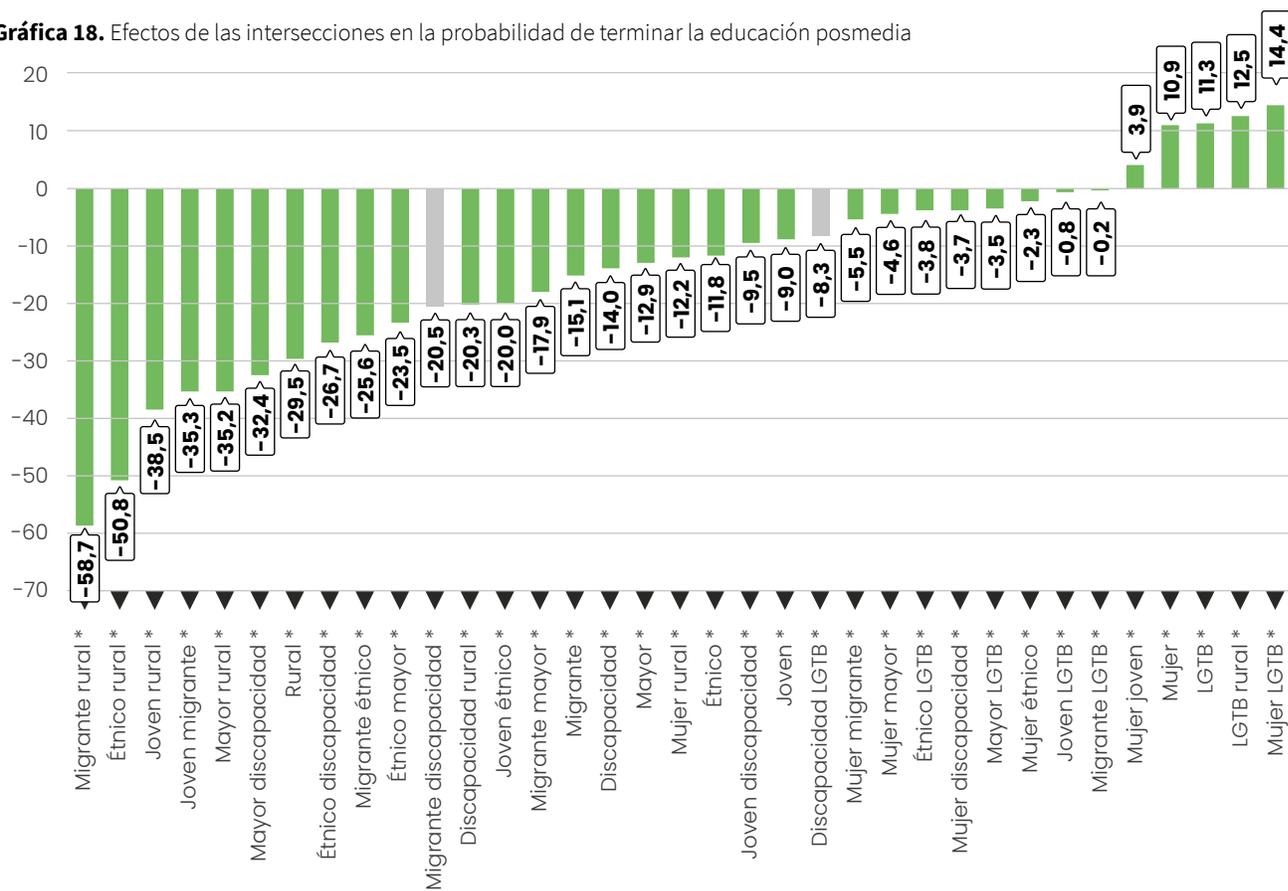
En el caso de los jóvenes rurales, estos registran una probabilidad 38,5 pp menor de haber terminado la educación superior respecto a una persona que no tiene estas características (ver figura 2). La disparidad en el acceso a la educación superior entre las zonas rurales y urbanas es, entonces, un tema de suma importancia, considerando el rol que juega la educación en la configuración de las trayectorias individuales y colectivas de los territorios. En Colombia, la cobertura educativa en las zonas rurales presenta una marcada disminución a medida que los estudiantes avanzan de la educación primaria a la educación superior, debido a la creciente complejidad en las condiciones de acceso y permanencia. A pesar de que el país ha aumentado los niveles de educación de la población joven rural, la brecha respecto a los jóvenes urbanos persiste y es de 2,1 años de educación (Penagos *et al.*, 2020).

Además, debe tenerse en cuenta que una de las barreras persistentes para acceder a la educación superior en Colombia es la ubicación geográfica de las instituciones educativas de nivel superior, que tienden a concentrarse en las principales ciudades y áreas metropolitanas. De-

bido a esto, la migración hacia las ciudades se convierte en una de las pocas opciones disponibles para que los jóvenes rurales puedan acceder a la educación superior. Sin embargo, este proceso conlleva costos económicos y emocionales significativos que no solo ponen en riesgo la tasa efectiva de tránsito hacia la educación superior de estos jóvenes, sino que también comprometen la culminación exitosa de sus procesos educativos superiores (Satizábal *et al.*, 2021).

El análisis realizado encontró solo unas pocas combinaciones en las que ser mujer o población LGBT+ genera efectos positivos; es decir, aumenta la probabilidad relativa de terminar la educación superior (ver gráfica). Sin embargo, al igual que se observó en la educación media, la intersección de estas características con otros factores poblacionales trae efectos negativos, como es el caso de las mujeres rurales o las mujeres migrantes. Las mujeres migrantes, por ejemplo, tienen en general un nivel más bajo de estudios que los hombres, pues el pico en su nivel educacional se da en la educación media, mientras que en los hombres migrantes se sitúa más cerca del título universitario (CEPAL, 2019).

**Gráfica 18.** Efectos de las intersecciones en la probabilidad de terminar la educación posmedia



■ Población muestral no representativa

\*Coeficiente estadísticamente significativo.

**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

### ¿Cuál es la probabilidad de obtener un empleo a través del Servicio Público de Empleo si una persona se identifica como...?

Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con las que cuente una persona, buscar trabajo puede ser un proceso lento y complejo que no siempre deriva en la obtención de un empleo de calidad o ajustado a las expectativas del buscador de empleo. 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 —adecuados, eficientes y de calidad— tienen el propósito de incrementar las posibilidades de las personas de encontrar un puesto de trabajo formal, especialmente en el caso de las poblaciones más vulnerables.

**Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con las que cuente una persona, buscar trabajo puede ser un proceso lento y complejo que no siempre deriva en la obtención de un empleo de calidad o ajustado a las expectativas del buscador de empleo.**

**Figura 3.** Intersecciones poblacionales con los mayores efectos negativos en la obtención de un empleo a través del SPE

La probabilidad de conseguir un empleo **por medio de mecanismos de búsqueda formales** para una persona



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

En Colombia, los mecanismos formales de búsqueda de empleo se refieren a los servicios de gestión y colocación de empleo ofrecidos por las agencias o bolsas de empleo, las cajas de compensación familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las alcaldías, gobernaciones y demás instituciones reguladas por la Ley 1636 del 2013, las cuales en conjunto forman el Servicio Público de Empleo (SPE). Estos servicios buscan mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

Para las intersecciones poblacionales que contaron con suficiente información estadística<sup>11</sup>, la probabilidad de

obtener un empleo a través del SPE varió en función de factores como la ruralidad y la edad, las cuales tienen un efecto adverso. Por ejemplo, un joven que reside en las zonas rurales tiene una probabilidad 9,1 pp menor de obtener un empleo a través de estos canales en comparación con alguien que no reúne estas características (ver figura 3). Sobre las desventajas que tienen las personas en zonas rurales para obtener un empleo a través del SPE, debe mencionarse que la mayoría de los prestadores de estos servicios y sus puntos de atención están ubicados en las áreas urbanas del país, lugares donde se aglomera la mayoría del tejido empresarial y donde se generan buena parte de las oportunidades de trabajo formal. Estas desventajas también pueden explicarse con que la conectividad a internet y el acceso a tecnologías móviles son bajas en dichas zonas, pues menos de un tercio de los hogares rurales en Colombia tiene acceso a servicios de banda ancha (fijo o móvil), en contraste con más del 70 % de los hogares en de las zonas urbanas (OECD, 2022).

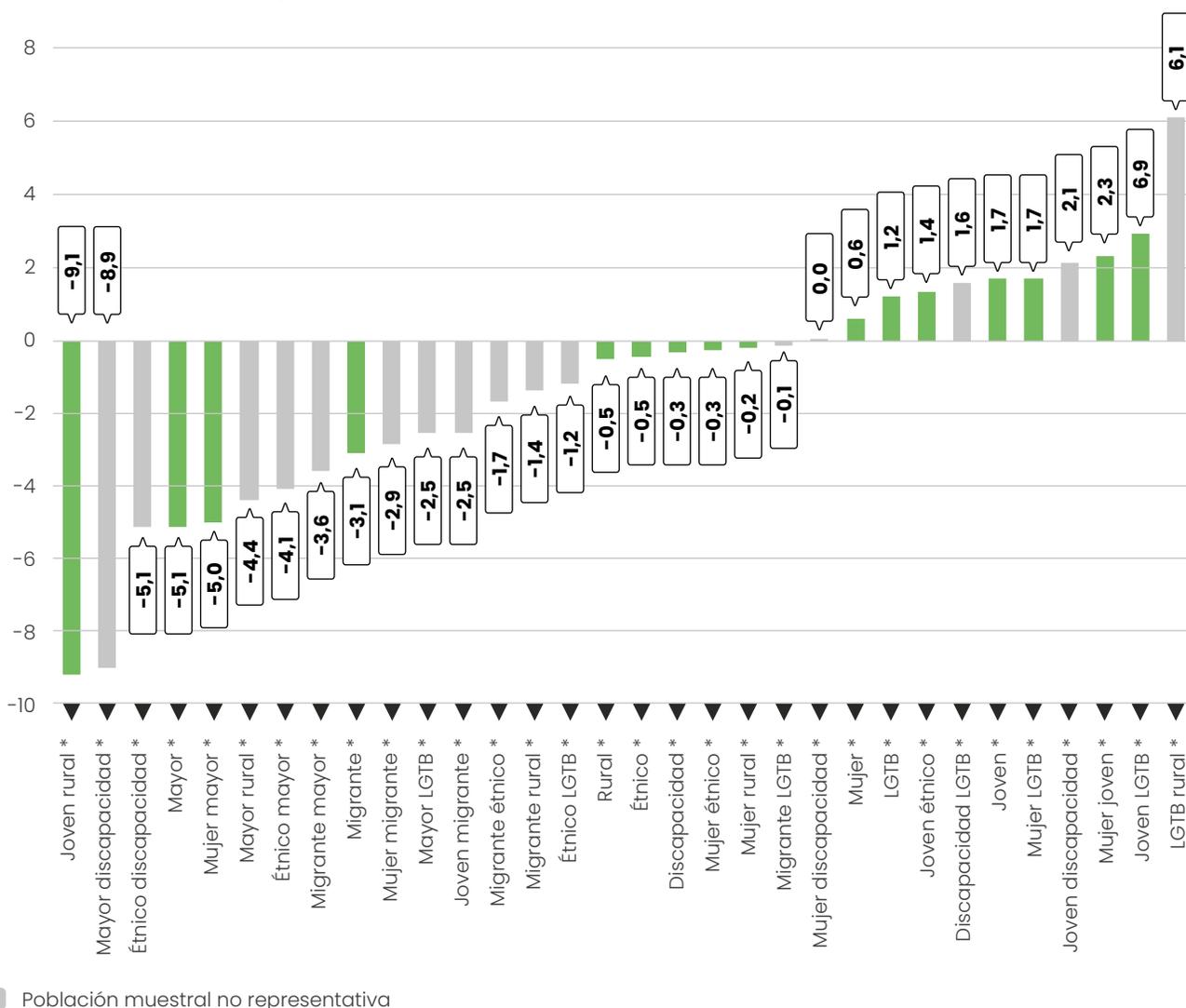
de continuar trabajando por la promoción y el fortalecimiento de estos servicios en todos los segmentos poblacionales, con el fin de garantizar un acceso más equitativo al mercado laboral.

11. Para la mitad de las posibles combinaciones poblacionales analizadas, no se obtuvo suficiente información para garantizar la representatividad estadística requerida. Si bien ha registrado un crecimiento en los últimos años, el uso de los mecanismos formales de búsqueda de empleo es limitado en nuestro país; menos del 20 % de la fuerza del mercado de trabajo utiliza los servicios del SPE (Unidad del Servicio Público de Empleo [USPE], 2022). Lo anterior demuestra la necesidad

Por otra parte, algunas características poblacionales — como ser joven, mujer o LGBT+— parecen aumentar la probabilidad de obtener un empleo a través del uso de los mecanismos de búsqueda formales (ver gráfica ). Esto podría explicarse con que los jóvenes y las mujeres registran un mayor uso de estos servicios (USPE, 2022). Pero aunque hacen un mayor uso, estas poblaciones también registran menores tasas de colocación relativas (Fundación Corona *et al.*, 2023). Por esta razón, la magnitud de estos efectos es modesta y puede volverse negativa cuando estos factores

se entrelazan con otros, como la ruralidad, ser mayor de 55 años o la pertenencia étnica. Respecto a este último factor, una evaluación realizada en 2018 por el Ministerio de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Cartagena y Quibdó reveló que, aunque algunas mujeres reportaron experimentar discriminación de género en el proceso de intermediación laboral realizado por las agencias de empleo, la intersección de esta característica con su identidad étnica amplificaba aún más la percepción de discriminación (PNUD y USPE, 2018).

**Gráfica 19.** Efectos de las intersecciones en la probabilidad de conseguir un empleo mediante el uso de los mecanismos de búsqueda formales (Servicio Público de Empleo)



\*Coeficiente estadísticamente significativo.

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

## ¿Cuál es la probabilidad de acceder a un empleo formal si una persona se identifica como...?

El empleo es un mecanismo para materializar el talento y la vocación de las personas, que a su vez permite la movilidad social y el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, las intersecciones poblacionales ejercen un impacto negativo sobre la probabilidad de acceder a un empleo formal, incluso frente a que algunas tuvieron efectos positivos en los tramos anteriores. Así, por ejemplo, aunque las mujeres demostraron un desempeño superior en la educación media y posmedia, este logro no se traduce en una mayor probabilidad de conseguir un empleo formal. Dicha situación subraya la complejidad de las dinámicas laborales para las mujeres y la necesidad de implementar estrategias específicas para promover la equidad y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Los efectos no solo son negativos sino que también están acentuados, especialmente cuando se considera la combinación de características poblacionales relacionadas con la migración y la ruralidad. Precisamente, el efecto más pronunciado se presenta en el caso de las personas migrantes que residen en zonas rurales, cuya probabilidad

de tener un empleo formal es menor en 74,8 pp respecto a las personas que no comparten estas características (ver figura 4). De manera similar, los jóvenes migrantes se encuentran en una situación compleja, ya que registran una probabilidad 45,5 pp menor de acceder a un empleo formal en comparación con el resto de la población. En el caso específico de las mujeres migrantes, su probabilidad de tener un empleo formal es 37,0 pp más baja en comparación con personas sin estas características.

Ahora bien, 3 de las 5 mayores afectaciones involucran el factor migración. En estos casos, las brechas y barreras preexistentes se ven exacerbadas si la persona proviene de un país diferente. Pese a que la migración puede generar crecimiento económico, una oferta laboral más joven y un mayor número de emprendimientos, en los países de América Latina y el Caribe los migrantes no acceden a empleos formales. Eso se debe a que, dada la necesidad de generar ingresos, trabajan con mayor frecuencia actividades económicas informales que no tienen requisitos de entrada (como documentación o certificaciones educativas) y

**Figura 4.** Intersecciones poblacionales con los mayores efectos negativos en el empleo

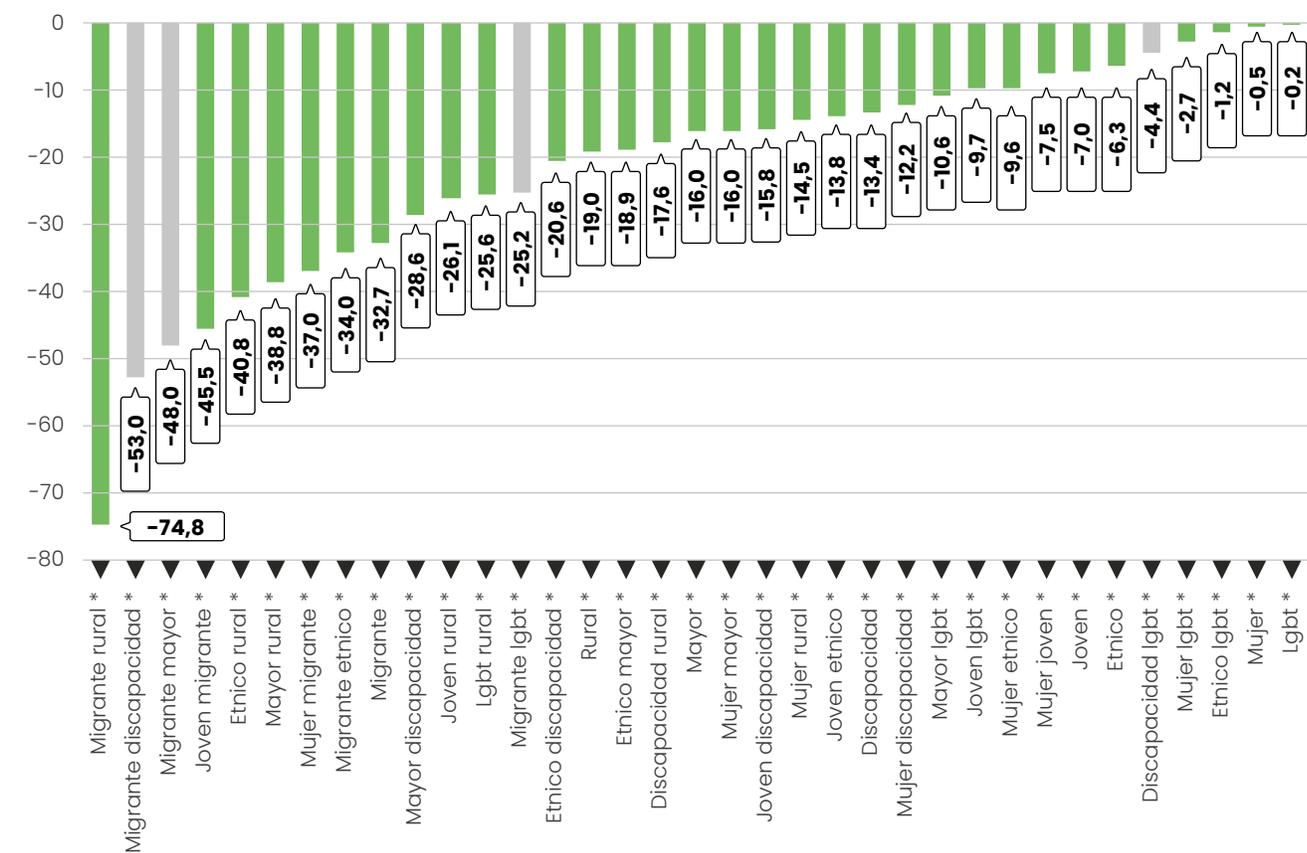


**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

no exigen ingresar a los mecanismos de protección social en salud, pensión y riesgos laborales (Blyde *et al.*, 2020). Si bien en el país se están adelantando esfuerzos importantes para la regularización de la población refugiada y migrante, como el permiso por protección temporal, los resultados del modelo indican que es crucial seguir fortaleciendo dicho esfuerzos y complementarlos con medidas que aborden las demás barreras que enfrenta esta población.

De manera general, las intersecciones poblacionales tienen un papel significativo en la consecución de un puesto de trabajo formal, con efectos negativos para todas las posibles combinaciones. En comparación con los tramos anteriores, las magnitudes son mayores, y afectan principalmente a personas con intersecciones de factores como migración, ruralidad y edad (ver gráfica).

**Gráfica 20.** Efectos de las intersecciones poblacionales en la obtención de un empleo formal



■ Población muestral no representativa

\* Coeficiente estadísticamente significativo.

**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

**Las intersecciones poblacionales tienen un papel significativo en la consecución de un puesto de trabajo formal, con efectos negativos para todas las posibles combinaciones.**



### Recuadro 1.

#### ¿Cuáles son las intersecciones que presentan mayor ocupación no formal?

Al analizar simultáneamente todas las características poblacionales<sup>12</sup> mediante un árbol de decisión —el cual hace posible dividir el mercado de trabajo en segmentos para representar las intersecciones poblacionales con mayores proporciones de personas que carecen de un puesto de trabajo formal—, se encuentra que la ruralidad, la migración, la edad y la pertenencia a una comunidad étnica permiten clasificar el mercado de trabajo en 3 grupos o segmentos que conjuntamente representan el 9,2 % del mercado laboral y en los que 9 de cada 10 personas carecen de un puesto de trabajo formal. Estas intersecciones son las de personas que habitan en zonas rurales y pertenecen a comunidades étnicas; personas que viven en zonas rurales, no pertenecen a las comunidades étnicas y tienen más de 55 años de edad; y personas que habitan en áreas urbanas y son jóvenes migrantes (ver nodos 6, 12, y 10 en la figura 5).

Nótese que en los anteriores grupos no hay población colombiana que viva en las áreas urbanas. Frente a la población que sí presenta estas características, solo se identifica el segmento conformado por personas mayores de 55 años, donde 2 de cada 3 de aquellas que participan en el mercado de trabajo no cuentan con un empleo formal (ver nodo 8 en la figura 5). Sin embargo, esta proporción es bastante inferior (más de 20 pp) en comparación con las intersecciones mencionadas anteriormente.

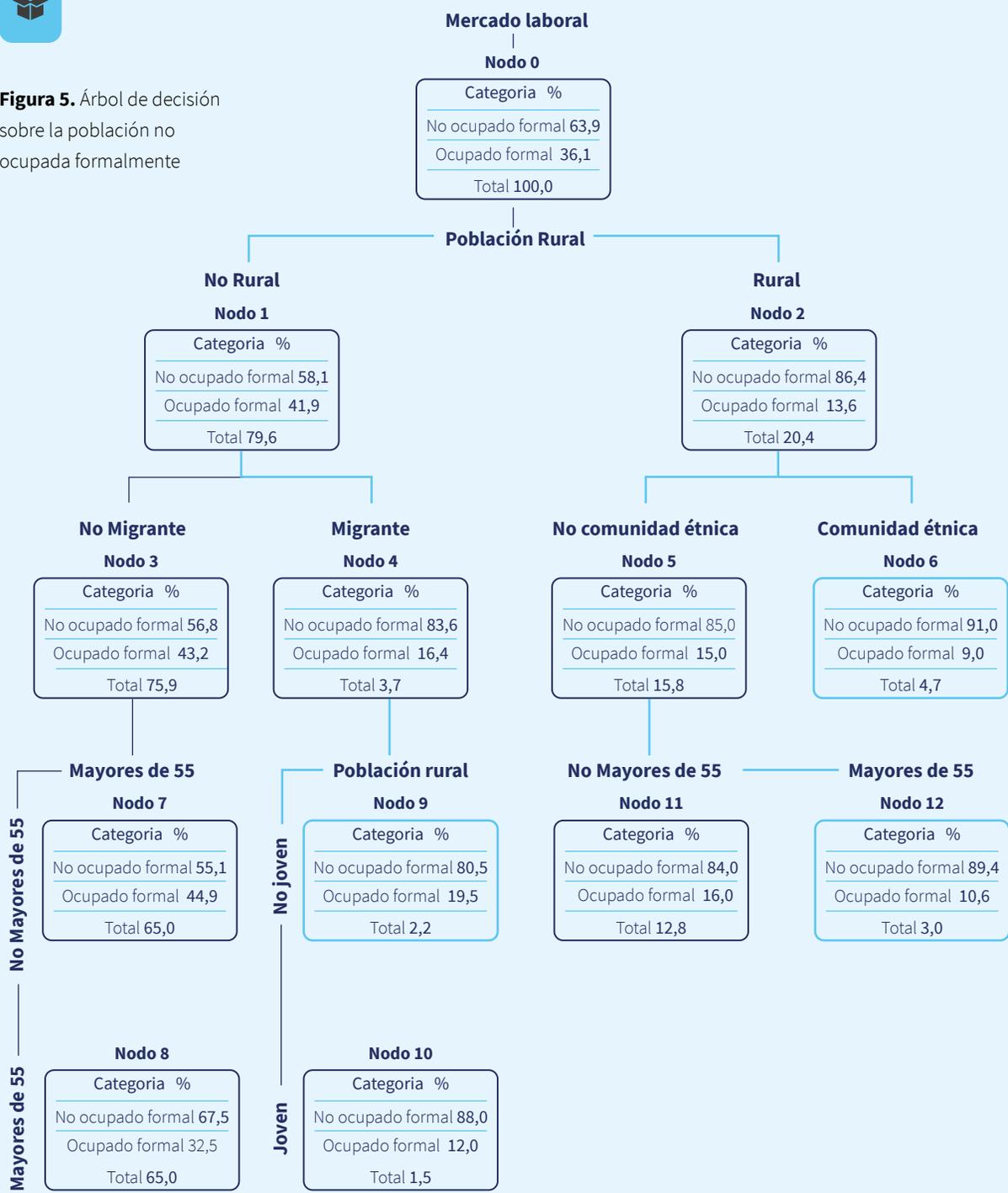


El empleo es un mecanismo para materializar el talento y la vocación de las personas, que a su vez permite la movilidad social y el mejoramiento de la calidad de vida.

12. El análisis fue realizado mediante árboles de decisión que clasifican o segmentan a la población a partir de las variables predictoras para generar nodos homogéneos que maximizan la diferencia de la categoría que se desea predecir. Los nodos o grupos muestran progresivamente la segmentación de la variable de interés (ver sección «Metodología»).



**Figura 5.** Árbol de decisión sobre la población no ocupada formalmente



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).



## Recuadro 2. ¿Cuáles son las intersecciones con mayores niveles de desempleo?

Al analizar simultáneamente todas las características poblacionales para identificar cuáles agrupan la mayor proporción de personas desempleadas, se observa que factores como la edad, el género y la ruralidad permiten clasificar el mercado de trabajo en grupos con las mayores probabilidades de encontrar personas desempleadas (ver figura 6). Estos factores identifican 3 grupos que conjuntamente representan el 47,7 % del mercado laboral y contienen los mayores niveles de desempleo.

Las mujeres jóvenes fueron el segmento del mercado de trabajo con la mayor proporción de personas sin un puesto de trabajo (25,9 %) (ver nodo 5 en la figura 6). En comparación con la población que tiene las características opuestas (ver nodo 4 en la figura 6), las mujeres jóvenes tienen 3 veces más probabilidad de estar desempleadas que un hombre mayor de 28 años.

Por otra parte, los hombres jóvenes urbanos presentan un 19,0 % de personas desempleadas (ver nodo 11 en la figura 6). En relación con los hombres jóvenes rurales, los primeros duplican la proporción de desempleados de los segundos (ver nodo 12 en la figura 6).

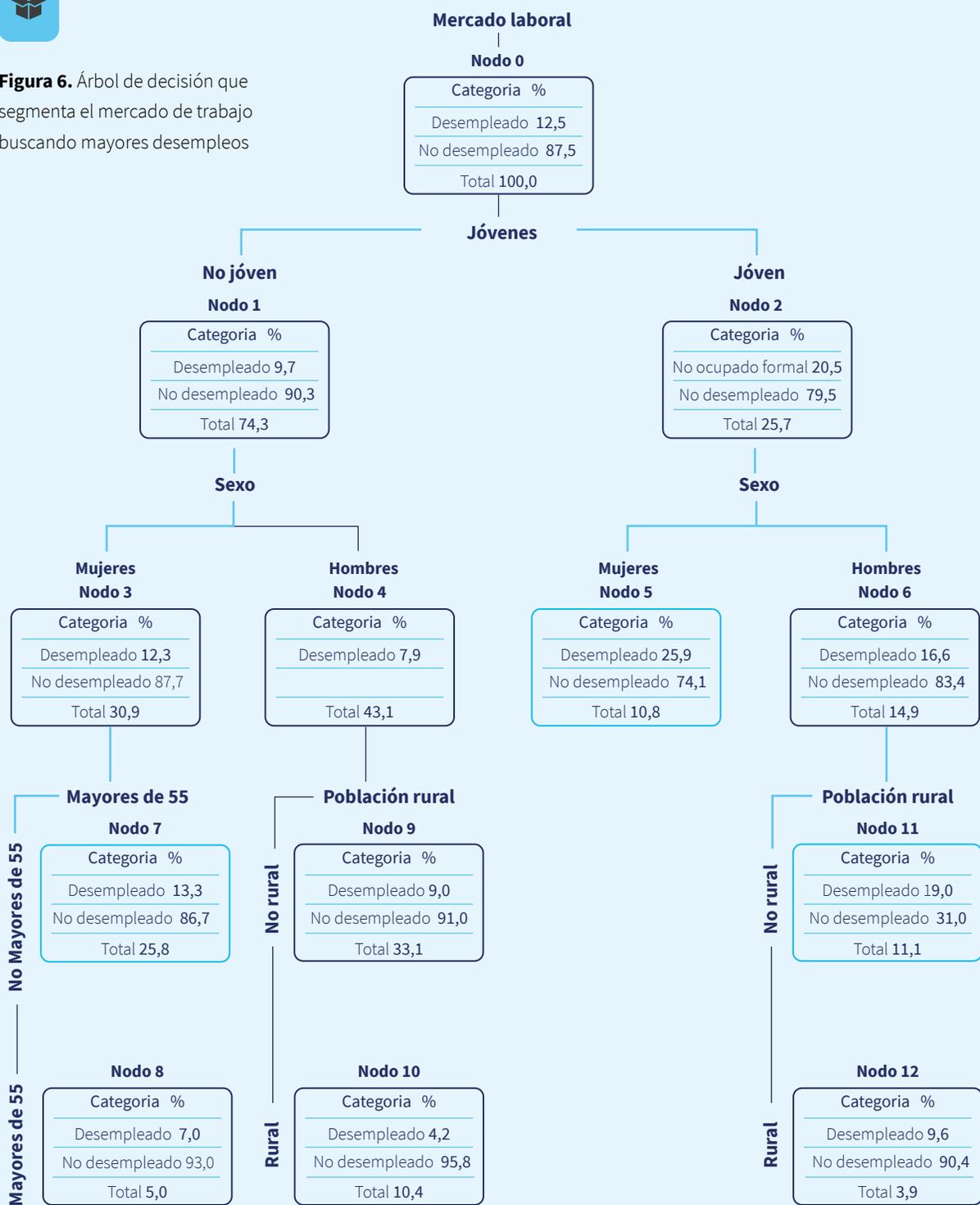
Finalmente, sobresale el segmento de las mujeres con edades entre los 28 y los 55 años, con un 13,3 % de personas desempleadas (ver nodo 7 en la figura 6). Este es el único grupo identificado que no incluye a la población joven, pero aquí aparecen otra vez las mujeres, quienes enfrentan nuevamente barreras por su edad, como ya había ocurrido en el segmento de las mujeres jóvenes.



Las mujeres jóvenes fueron el segmento del mercado de trabajo con la mayor proporción de personas sin un puesto de trabajo (25,9 %)



**Figura 6.** Árbol de decisión que segmenta el mercado de trabajo buscando mayores desempleos



**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

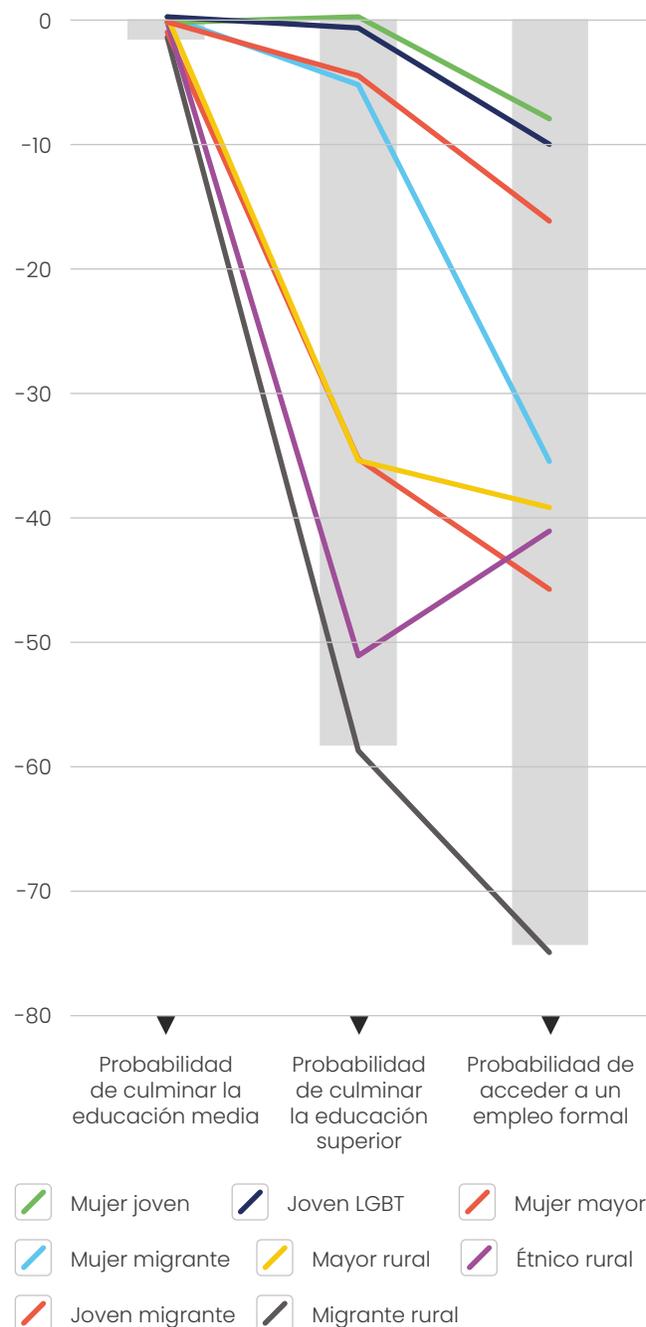
## Las intersecciones poblacionales profundizan las brechas

Al analizar transversalmente los efectos de las intersecciones poblacionales en la probabilidad de atravesar los tramos que conforman una trayectoria exitosa hacia el empleo, se observan dos fenómenos relevantes frente a la magnitud de las brechas: estas se profundizan con el avance de los tramos y son más amplias producto de las intersecciones.

### Las brechas se profundizan con el avance de los tramos

Al examinar conjuntamente los efectos de las intersecciones en la educación media, la educación superior y el empleo formal, se evidencia que las disparidades poblacionales aumentan en la medida que se avanza en la trayectoria hacia el empleo<sup>13</sup>. Aunque los efectos negativos de las intersecciones en la educación media son relativamente modestos y no superan los 2 pp, estos se amplían considerablemente en la educación superior, alcanzando valores de hasta 60 pp. Estos efectos adversos se profundizan aún más en el tramo del empleo formal, donde llegan incluso a magnitudes superiores a los 70 pp (ver gráfica). El incremento de estas dificultades a medida que avanzan los tramos podría asociarse con la acumulación de brechas y barreras que experimentan las personas a lo largo de su trayectoria hacia el empleo. Por lo mismo, es importante abordar integralmente las desigualdades en cada uno de los tramos, buscando lograr un mercado laboral más equitativo y accesible para todas las poblaciones.

**Gráfica 21.** Efectos de algunas intersecciones en la trayectoria hacia el empleo



13. El tramo de intermediación laboral no fue incluido en el análisis debido a que para la mayoría de sus intersecciones poblacionales no fueron estadísticamente representativas en este tramo.

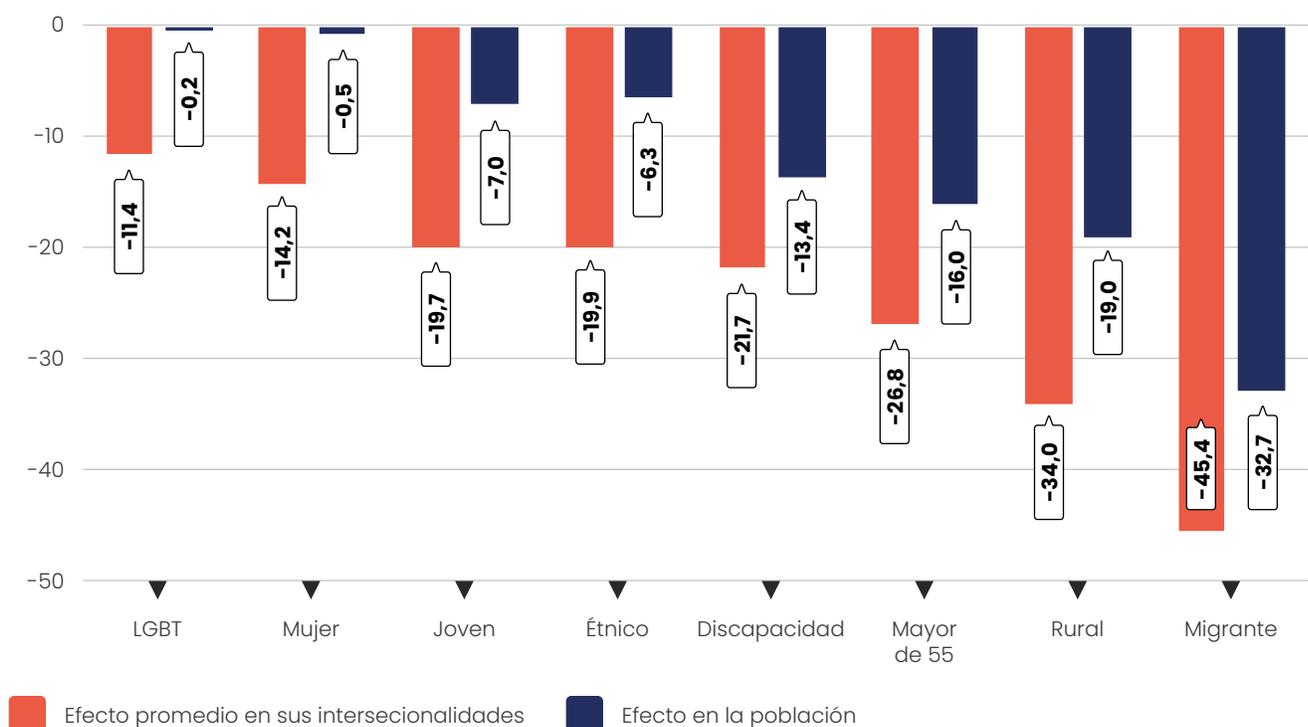
**Fuente:** elaboración propia con base en la GEIH 2021-2022 (DANE).

## Las interseccionalidades poblacionales profundizan las brechas

Al contrastar por separado los efectos de las intersecciones y cada una de las poblaciones que las conforman se encuentra que, en promedio, la probabilidad de lograr los tramos es menor cuando hay intersecciones que en cada una de las ocho poblaciones analizadas. Por ejemplo, mientras

un joven con una característica poblacional adicional tiene en promedio 19,7 pp menos posibilidades de tener un empleo formal, un joven por sí solo registra una probabilidad 7,0 pp menor de tener un empleo formal (ver gráfica). Lo anterior confirma la hipótesis del análisis interseccional: la presencia simultánea de dos o más características distintivas en una persona aumenta sus desventajas o su nivel de desigualdad, en este caso, en el mercado laboral.

**Gráfica 22.** Efecto de las intersecciones y de las poblaciones que las conforman en el empleo



**Fuente:** elaboración propia con base en GEIH 2021-2022 (DANE).

**Al contrastar por separado los efectos de las intersecciones y cada una de las poblaciones que las conforman se encuentra que, en promedio, la probabilidad de lograr los tramos es menor cuando hay intersecciones que en cada una de las ocho poblaciones analizadas**

## Reflexiones finales

Con el propósito de hacer una primera aproximación interseccional del mercado laboral colombiano, este documento examina si la trayectoria de las personas hacia el empleo podría afectarse por la presencia simultánea de ciertas características poblacionales como el sexo, la edad, la pertenencia étnica, la migración, la discapacidad, la pertenencia a la población LGBTQ+ o habitar zonas rurales. Dado que actualmente no existe una extensa bibliografía relacionada con este tema, antes que nada, vale la pena resaltar la importancia de continuar realizando investigaciones complementarias sobre los efectos de estas intersecciones en las trayectorias desde la educación hasta el empleo de la población vulnerable, para que permitan comprender de manera detallada las barreras que enfrenta esta población.

Con el análisis realizado se encontró que **la probabilidad de completar los tramos que conforman la trayectoria desde la educación hacia el empleo varía en función de las intersecciones poblacionales**. En los tramos de educación media, educación superior e intermediación laboral, la mayoría de las combinaciones poblacionales registraron efectos negativos. En el tramo final, encontrarse en una intersección afectó negativamente la probabilidad de encontrar un empleo formal

en todas las combinaciones posibles. Respecto a en qué magnitud las características poblacionales afectan la probabilidad de lograr los cuatro tramos, las intersecciones con mayores dificultades estuvieron asociadas a los factores ruralidad, migración, ser mayor de 55 años, pertenecer a una comunidad étnica y ser joven. Específicamente, las intersecciones con menores posibilidades de encontrar un empleo formal fueron: 1) personas que habitan zonas rurales y pertenecen a comunidades étnicas, 2) personas que habitan zonas rurales y tienen más de 55 años, 3) jóvenes migrantes, 4) jóvenes que habitan las zonas rurales y 5) mujeres migrantes.

Frente a la magnitud de las brechas, fueron identificados dos hechos relevantes. Primero, que **las brechas poblacionales se profundizan a medida que las personas avanzan en su trayectoria hacia un empleo formal**; los efectos van desde 1-2 pp en la educación media hasta los 40-70 pp en el empleo formal. Segundo, que **las intersecciones poblacionales profundizan las brechas**, ya que la probabilidad de una persona que se encuentra en una intersección de finalizar los tramos que llevan al empleo es menor frente a una persona que registra solo una característica poblacional.



---

la probabilidad de completar los tramos que conforman la trayectoria desde la educación hacia el empleo varía en función de las intersecciones poblacionales

---

Estos resultados demuestran la necesidad de abordar de manera interseccional las brechas y barreras existentes en el mercado laboral colombiano, teniendo en cuenta los contextos en los que se desarrollan los procesos educativos y laborales. **Para promover la equidad y la justicia social es necesario enfrentar las desigualdades de manera completa y precisa, utilizando, entre otros, un enfoque interseccional que reconozca las desigualdades derivadas de la presencia simultánea de dos o más características poblacionales en contextos sociales, económicos, culturales o geográficos complejos.**

Los resultados del análisis realizado invitan a la acción, considerando que **las intersecciones poblacionales son un factor determinante al momento de generar estrategias para la atención, prevención o mitigación de las barreras y brechas que afectan a las poblaciones más vulnerables en su trayectoria hacia el empleo.** Como dichas brechas y barreras profundizan producto de la interseccionalidad, disminuyendo la probabilidad de finalizar los tramos que llevan al empleo formal, los programas y las iniciativas relacionados con procesos educativos y laborales dirigidos a las comunidades más vulnerables deben incorporar un enfoque interseccional, priorizando el acceso o suministro de ciertos servicios específicos para las personas con más de una característica poblacional. Lo anterior se debe hacer siempre y cuando se tenga evidencia sólida de que las necesidades o los contextos particulares de la población objetivo justifican la intervención adicional para nivelar sus disparidades y lograr mejores resultados.

Finalmente, debe mencionarse que los resultados del análisis también son una invitación a continuar trabajando con todos los grupos poblacionales. Si bien fueron resaltadas las intersecciones con mayores dificultades, esto no significa que los demás grupos poblacionales no se encuentren con brechas y barreras importantes que deban ser superadas lo antes posible. Por una parte, encontrarse en una intersección afectó negativamente la probabilidad de encontrar un empleo formal en todas

las combinaciones poblacionales y, por otra, la información y la metodología estadística utilizadas no tiene la capacidad de capturar la totalidad de las brechas y barreras existentes en el mercado de trabajo, como sesgos, prejuicios o discriminación, entre otros. Por lo tanto, **se debe continuar fortaleciendo la generación oportuna de información para comprender las dificultades que enfrentan las personas más vulnerables en el mercado de trabajo.** Además, **se debe continuar diseñando, implementando y evaluando iniciativas que permitan superar los contextos adversos que le impiden a las personas pertenecientes a todos los grupos vulnerables mejorar su calidad de vida a través del acceso y la permanencia en un empleo formal.**

**Las intersecciones poblacionales son un factor determinante al momento de generar estrategias para la atención, prevención o mitigación de las barreras y brechas que afectan a las poblaciones más vulnerables en su trayectoria hacia el empleo.**

# Referencias

## Capítulo 1

### Capas de la crisis de aprendizaje en la educación media y de los cambios sistémicos para enfrentarla

- Banco Mundial. (2020). COVID-19: Impacto en la educación y respuestas de política pública. . Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696> License: CC BY, 3. License: CC BY 3.0.
- Bassi, Marina *et al.* (2012). Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo, División de Educación.
- Educación, G. B. M. (2020). COVID-19: Impacto en la educación y respuestas de política pública. Banco Mundial educación. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/publication/the-covid19-pandemic-shocks-to-education-and-policy-responses>
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2020). Note on lifelong guidance and the COVID-19 pandemic: responses from Cedefop's CareersNet. Recuperado de [https://www.cedefop.europa.eu/files/2020\\_05\\_27\\_llg\\_and\\_pandemic\\_cnet\\_b.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf)
- Fundación Corona *et al.* (2021). Modelo de Empleo Inclusivo. Tomado del sitio web: [https://api.includere.co/uploads/1587516451\\_modelo-de-empleo-inclusivo-para-poblacion-vulnerable.pdf](https://api.includere.co/uploads/1587516451_modelo-de-empleo-inclusivo-para-poblacion-vulnerable.pdf)
- Giannini, S., Jenkins, R., & Saavedra, J. (2021). Misión: Recuperar la educación en 2021. Recuperado de <https://www.unicef.org/media/98876/file/Mision%20:%20Recovering%20Education%20in%202021.pdf>
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2020). ¿Cómo se construye el Índice de Nivel Socioeconómico (INSE) en el contexto de las pruebas Saber?. Icfes. Recuperado de <https://www2.icfes.gov.co/documents/39286/2231027/Edicion+4+-+boletin+saber+al+detalle+.pdf/f9a33ad6-7559-99a5-5f7f-16d2f9b16f76?version=1.4&t=1678150151066>
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2022a). Informe Nacional de resultados del examen Saber 11, 2020. Volumen II. Icfes. Recuperado de <https://www.icfes.gov.co/documents/39286/2656516/0-Informe+nacional+resultados+Saber+11+2020+-+Volumen+II.pdf/77e3d513-0416-5f40-6eb0-d406e83ae14d?version=1.0&t=1650317505538>
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2022b). Niveles de desempeño Prueba Lectura Crítica. Icfes. Recuperado de <https://www.icfes.gov.co/documents/39286/10065230/Niveles+de+desempe%C3%B1o+Lectura+Cr%C3%ADtica+Saber+11.%C2%BA+2022.pdf>
- Mancebo, M. E., & Vaillant, D. (2022). Programas de recuperación de aprendizajes. Recuperado de [https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2022/04/Programas-de-recuperacion-de-aprendizajes\\_v02.pdf](https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2022/04/Programas-de-recuperacion-de-aprendizajes_v02.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2006). Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de Educación. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-116042\\_archivo\\_pdf1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-116042_archivo_pdf1.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2021). Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje TALIS 2018. Informe Nacional de Resultados Colombia. Icfes. Recuperado de [https://www.icfes.gov.co/documents/39286/1212804/Informe\\_ejecutivo\\_resultados\\_nacionales\\_TALIS\\_2018\\_vol\\_II.pdf/103d3489-25b1-6b95-e95f-19a02759d157?version=1.0&t=1646977839243](https://www.icfes.gov.co/documents/39286/1212804/Informe_ejecutivo_resultados_nacionales_TALIS_2018_vol_II.pdf/103d3489-25b1-6b95-e95f-19a02759d157?version=1.0&t=1646977839243)
- OECD. (2023). “Philanthropy for social and emotional learning”. Recuperado de: [https://www.oecd.org/dev/development-philanthropy/Philanthropy-for-social-emotional-learning\\_OECD.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-philanthropy/Philanthropy-for-social-emotional-learning_OECD.pdf)
- OECD. (2020). “Education responses to COVID-19: An implementation strategy toolkit”. OECD Education Policy Perspectives, núm. 5. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/81209b82-en>
- Sánchez, K. L., & Sinchi, M. A. (2023). Educación pospandemia: Ecuador en la recuperación de aprendizajes. Boletín Observa UNAE, 01-33. Recuperado de <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/observaUNAE/article/view/805>
- Reimers, F. M., & Schleicher, A. (2020). A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020 (Vol. 14, No. 04). París: OECD Publishing.
- Unesco, Unicef, & World Bank. (2021). The state of the global education crisis: A path to recovery. Recuperado de [https://reliefweb.int/report/world/state-global-education-crisis-path-recovery?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQiAwP6sBhDAARIsAP-fK\\_wZgKN332j9ZTc\\_b-mW\\_nAq3x1o9NzejA5nCX-qB6XgmEPkgYc\\_leEdcaAoVhEALw\\_wcB](https://reliefweb.int/report/world/state-global-education-crisis-path-recovery?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAwP6sBhDAARIsAP-fK_wZgKN332j9ZTc_b-mW_nAq3x1o9NzejA5nCX-qB6XgmEPkgYc_leEdcaAoVhEALw_wcB)
- Unesco, Unicef, World Bank & OECD. (2022). From Learning Recovery to Education Transformation. Recuperado de <https://www.unicef.org/reports/learning-recovery-education-transformation>

### **Análisis de la pertinencia de la educación en Colombia**

Congreso de Colombia. (2019). LEY 1955 DE 2019.

Congreso de la República. (2023). Ley 2294.

Congreso de la República. (2023). Ley No. 2294.

Congreso de la República. (2021). Decreto 1649 de 2021.

Cuddy, N., Leney, T., & Ward, C. (2010). Case studies of lifelong learning and labor competencies in the OECD: Austria, England, Czech Republic, Finland, and Spain.

Departamento Nacional de Planeación. (2019). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022. Pacto por Colombia / Pacto por la Equidad.

- Hoffman, N. (2011). *Schooling in the workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young people for Jobs and Life*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Inter-American Development Bank. (2014). *¿Cómo repensar el desarrollo productivo?: Políticas e instituciones sólidas para la transformación económica*.
- OCDE. (2016). *La educación en Colombia*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2015). *Recomendación relativa a la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP)*.
- Project Management Institute República Dominicana, Programa de Naciones para el Desarrollo. (2021). *Sesiones de Consulta y Diagnóstico Proceso de Construcción de la Política Nacional de Innovación de la República Dominicana 2030*. República Dominicana: PNUD
- ¿Nos la ponen muy de pa' arriba! ¿Por qué muchos jóvenes y poblaciones étnicas no participan en el mercado laboral?**
- Aequales. (2022). *Ranking Par 2022-Datos de Colombia*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://aequales.com/informerankingpar2022/>
- Becerra, D., & Lemos, M. (2021). *La productividad del sector manufacturero: caso Colombia 2005-2016*. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 16(4), e527. <https://doi.org/10.21919/remef.v16i4.527>
- Cepeda, M., Alonso, N., & Suárez, L. (2022). *Brecha Salarial de Género en Colombia*. Bogotá: DANE & Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/48RuYSs>.
- Consejo Privado de Competitividad. (2023). *Informe Nacional de Competitividad 2022-2023*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://compite.com.co/>.
- DANE. (2020). *Brecha Salarial de Género en Colombia*. Bogotá: Autor.
- DANE. (2021). *Perfil demográfico, educativo y laboral de la población migrante de Venezuela en Colombia 2014-2021*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/48RJWI8>.
- DANE. (2023). *Mercado laboral por regiones. Primer semestre 2023*. Colombia: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/46QjzAS>.
- DANE. (2023a). *Mercado laboral de la Juventud*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/46lHQia>.
- DANE. (2023b). *Mercado laboral de la población LGBT. Año móvil septiembre 2022 - agosto 2023*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/3RVrkRD>.
- DANE. (2023c). *Mercado laboral según sexo*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/3QcdFEm>.
- DANE. (2023d). *Ocupación Informal Trimestre abril-junio*. Bogotá: Autor.
- DANE. (2023e). *Empleo informal y seguridad social - Históricos*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/informalidad-y-seguridad-social/empleo-informal-y-seguridad-social-historicos>
- DNP. (2020). *Política Nacional de Emprendimiento*. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4011.pdf>.
- Global Opportunity Youth Network: Bogotá [GOYN]. (2023). *Informe Jóvenes Con Potencial: aspiraciones y prioridades de la población joven en Bogotá*. Bogotá: Fundación Corona.

- ManpowerGroup. (2023). Escasez de Talento Colombia 2023. Bogotá: Autor. Recuperado de <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.
- Muñoz Rojas, C. (2019). Educación Técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe. *América Latina y el Caribe*: CEPAL.
- OCDE. (2022). Panorama de la Educación 2022. Madrid: Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones.
- Palacios, Y. (2021). Precariedad laboral en población afrodescendiente e indígena agravada por el conflicto armado en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(2), 338-351. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927669>.
- Parra-Peña, R. I. (2021). Análisis de la productividad del sector agropecuario en Colombia y su impacto en temas como: encadenamientos productivos, sostenibilidad e internacionalización, en el marco del programa Colombia más competitiva. Bogotá: Fedesarrollo.
- Prieto-Bustos, W. O. (2021). Trayectorias laborales hacia un empleo estable y satisfactorio: el caso de los jóvenes en Colombia (1.ª ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3LYgRRM>.
- Rhyn, J. v. (2022). A rough guide to using the MSD approach for youth employment in sub-Saharan Africa. *Sub-Saharan Africa*: DCED.
- Superintendencia de Sociedades. (2023). Participación de mujeres en cargos directivos y su impacto positivo en las organizaciones. Bogotá: Superintendencia de Sociedades. Recuperado de <https://bit.ly/3JnIr9V>.
- UAESPE. (2020). Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Bogotá: Servicio Público de Empleo [UAESPE]. Recuperado de <https://www.serviciodeempleo.gov.co/transparencia-e-informacion/guia-del-modelo-de-inclusion-laboral>.
- Urrea-Giraldo, F. (2023). Mercado laboral de los grupos étnico-raciales. Bogotá: DANE. Recuperado de <https://bit.ly/3S0bGUW>.
- USAID. (2021). ¿Cuál era la brecha de género de migrantes en el mercado laboral antes de la pandemia? Bogotá: Autor. Recuperado de <https://bit.ly/47485d9>.
- USAID, ACIDI/VOCA, ANDI, Fundación ANDI & Fundación Corona. (2022). Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022. Bogotá: Autor.

**Diversidad, equidad e inclusión en el sector empresarial colombiano: Una estrategia de competitividad**

Aequales. (2022). El Iceberg de la equidad de género y diversidad en Latinoamérica (pp. 7-28). Aequales.

Aperian Global. (2023). Our Global Lens. Aperian Global. Recuperado de <https://www.aperianglobal.com/dei-challenges-around-the-world/>

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2022). Encuesta de Arquitectura Social Estratégica 2022.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2023). Encuesta de Equidad de Género ANDI. 5º Foro de Equidad, Diversidad e Inclusión de la ANDI, Bogotá D.C.

Baller, S. (2023). Emerging Frontiers of Diversity, Equity and Inclusion. Market Place Social, Bogotá D.C.

Banco Mundial. (2020). Poverty and Equity Brief: Latin American & the Caribbean: Colombia (pp. 1-5).

Banco Mundial. (2021). Hacia la construcción de una sociedad equitativa en Colombia. Banco Mundial.

Bombaro, C. (2020). Diversity, Equity, and Inclusion in Action: Planning, Leadership, and Programming (1.ª ed.). ALA editions.

- Calixto Rodríguez, L. C. (2023). La desigualdad en las regiones: Unas cifras preocupantes. Razón Pública.
- Calixto Sandoval, N. P., & Rincón González, V. A. (2023). Management of Inclusion in Organizations: Some Basic Pillars. En Handbook of Research on Promoting an Inclusive Organizational Culture for Entrepreneurial Sustainability (1.ª ed.). IGI Global.
- Comisión Económica para América Latina. (2022). Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. Naciones Unidas.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Información Pobreza Monetaria Nacional 2022.
- Devarakonda, C. (2020). Promoting Inclusion and Diversity in Early Years Settings: A Professional Guide to Ethnicity, Religion, Culture and Language (1.ª ed.). Jessica Kingsley Publishers. Recuperado de <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=41CF9A52E4FB0398F5B6BB04CD2C2411>
- Edelman. (2023). 2022 Edelman Trust Barometer: The Cycle of Distrust.
- Ernst & Young. (2023). Global Equality Standard Certification. EY.
- Fundación ANDI. (2020). Estrategia de Competitividad Inclusiva: Manual Operativo Ruta de Acompañamiento Empleo Inclusivo. (1.ª ed.). Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).
- Fundación ANDI. (2022). Empresas incluyentes: una apuesta por la competitividad. 2.ª edición. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).
- Gadsden-Wiggins (Director). (2023). Be In the business of each other. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=E2e1FqeqPq8>
- Grupo ECOPEPETROL. (2023). Ecopetrol con lentes de Diversidad, Equidad e Inclusión (pp. 1-19). Diverlentes. Recuperado de <https://files.ecopetrol.com.co/web/esp/social/especial-dei2018-2022.pdf>
- IBM. (2022). Balancing sustainability and profitability. Institute for Business Value. Recuperado de <https://www.ibm.com/downloads/cas/5NGR8ZW2>
- McKinsey & Company. (2015). Diversity Matters (pp. 1-18).
- McKinsey & Company. (2022). The state of diversity in global private markets: 2022 (Diversity in the workplace). Recuperado de <https://www.mckinsey.com/industries/private-equity-and-principal-investors/our-insights/the-state-of-diversity-in-global-private-markets-2022>
- Montenegro, A., & Meléndez, M. (2014). Equidad y movilidad social: Diagnósticos y propuestas para la transformación de la sociedad colombiana (1.ª ed.). Editorial Kimpres Ltda.
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas.
- Organización Internacional para el Trabajo. (2014). Migración equitativa: un programa para la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_243900/lang--es/index.html](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_243900/lang--es/index.html)
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2022). Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2022. Organisation for Economic Co-operation and Development. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/estudios-economicos-de-la-ocde-colombia-2022\\_991f37df-es](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/estudios-economicos-de-la-ocde-colombia-2022_991f37df-es)
- Pompper, D. (2014). Practical and Theoretical Implications of Successfully Doing Difference in Organizations (1.ª ed.). Emerald Publishing Limited.

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating Shared Value. Harvard Business Review. Recuperado de <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>
- Salcedo-Pérez, C., & Martínez-Contreras, R. M. (2023). Diversity and Labor Inclusion in Colombian SMEs: An Exploratory Study. En Handbook of Research of Promoting an Inclusive Organizational Culture for Entrepreneurial Sustainability (1.ª ed.). IGI Global.
- United States Agency for International Development, ACDI-VOCA, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Fundación ANDI, & Fundación Corona. (2019). Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable. PPMEI.
- Wisdom, J., & Jenkins, L. D. (2021). Millennials' Guide to Diversity, Equity & Inclusion: What No One Ever Told You About The Importance of Diversity, Equity, and Inclusion.
- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023: Insight Report. World Economic Forum.
- World Population Review. (2023). Poorest Countries in the World 2023. Recuperado de <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/poorest-countries-in-the-world>
- Worldcom. (2023). Worldcom Creates Diversity (DEI) Map of Europe and Africa. The Worldcom Group®. Recuperado de <https://worldcomgroup.com/resources/dei-reports/worldcoms-diversity-map-of-europe-and-africa/>
- Blyde, J., Cortes, C., Morales, F. y Pierola, D. (2020). *Los perfiles de los inmigrantes en América Latina y el Caribe desde la perspectiva de la integración económica*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Breiman, L., Friedman, J. H., Stone, C. J. y Olshen, R. A. (1984). *Classification and Regression Trees*. Taylor Francis.
- Browne, I. y Misra, J. (2005). Labor-market inequality: intersections of gender, race, and class. En M. Romero y E. Margolis (eds.), *The Blackwell Companion to Social Inequalities*, Blackwell Publishing.
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural [RIMISP]. (2018). *Inserción laboral de los jóvenes rurales en América Latina. Un breve análisis descriptivo*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (2020). *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión* [Documentos de proyectos (LC/PUB.2020/14)]. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2019). *Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44679-inmigracion-inclusion-laboral-proteccion-social-segun-origen-tiempo-residencia>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2012). *Glosario de términos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2014). *Guía para la interpretación del error muestral en términos del coeficiente de variación e intervalo de confianza estimado*.

---

## Capítulo 2

Aguilar, O., Pérez, P., Ananías, R., Mora, C. y Blanco, O. (2016). *Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile*. CEPAL.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022, 2 de junio). *Enfoque diferencial e interseccional*. [www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional](http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (s. f.). *Mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- Else-Quest, N. y Hyde, J. (2016). Intersectionality in quantitative psychological research: II. Methods and techniques. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 319-336.
- Fernández, R., Costa, J. y De la Fuente, M. (2022). *Aprendizaje Estadístico*. Universidad de Santiago de Compostela. [https://rubenfcasal.github.io/aprendizaje\\_estadistico/](https://rubenfcasal.github.io/aprendizaje_estadistico/)
- Fundación Corona, Fundación Andi, USAID Colombia, ACDI/VOCA Colombia y PNUD. (2023). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022*.
- IBM. (2019). *IBM SPSS Decision Trees 26*.
- IBM. (2023). *Cognos Analytics: Significación estadística*. <https://www.ibm.com/docs/es/cognos-analytics/12.0.0?topic=terms-statistical-significance>.
- Krause, M. y Ballesteros, M. S. (2018). Intersectionality in health inequalities in Argentina: theoretical methodological discussions based on a population survey. *Hacia la Promoción de la Salud*, 23(2), 13–34.
- McCall, L. (2001). *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*. Routledge.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3).
- Mjøset, L. y Petersen, T. (1983). Class and gender: a note on class structure in Norway and USA. *Acta Sociológica*, 26(1), 49-60.
- Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]. (2022). *Rural Policy Review of Colombia 2022*. <https://doi.org/10.1787/c26abeb4-en>.
- Penagos, A., Ospina, C., Quesada, C. y Castellanos, F. (2020). *Una mirada al mercado laboral rural colombiano y un acercamiento a los posibles efectos de la pandemia*. RIMISP. <https://www.rimisp.org/documentos/informes/una-mirada-al-mercado-laboral-rural-colombiano-y-un-acercamiento-a-los-posibles-efectos-de-la-pandemia>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] y Unidad del Servicio Público de Empleo [USPE]. (2018). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*.
- Ramírez Bolívar, L., Arroyave Velásquez, L. y Corredor Villamil, L. (2022). *Ser migrante y trabajar en Colombia*:

*¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?* Dejusticia <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2022/09/Ser-migrante-y-trabajar-en-Colombia.pdf>.

- Rotondi, V., Billari, F., Pesando, L. y Kashyap, R. (2020). *Desigualdad digital de género en América Latina y el Caribe*. Universidad de Oxford. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA).
- Satizábal, S., Umaña, M., Ospina, C. y Penagos, A. (2021). *Educación superior rural, desafíos y oportunidades para su desarrollo*. RIMISP. <https://www.rimisp.org/wp-content/uploads/2021/04/Rimisp-DT-268-1.pdf>.
- USAID, ACDI/VOCA, ANDI, Fundación ANDI y Fundación Corona. (2017). *Modelo de empleo inclusivo para población vulnerable*.
- Unidad del Servicio Público de Empleo [USPE]. (2022). *Caracterización de los medios de búsqueda de empleo en Colombia*.
- Veenstra, G. (2011). Race, gender, class, and sexual orientation: intersecting axes of inequality and self-rated health in Canada. *International Journal for Equity in Health*, 10.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Wooldridge, J. (2002). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (5.ª edición). Cengage Learning.

# Glosario

## Educación media

**Tasa de aprobación:** proporción de alumnos que al culminar el año lectivo cumplen los requisitos académicos para matricularse al año siguiente en el grado superior.

**Tasa de cobertura neta:** relación porcentual entre los estudiantes matriculados en educación media que tienen la edad adecuada para cursarla (15 y 16 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (población con edades entre 15 y 16 años).

**Tasa de cobertura bruta:** relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media, independientemente de la edad que estos tengan, y la población en rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).

**Tasa de reprobación:** proporción de alumnos que al finalizar el año lectivo no cumplen con los requisitos académicos para matricularse al año siguiente en el grado superior.

**Tasa de repitencia:** relación existente 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.

**Tasa de deserción:** proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año lectivo respecto a los alumnos matriculados.

## Educación y formación posmedia

**Educación y formación posmedia:** oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media. Incluye la educación superior (pregrado, técnicos y tecnólogos y posgrado) y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH).

**Sistema educativo colombiano:** lo conforman la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria con cinco grados y secundaria con cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller) y la educación superior.

**ETDH:** hace parte del servicio público educativo. Se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimiento y formar en aspectos académicos o laborales. Conduce a la obtención de certificado de aptitud ocupacional.

**Pruebas Saber Pro:** instrumento de evaluación estandarizada que sirve para medir el grado de desarrollo en competencias generales y específicas obtenidas por los estudiantes que están próximos a graduarse de un programa profesional.

**Pruebas Saber TyT:** pruebas que miden el nivel de educación de las instituciones de educación superior (SIE). A diferencia de las Saber Pro, las Saber TyT miden las habilidades y el conocimiento de aquellos que están a punto de graduarse de sus estudios técnicos o tecnológicos.

**Matrícula:** acto que formaliza la vinculación del estudiante al servicio educativo. Se renueva cada periodo académico.

**Egresados:** persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado de un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.

## Intermediación

**Unidad de Servicio Público de Empleo (SPE):** creada en el marco de la Ley 1536 de 2013, es 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 en un empleo.

**Colocación:** proceso por el cual se hace el registro, la orientación y la remisión de las vacantes.

**Agencias privadas:** puntos donde se pueden encontrar los servicios de registro de hojas de vida, preselección y remisión a empleadores.

**Bolsas de empleo:** brindan servicios de gestión y colocación de empleo para poblaciones específicas (por ejemplo: universidades, asociaciones).

**Canal de atención:** espacio, escenario o medio a través del cual se garantiza la prestación de un servicio al ciudadano, específicamente, brindar información, interacción e integración. Tiene el propósito de acercarse a la ciudadanía y fortalecer la imagen institucional.

**Centros de atención públicos:** puntos donde se encuentran servicios gratuitos de gestión y colocación de empleo, como registro de hojas de vida, entrevistas y talleres de orientación laboral, preselección de candidatos y remisión a empleadores.

**Empleador:** en un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.

**Ocupación:** conjunto de empleos cuyas funciones son afines y complementarias. Se desarrollan a través de procesos específicos para la elaboración de un determinado bien o servicio, y requieren competencias comunes para su desempeño exitoso.

**Vacante:** puesto de trabajo disponible en el mercado laboral para ser ocupado por la persona idónea.

**Sistema de Información del Servicio de Empleo:** es el sistema de información y gestión usado por las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar, las agencias de entes territoriales y por algunas bolsas de empleo de instituciones de educación superior y de agencias sin ánimo de lucro.

## Empleo

**Tasa global de participación:** relación porcentual entre la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno) y la población en edad de trabajar (mayores a 15 años). Este indicador refleja la presión de la población sobre mercado laboral.

**Tasa de ocupación:** relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (15 años).

**Tasa de subempleo:** relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Tasa de desempleo:** relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Tasa de inactividad:** relación porcentual entre el número de personas que no ejercen ninguna actividad económica o no pueden hacerlo y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

**Tasa de informalidad:** corresponde a las personas que no se encuentran afiliadas a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.

**Desempleo:** situación de aquellas personas que están en condiciones de trabajar, pero no tienen empleo o lo han perdido.

# Agradecimientos

En representación de la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por la Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, USAID, ACIDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y, este año, con la colaboración estratégica de Fundación PROMIGAS, deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento.

Queremos destacar la valiosa contribución de cada uno de ustedes que hizo posible la realización y exitosa publicación del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) en su cuarta versión. Los esfuerzos conjuntos de socios y aliados fueron fundamentales para orientar las temáticas priorizadas en este informe, proporcionando insumos clave que han impulsado el desarrollo de estrategias encaminadas a la reducción de barreras en el tránsito de la educación al empleo para población vulnerable.

Extendemos nuestro agradecimiento a las iniciativas, programas y proyectos como Access to your Potential – PwC Colombia, Redes, escuelas para el tiempo libre - Fundación San Antonio, CAMPUSLAND: Hackeando vidas, Mentoría para el sector productivo - Cámara de comercio de Bogotá, SENA y Secretaría de Educación del Distrito, el Programa de Inclusión Laboral para Personas en Condición de Discapacidad – Caja de Compensación Familiar Compensar, el Programa de Equidad y Diversidad – CENIT, InclúyeteTTE – Totto y #TuCasaLibreDeEstereotipos – Sodimac Homecenter. Estos fueron seleccionados como Casos de éxito, evidenciando con sus acciones innovadoras y de valor, estrategias que contribuyen significativamente a la reducción de obstáculos en el camino hacia el empleo inclusivo para la población vulnerable, tanto a nivel nacional como territorial.

**Resaltamos la importancia del apoyo colaborativo de todos los actores involucrados en la realización del INEI, con un reconocimiento especial a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.**

Los datos recopilados ofrecen una visión completa de los desafíos y oportunidades en el ámbito laboral, brindando información valiosa para la sociedad civil, el sector empresarial y las entidades gubernamentales.

Esta oportunidad única nos permite utilizar estos datos como una herramienta de incidencia, impulsando el cambio y fomentando un entorno laboral más equitativo y accesible, especialmente para los grupos y poblaciones en situación de vulnerabilidad.





