

02 |



LOS PILARES, EL PAÍS EN:



A

Educación media



B

Educación y formación
posmedia



C

Intermediación



D

Empleo

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

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

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

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

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



A | Educación media

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

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

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

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

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

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

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

COBERTURAS BRUTA Y NETA

La tasa de cobertura bruta

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

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

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

La tasa de cobertura neta

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

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

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



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

Bruta



Neta



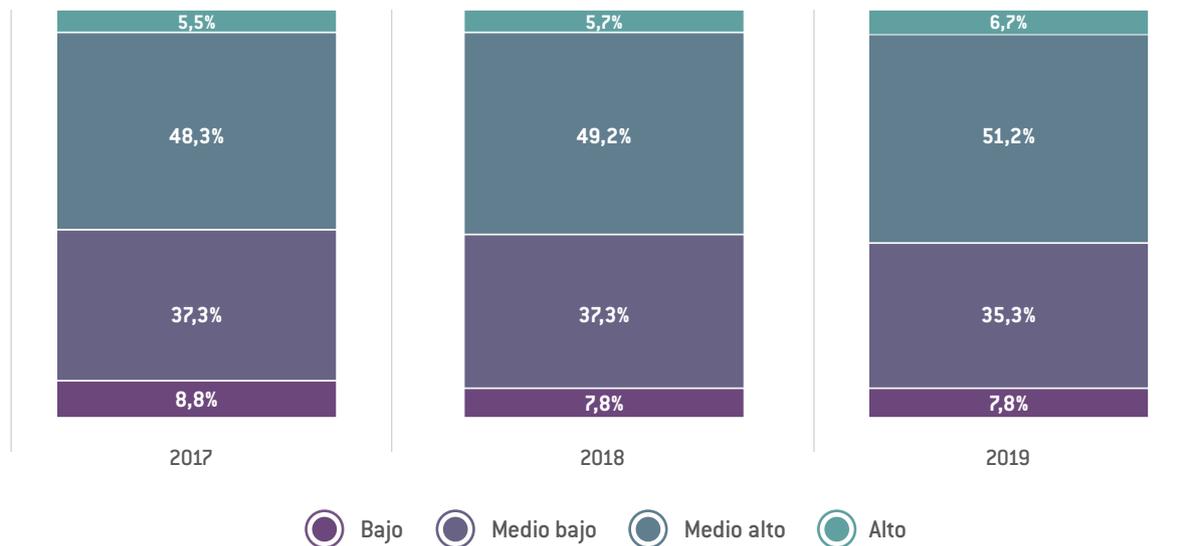
Fuente: MEN - SIMAT, 2018.

Además de los retos que presenta el país en materia de cobertura, se evidencia que persisten desafíos muy importantes en calidad. Al analizar los resultados de las pruebas Saber 11 para 2018, se encuentra que el promedio de desempeño en pruebas Saber para el segundo periodo de 2018 en calendario A fue de 258, mientras que para calendario B fue de 321 (donde el puntaje máximo es 500). La proporción de

estudiantes con puntajes en niveles bajo y medio-bajo⁴ en lectura crítica fue del 37,2% y en matemáticas fue de 45,1%.

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

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



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

Frente a los resultados de las pruebas Saber 11 en lectura crítica, llama la atención que el porcentaje de estudiantes con nivel de desempeño bajo aumentó 1 p.p respecto

al 2017, mientras en el nivel de desempeño medio alto se presentó una caída de 3,2 p.p. Comportamiento contrario al evidenciado en matemáticas.

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



ENSEÑA POR COLOMBIA¹ CONSTRUYENDO PAÍS DESDE LA EDUCACIÓN

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

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



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

liderazgo de 300 horas.

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

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

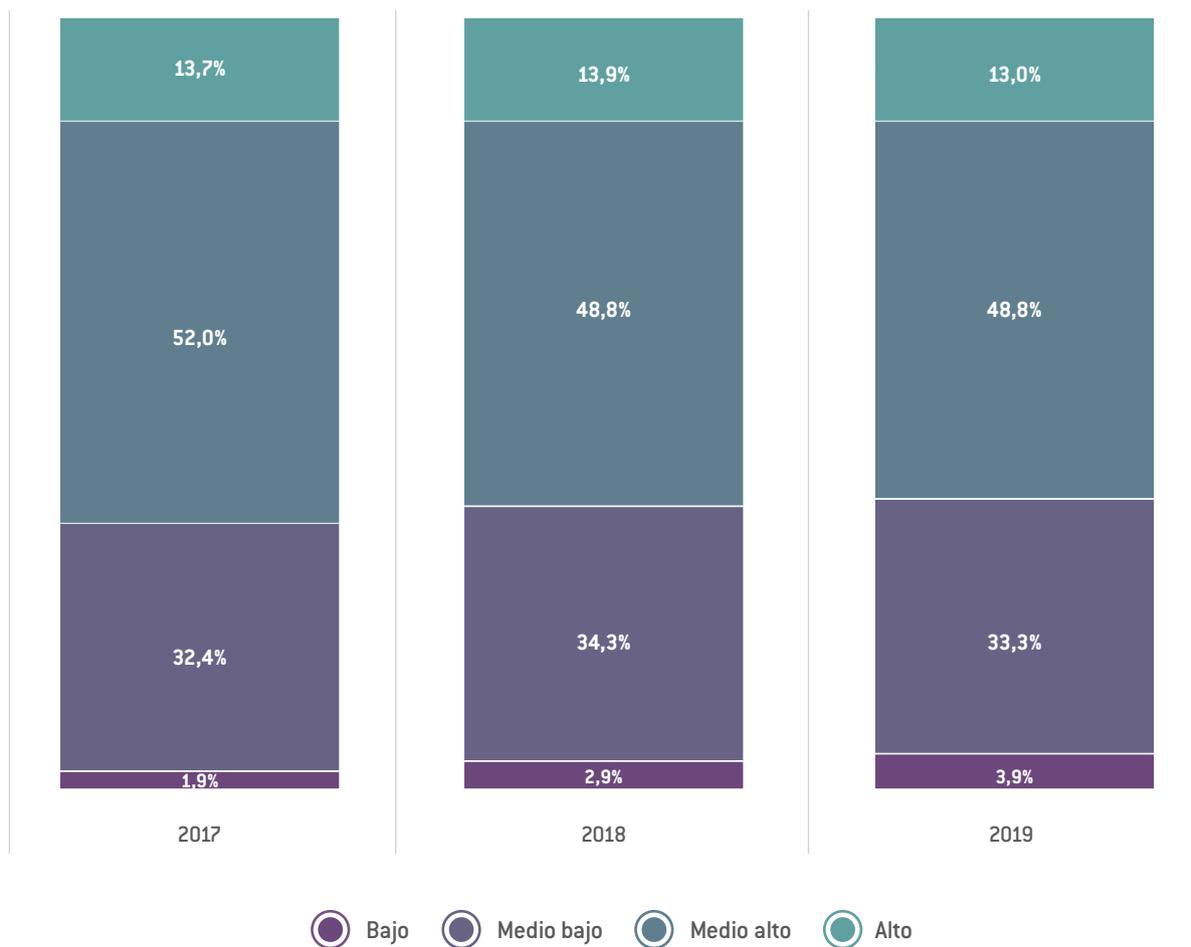
En 2019, 100 Ecos enseñaron en 16 municipios en la Costa Caribe, el Urabá Antioqueño, el Pacífico Nariñense y en Bogotá, Soacha y Medellín llegando a cerca de 18.000 estudiantes. A la fecha, Enseña por Colombia cuenta con 270 alumnos. De ellos un 70% sigue trabajando en educación y otro 28% cursó o está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

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

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



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



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

Todo lo anterior refleja los grandes retos que tiene la educación escolar, en particular la educación media, en lo referente a cobertura, deserción y calidad. Es importante destacar que, respecto a otros temas clave como la potenciación de habilidades socioemocionales y la orientación de los jóvenes en su última etapa escolar para la toma de decisiones informadas, los datos son mínimos. El país tiene la tarea pendiente de implementar mediciones en habilidades socioemocionales que le permitan identificar cómo están saliendo quienes se gradúan. Frente a esto, los esfuerzos adelantados por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES parecen avanzar en la dirección correcta. En cuanto a Orientación Socio Ocupacional, Colombia cuenta con unos lineamientos conceptuales claros desde el MEN, sin embargo, no existe un programa nacional ni mediciones estandarizadas que permitan evidenciar qué tan informados están los estudiantes de media. Existen varios programas locales, pero al ser descentralizados y con bajas coberturas no permiten construir un panorama detallado sobre el tema. Tampoco se tienen datos detallados por grupos poblacionales que permitan describir y hacer seguimiento al acceso, logro educativo,

permanencia y graduación de grupos étnicos, personas con discapacidad, migrantes, entre otros. La información sobre niveles de competencias duras, habilidades socioemocionales y de información derivada de procesos de orientación, por población, permitiría contar con más elementos a la hora de analizar aspectos tan importantes como repitencia, deserción, entre otros y su prevalencia en poblaciones vulnerables. También facilitaría el análisis del impacto, por ejemplo, de acciones de política, proyectos de cooperación y programas de fundaciones.

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

B | T Educación y formación posmedia²

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

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



EXPLICACIÓN SOBRE MODALIDADES DE EDUCACIÓN POSMEDIA

EDUCACIÓN ORIENTADA AL EMPLEO

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Formación ETDH

Hace referencia a la oferta educativa mediante la cual las personas adquieren y desarrollan, a lo largo de su vida, competencias laborales específicas o transversales relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, que les permiten ejercer una actividad productiva.

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

Educación Técnica profesional y Tecnológica – TyT

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

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

Educación Universitaria

Relativo a programas profesionales universitarios.

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

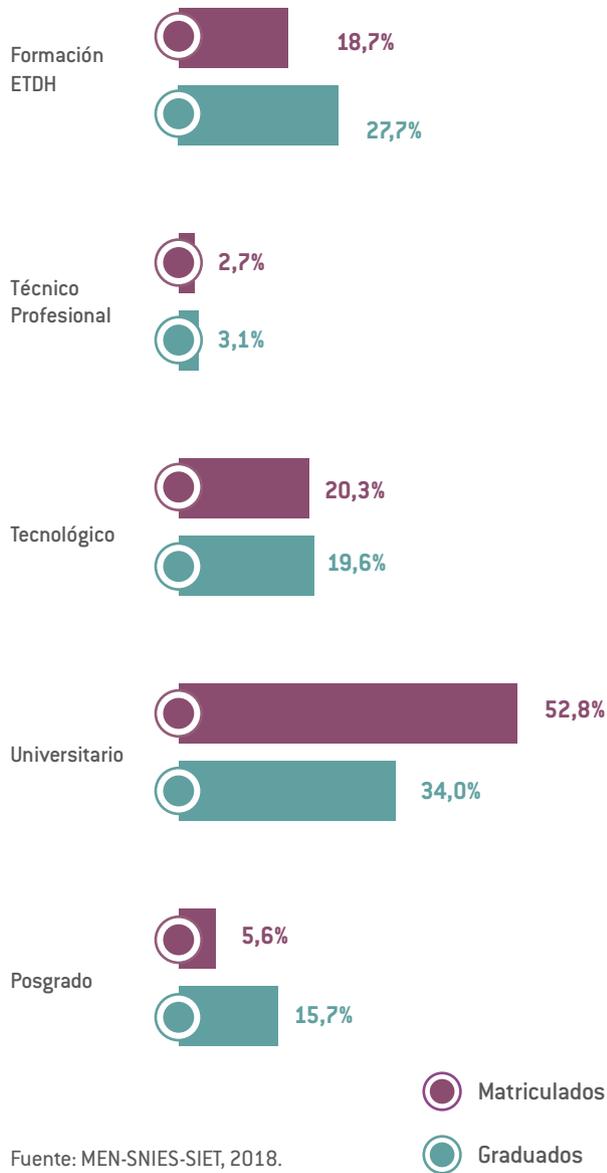
La educación y formación posmedia, de acuerdo con la estructura vigente en Colombia, abarca tanto a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - ETDH como a la Educación Superior. La ETDH incluye a la formación técnica laboral y formaciones como auxiliar y operario. Entendiendo que los programas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

Según cifras del MEN, para el 2018 había en el país un poco más de 2,4 millones³ de estudiantes matriculados en educación superior. La mayoría (71,8%) cursaba programas universitarios (pregrado o posgrado), seguido de programas de educación técnica profesional y tecnológica (28,2%). Adicionalmente, para 2018, 552 mil estudiantes estaban matriculados en programas de Formación ETDH.

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

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

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



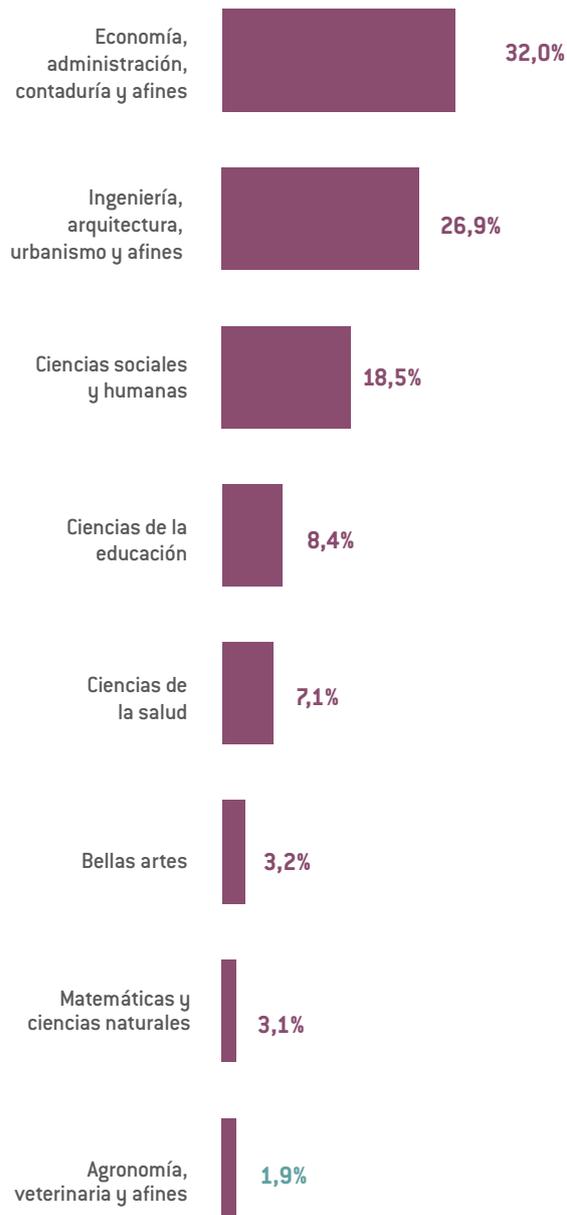
Llama la atención que proporcionalmente, los programas de posgrado y de Formación ETDH tuvieron un porcentaje relativamente bajo de matriculados. Sin embargo, la participación de estos programas en el número de graduados fue relativamente alta, situación que obedece fundamentalmente al poco tiempo relativo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

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





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

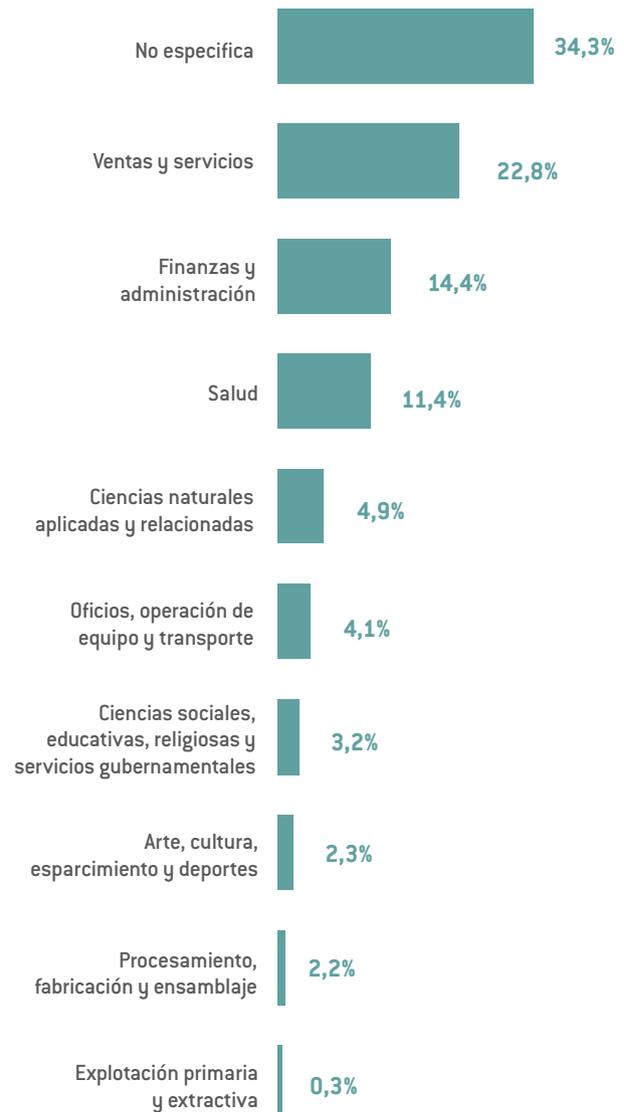


Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

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

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

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



Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

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

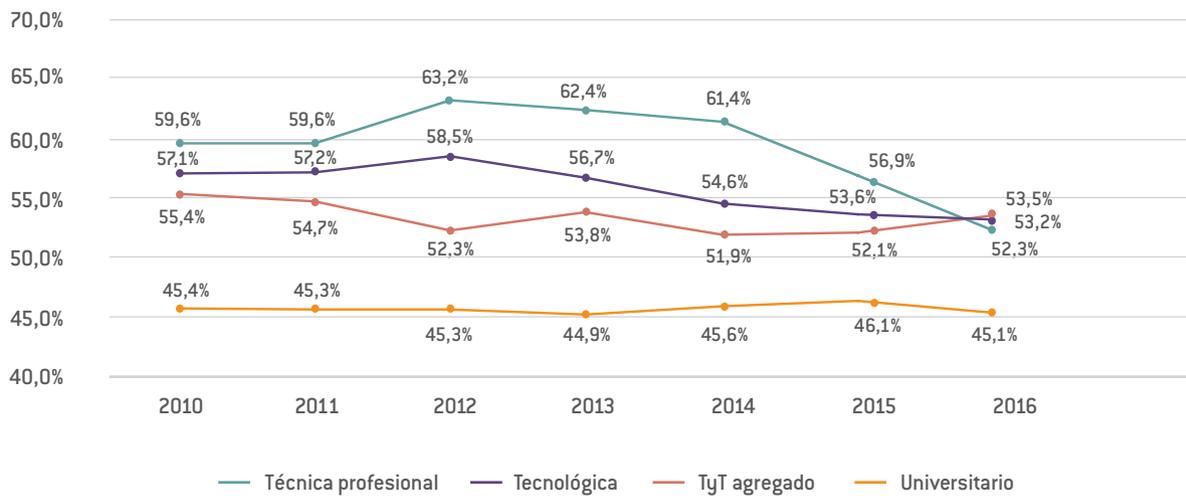
- La deserción por periodo analiza la diferencia entre los matriculados de un periodo que en un periodo posterior no estaban matriculados. La deserción por cohorte representa el número acumulado de desertores de una cohorte hasta un semestre determinado, sobre los primiparos de esa cohorte (MEN, s.f).

De acuerdo con la información reportada por el MEN, en 2016 la tasa de deserción por periodo⁴ para el nivel universitario fue del 9,0%, mientras que para el nivel de formación técnica profesional fue del 26,1%, 17,1 p.p más alta. Por su parte la formación tecnológica tuvo una deserción del 16,7% y la tasa agregada de técnica y tecnológica fue del 17,1% (MEN, 2016). Como se puede evidenciar la deserción por periodo tiene una alta incidencia, particularmente en el nivel de formación técnico profesional. Sin embargo, al incluir la deserción por cohorte el panorama es más desfavorable aún.

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

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

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



Fuente: MEN, 2017.

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

tecnológicos y universitarios.

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

Instituciones	Número de instituciones
IES	298
Universidades / Instituciones universitarias y escuelas tecnológicas	221
Técnicas profesionales / tecnológicas	77
ETDH	3.845

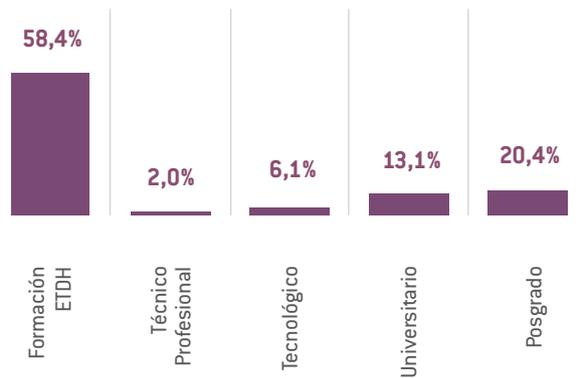
Fuente: MEN-SNIES-SIET, 2018.

En relación con el número de programas de educación posmedia, se observó que, para 2018, el país contaba con alrededor de 13.559

programas de educación superior, de los cuales 6.642 correspondieron a programas de posgrado y 6.917 a programas de pregrado.



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

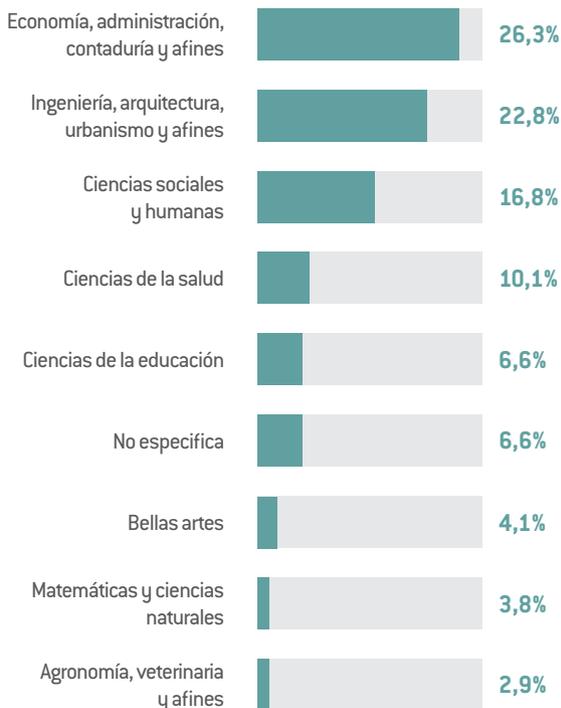


Fuente: SNIES-SIET, 2018.

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

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

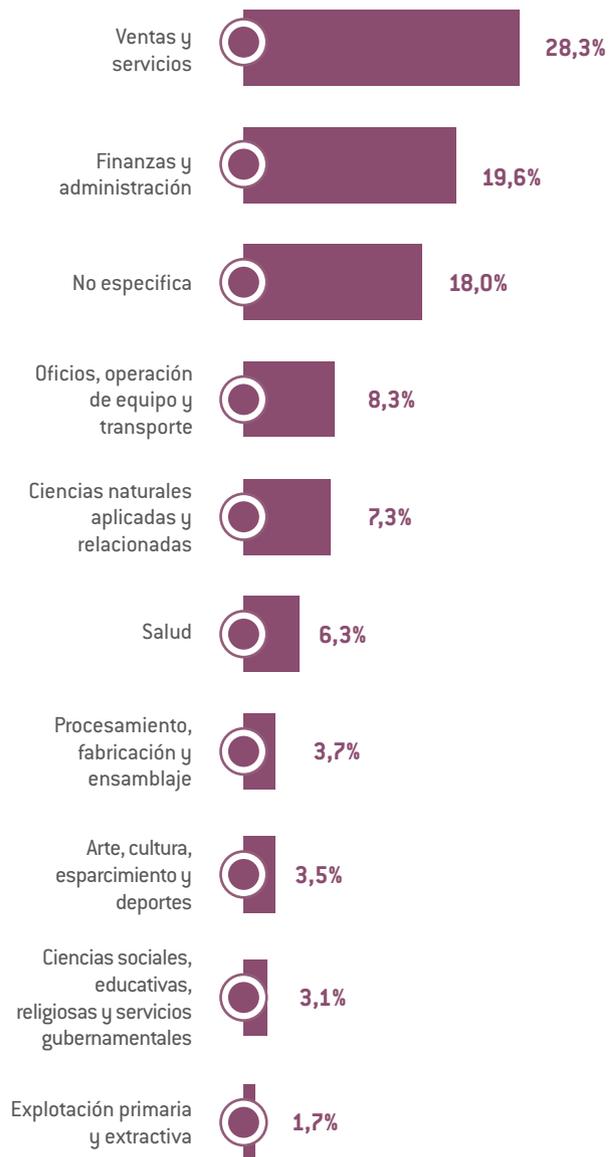
↙ **Gráfico 9.** Distribución porcentual de programas de educación superior por área de conocimiento. Colombia 2018.



Fuente: SNIES-SIET, 2018.

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

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



Fuente:SNIES-SIET, 2018.

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



SIBs.CO¹

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



“Empleando Futuro” Primer Bono de Impacto Social”

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

En el año 2017, se inició el Programa de Bonos de Impacto Social de Colombia SIBs.CO –financiado por el Programa de Cooperación Económica y Desarrollo de Suiza en Colombia - SECO, el Laboratorio de Innovación del Banco Interameri-

cano de Desarrollo - BID Lab e implementado por Fundación Corona – buscando desarrollar el modelo de BIS en el país y con ello contribuir a una mayor efectividad de la inversión y el gasto social. En el marco de este programa, el primer BIS de Colombia, fue implementado en las ciudades de Pereira, Cali y Bogotá, durante 21 meses, con el principal objetivo de lograr la retención laboral, a 3 meses, de 766 personas en condición de vulnerabilidad y víctimas del conflicto armado. Este BIS contó con la participación del BID LAB, con recursos de SECO, y Prosperidad Social - PS como co-pagadores de resultados; las Fundaciones Bolívar Davivienda, Mario Santo Domingo y Corona como inversionistas; la Fundación Corona como intermediario; la Corporación Inversor como gerente integral; Kuepa, Corporación Volver a la Gente, Fundación Colombia Inuyente y Fundación Carvajal como operadores y; Deloitte como verificador. Además, se tuvo la colaboración de Instiglio, Durán & Osorio y Fundación Probono como asesores expertos para la estructuración.

Entre los resultados del primer BIS se resalta un cumplimiento del 118% frente a la métrica de colocación (correspondiente a 899 personas colocadas), un cumplimiento del 88% en la métrica de retención laboral a 3 meses (correspondientes a 677 personas retenidas) y la retención a 6 meses de 309 personas. Adicionalmente, gracias al seguimiento de los participantes por medio de registros administrativos como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, se ha logrado establecer que, más de 133 participantes lograron permanecer en sus empleos por más de 12 meses después de finalizado el proyecto.

Los BIS, al ser esquemas que promueven la innovación social, permiten recoger importantes aprendizajes para las políticas públicas. “Empleando Futuro” logró probar que es posible utilizar un nuevo esquema de financiación basada en resultados y un esquema innovador para abordar los desafíos de empleo inclusivo en el país. Asimismo, en el marco de una evaluación de procesos realizada por Instiglio², que identifica los beneficios del modelo y los aprendizajes sobre diferentes rutas de intervención de los operadores, se identificaron los siguientes hallazgos sobre los componentes que están correlacionados con el empleo y retención laboral de la población vulnerable:

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



- Frente al tipo de formación ofrecido por los operadores, se identificó que el número de horas de formación en competencias duras no tiene una relación evidente con los resultados de colocación y retención laboral. Al contrario, sí se observó una relación positiva entre las horas de formación en habilidades blandas y los resultados de colocación.
- El apoyo psicosocial como etapa transversal de toda la intervención está relacionado con mejores tasas de retención laboral.
- La mayoría de los participantes que obtuvieron contratos de obra o labor fueron participantes sin experiencia previa, lo que señalaría que este tipo de contratos serían la puerta de entrada al mercado laboral para estos grupos poblacionales. También, se evidenció que, de manera general, el tipo de contrato no tuvo una relación evidente con el salario.
- Frente a la retención a 3 y 6 meses, se mostró que las dificultades de adaptación de los participantes al mercado laboral formal son causadas, en parte, por una desalineación entre las expectativas de los participantes y los requerimientos del mercado.
- El BIS evidenció que PILA es un esquema efectivo y de fácil usabilidad para medir la colocación y retención laboral de los programas de empleo y empleabilidad en el país.

En el marco del Programa SIBs.CO, también se han adelantado esfuerzos importantes por mapear los costos y resultados de empleo en el país. Durante los últimos años, las principales entidades del Gobierno Nacional han invertido más de 1,3 billones de pesos en programas de empleo o empleabilidad³, existiendo gran variabilidad entre los resultados que se buscan alcanzar y que son medidos por cada proyecto. Solo dos proyectos de los incluidos en el mapeo miden resultados de colocación y retención laboral, entre esos, el primer BIS del país.

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

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



‘Cali progresa con empleo’ Segundo BIS

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



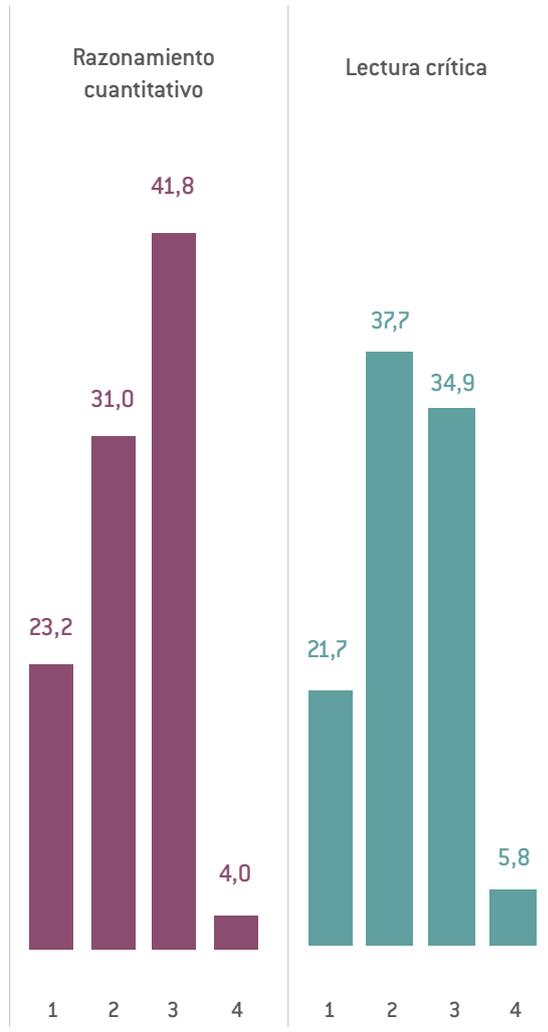
Fondo de Pago por Resultados y Reto de Empleo

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

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

Al analizar los resultados de las pruebas SaberPro, se observa que la mayoría de los estudiantes alcanzó el nivel 3 en razonamiento cuantitativo (41,8%) y en lectura crítica nivel 2 (37,7%). No obstante, es importante señalar que el reto ahora es aumentar la proporción de personas que se ubicaron en el nivel de desempeño 4, particularmente en el componente de razonamiento cuantitativo.

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



Fuente: ICFES, 2017.

En lo referente a las pruebas Saber TyT⁵ (Técnicos profesionales y Tecnólogos), la mayoría de los estudiantes del país se ubicaron en el nivel de desempeño 2 en razonamiento cuantitativo (32,6%) y en nivel 1 en lectura crítica (34,4%).

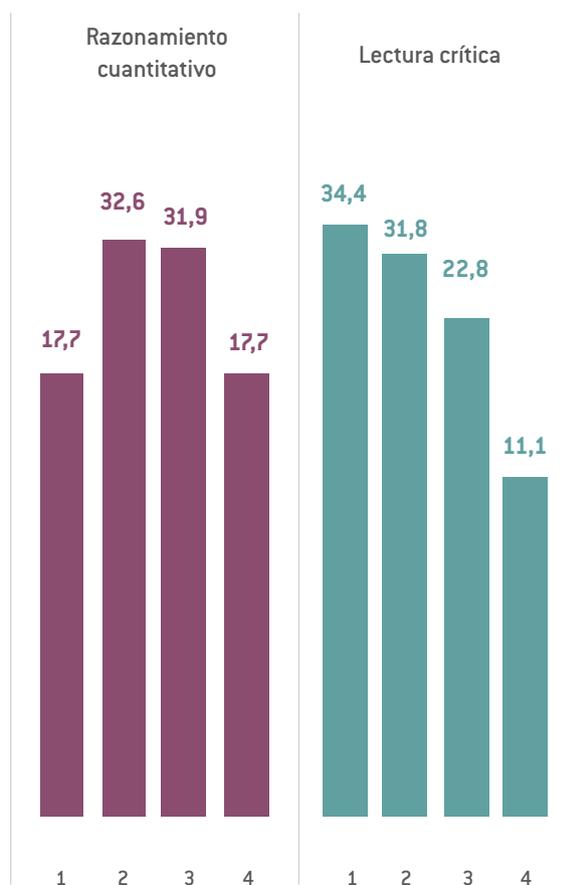
- Los niveles de desempeño para las pruebas Saber TyT se construyeron con los siguientes intervalos: Nivel 1, puntajes entre 0 y 80; Nivel 2, puntajes entre 81 y 100; Nivel 3, puntajes entre 101 y 120; y Nivel 4, puntajes entre 121 y 200.





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

▾ **Gráfico 12.** Resultados pruebas Saber TyT (Técnicos profesionales y Tecnólogos) en razonamiento cuantitativo y lectura crítica. Colombia 2018.



Fuente: ICFES, 2018.

Con respecto a la certificación de programas en alta calidad, solo 21,7% de las IES en Colombia cuentan con certificación en alta calidad por parte del MEN, lo que corresponde a 65 de las 298 IES (MEN, 2019). Respecto a las Instituciones de Formación ETDH que, de acuerdo con lo reportado por el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET son 3.845, solo 334, lo equivalente al 8,7% cuenta con certificación de calidad vigente. De igual manera, de los 18.887 programas de Formación ETDH el 13,3% cuenta con certificación de calidad vigente (MEN, 2018).

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

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

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

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

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

C | Intermediación

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



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

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

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

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



Fuente: Unidad del SPE, 2019.

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

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

La Figura 1, con corte a octubre de 2019, detalla que la red de prestadores de servicios de intermediación en Colombia está compuesta por 247 prestadores autorizados por la Unidad del SPE. El 27,1% correspondían a prestadores públicos

y el 72,9% a privados; en donde la mayoría fueron bolsas de empleo (61,1%). Además, estos prestadores contaban con un total de 716 puntos de atención⁶ en los 32 departamentos del país, en 190 municipios⁷ (Unidad del SPE, 2019).

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

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



FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Desde la oferta laboral

Personas registradas en el SPE

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

Remitidos a formación para el trabajo

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

Personas orientadas en el SPE

Corresponde a las personas que recibieron orientación laboral, individual o grupal, después de registrar.

Remitidos a cursos de competencias claves y transversales

Corresponde a las personas que recibieron cursos después de registrada su hoja de vida.

Remisiones a vacantes

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

Personas colocadas

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

Desde la demanda laboral

Prestadores de servicios autorizados por el SPE

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

Por los prestadores de servicios de empleo.

Vacantes registradas en el SPE

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

Directamente por las empresas.

Gestión de vacantes

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

Proceso de selección de candidatos

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

Contratación

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

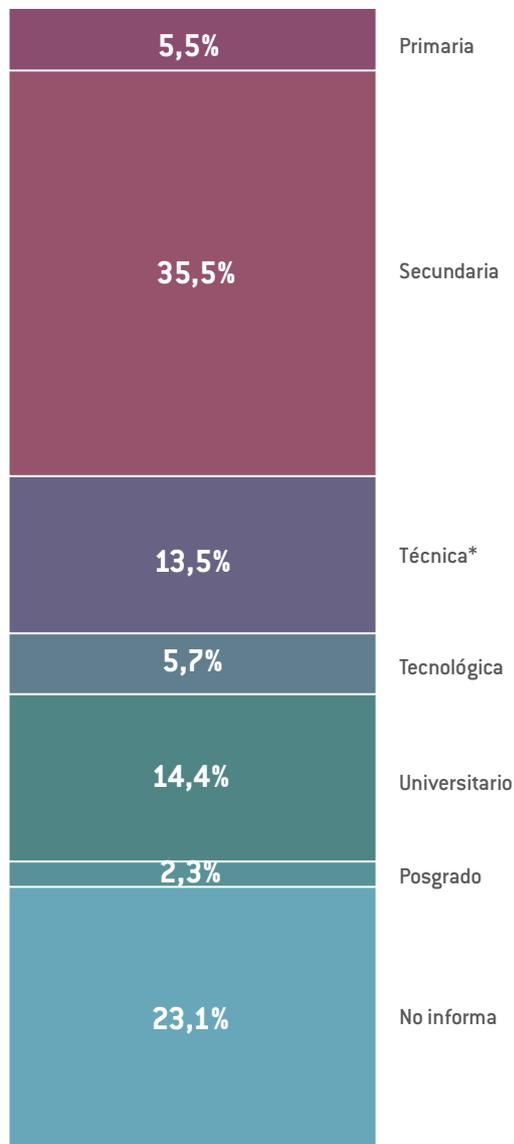


Personas - Buscadores de empleo (Oferta laboral)

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

El nivel académico de dichas personas se concentró, principalmente, en educación básica y media (41,0%) y dentro de quienes tenían educación superior, la mayoría eran personas con educación técnica (13,5%) o educación universitaria (14,4%).

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

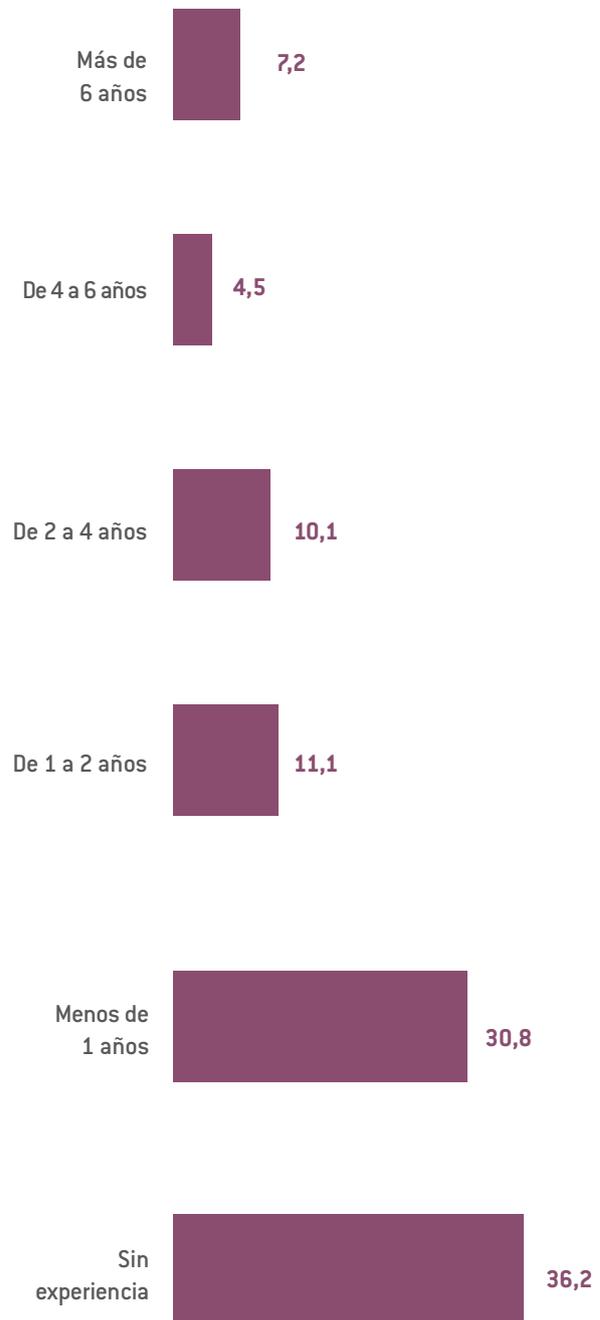


Fuente: Unidad del SPE - SISE, 2018.

* No especifica si técnico laboral o técnico profesional.

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

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



Fuente: Unidad del SPE - SISE, 2018.

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

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

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

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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

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

	Colocados
Víctimas	30.863
Jóvenes	279.825
Mujeres	96.231
Personas con Discapacidad	756
Migrantes	2.474
Población étnica	3.881

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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



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

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

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

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

y se traza la ruta para acceder a los talleres de formación en emprendimiento.

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

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

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

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

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

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



De acuerdo con la caracterización de migrantes venezolanos en Bogotá registrados en las bases de datos de SISE-SPE¹, el 43% de los portadores del Permiso Especial de Permanencia - PEP son mujeres y el 57% hombres, cerca del 80% tienen entre 21 y 40 años y el 96% cuenta con educación formal (85% con estudios iguales o por encima de la media). En relación con la experiencia laboral, en promedio, es población que cuenta con más de 32 meses de experiencia, principalmente en el área de ventas y servicios. Sin embargo, el 93% se encuentra desempleado y con una aspiración salarial de entre 1 y 2 SMMLV.



Empleadores (Demanda laboral)

Durante 2018 se registraron en el SISE, el cual es utilizado por todas las agencias de empleo públicas con excepción del SENA⁸, 62.904 empresas en todo el territorio nacional, de las cuales el 56,7% correspondieron a microempresas y el 21,5% a pequeñas empresas. Por su parte, las medianas y grandes empresas representaron el 7,8% y 5,2% del total de empresas registradas respectivamente, como se ve en la Tabla 4.

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

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

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

Es importante resaltar el crecimiento en el número de empresas que se registraron en el SPE. A este respecto, entre 2016 y 2018 se presentó un aumento del 19,7%, con un pico considerable en 2017, como se muestra en la Tabla 4. Estas empresas, junto con las registradas en el SENA⁹ para 2018, publicaron 1.892.418 vacantes, de las cuales el 80,8% fueron registradas en agencias de empleo privadas¹⁰, en tanto que, en las restadores del SPE. Públicos, solo se registraron 2 de cada 10 vacantes publicadas en el SPE¹¹.

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

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

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

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



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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

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

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

Por su parte, en términos de las ocupaciones más demandadas, a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones¹² CIUO-08 A.C., se encontró que, del total de las vacantes registradas, el 23,3% fue para trabajadores de los servicios y vendedores de comercio, seguido de ocupaciones como personal de apoyo administrativo (18,8%), profesionales, científicos e intelectuales (16,3%) y técnicos (no específica si técnico laboral o técnico profesional) y profesionales del nivel medio (12,7%).

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

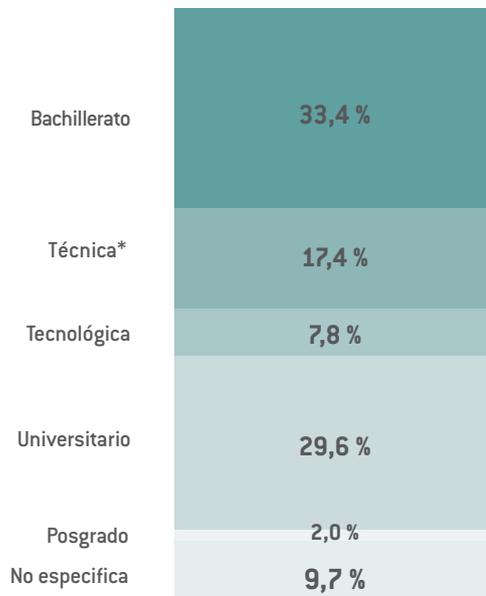


Fuente: Unidad del SPE, 2018.

12. Es un sistema de organización de datos e información sobre las ocupaciones. Se puede considerar como un instrumento técnico indicativo que describe la estructura ocupacional del país con base en una selección de aquellos puestos de trabajo con tareas y características similares para conformar las ocupaciones más representativas. El CIUO-08 A.C. específicamente es una clasificación de estructura jerárqui-

El Gráfico 17 muestra la proporción de vacantes registradas según nivel educativo requerido por las empresas durante 2018. Allí se observa que un cuarto de las vacantes requieren personas con educación media como máximo nivel educativo. Por otra parte, se encontró que el 29,6% de las vacantes registradas demandaron personas con título universitario, el 25,2% técnicos y tecnólogos, mientras que únicamente el 2,0% demandaron personas con título de posgrado.

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



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

*No se especifica si técnica laboral o profesionales.

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

ca piramidal de cuatro niveles que permite la clasificación de todos los empleos del mundo en 449 grupos primarios. Estos grupos forman el nivel más detallado de la estructura de la clasificación y se agregan en 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según su similitud en cuanto al nivel de competencias y a la especialización de las mismas, requeridas para los empleos. Se basa en el referente internacional CIUO – 08 de la OIT, el cual tiene el pleno respaldo de la comunidad internacional y es reconocido como estándar de referencia en materia de estadísticas laborales internacionales (DANE, s.f.)



Cruce entre oferta y demanda laboral

Al analizar la información de gestión de los prestadores públicos del SPE públicos que utilizan SISE¹³, entre 2016 y 2018, se encontró que el número de personas que han inscrito sus hojas de vida ha venido en aumento, logrando para 2018 un total de 1.107.377, de las cuales 52,1% fueron mujeres. En cuanto a la colocación para 2018 como se ve en la Tabla 5 se vincularon laboralmente cerca de 248.914 personas en todo el territorio

nacional, cifra equivalente al 22,5% del total de inscritos. Ese año, la proporción de mujeres bajó a 38,7%, lo que implica una disminución de 1,2 p.p respecto de 2017.

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

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

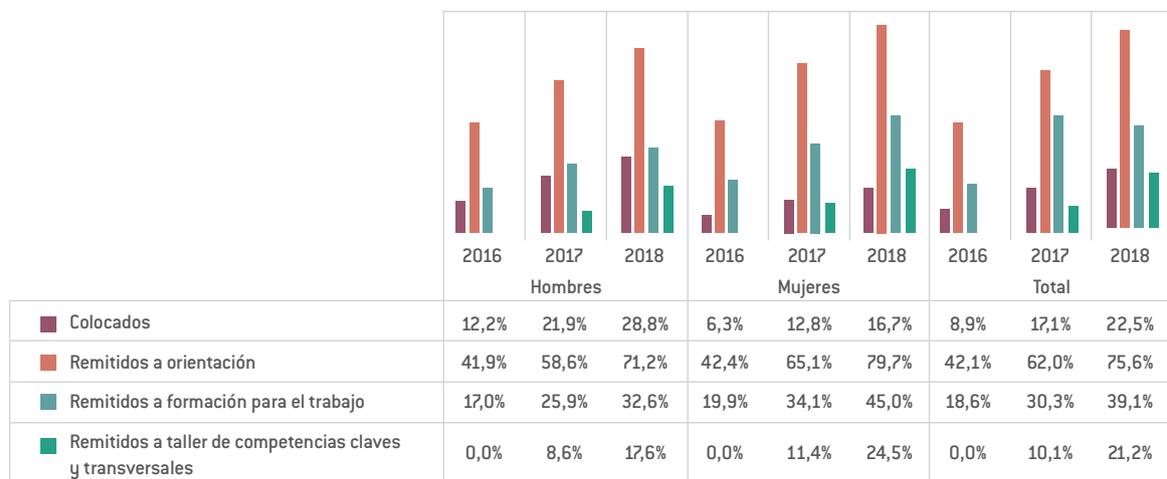
Acción realizada con las personas registradas	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Registrados	441.771	514.818	531.018	557.753	583.269	576.359	999.524	1.098.087	1.107.377
Colocados	54.100	112.679	152.683	35.052	74.613	96.231	89.152	187.292	248.914
Remitidos a orientación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

Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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

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

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



Fuente: Unidad del SPE, 2018.

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

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

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

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

que desconocen mejores formas o alternativas de garantizar un proceso adecuado de selección.

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

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



D



Empleo

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

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

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

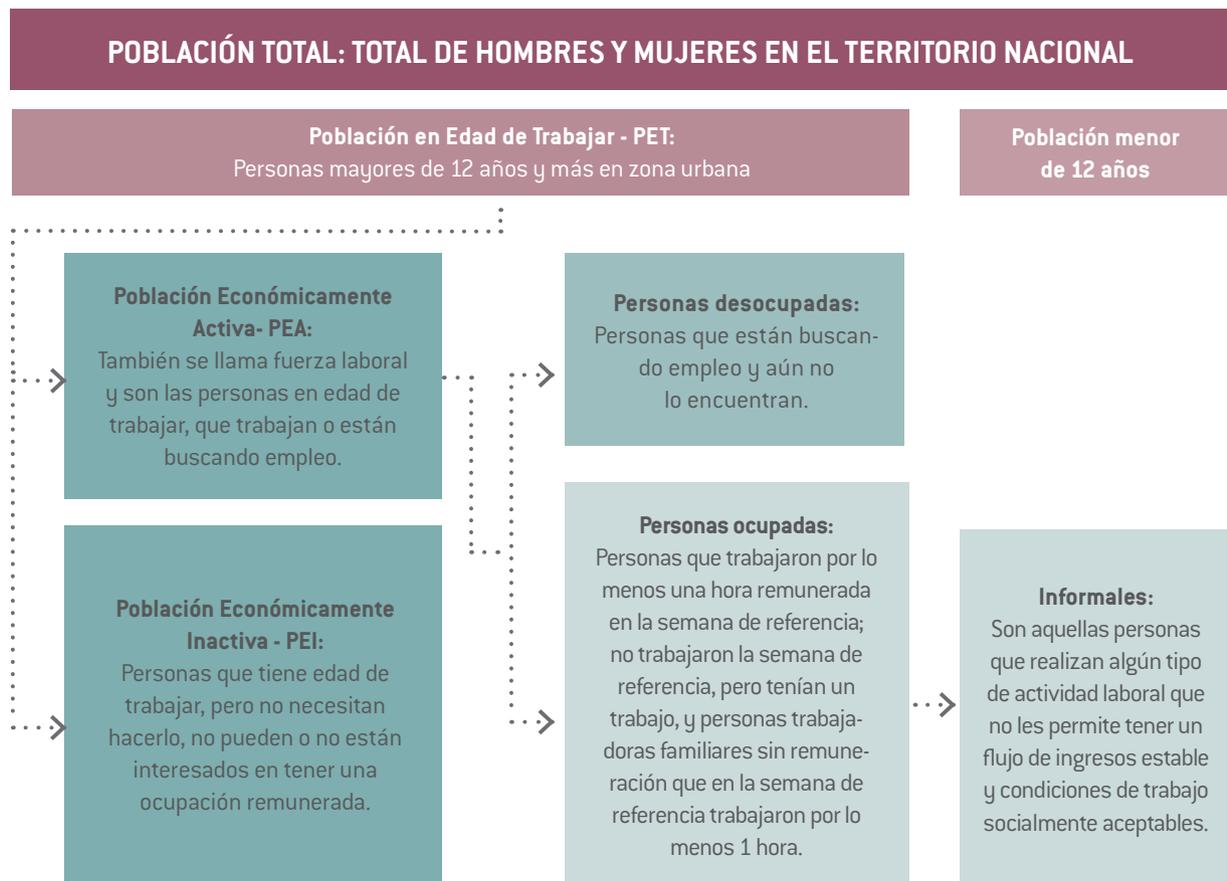
La orientación en el tramo de empleo hace referencia a las acciones encaminadas a mitigar salidas prematuras, motivar que las personas crezcan en la empresa, transiten a opciones laborales con mejores condiciones y finalmente, que lo anterior se transforme progresivamente en mejoras en calidad de vida.

Por su parte, la cualificación de la gestión del talento humano tiene como propósito dar pautas que faciliten o potencien el proceso de inclusión laboral de la población vulnerable en la empresa, transformando sus procesos organizacionales

y mejorando sus vínculos con otros actores institucionales relacionados con el tema, garantizando la vinculación de personal idóneo que contribuya a mejorar los procesos productivos independientemente de si pertenecen o no a algún grupo poblacional particular.

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

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





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

La tasa global de participación

Es un indicador que permite conocer la proporción de personas que estando en edad de trabajar, tiene un empleo remunerado o están buscando uno.

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

Tasa Ocupación - TO

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

La tasa ocupación

Es el porcentaje de personas que estando en edad de trabajar, desarrollan una actividad económica remunerada.

La Tasa desempleo

Muestra la proporción de personas que participan activamente del mercado laboral y aún no han logrado ubicarse en una actividad económica remunerada.

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

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA OFERTA

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

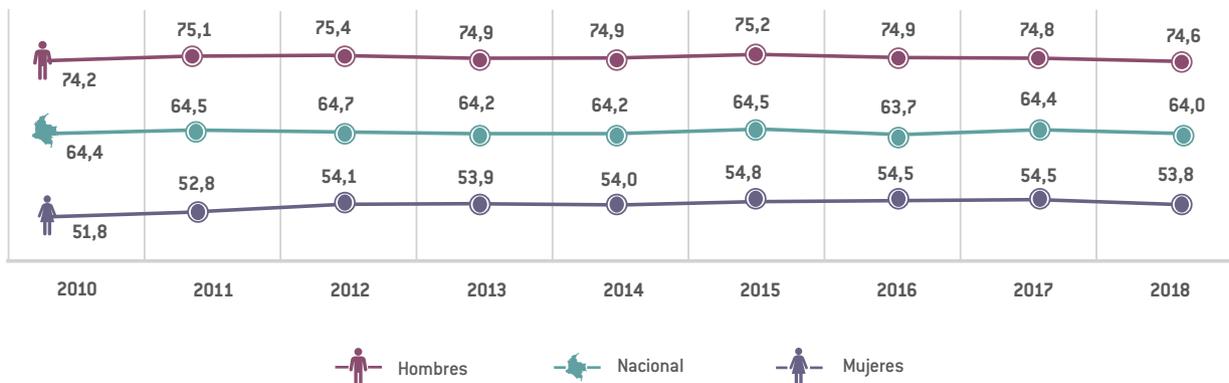
Para 2018, del total de personas en edad de trabajar (38,8 millones) el 39,6% estaban económicamente inactivas, es decir, no estaban trabajando ni buscando trabajo. La principal actividad de estas personas fue realizar oficios del hogar (41,4%), seguido de estudiar (38,4%). Al desagregar por sexo, se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

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

Participación laboral

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

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



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

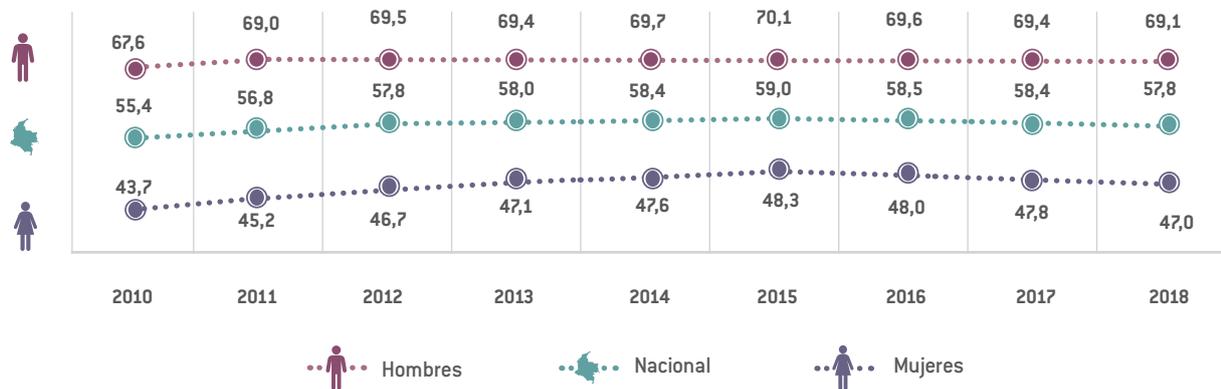
Ocupación

La Tasa de Ocupación - TO, que es la relación entre las personas ocupadas y el total de personas que participan en el mercado laboral, se ubicó en 57,8 para 2018 como lo muestra el Gráfico 20, cifra inferior en 0,6 p.p a la observada en 2017

(58,4). En el periodo 2015-2018, se evidencia una caída sostenida de la TO, explicada fundamentalmente por la desaceleración de la economía nacional en este periodo.

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

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

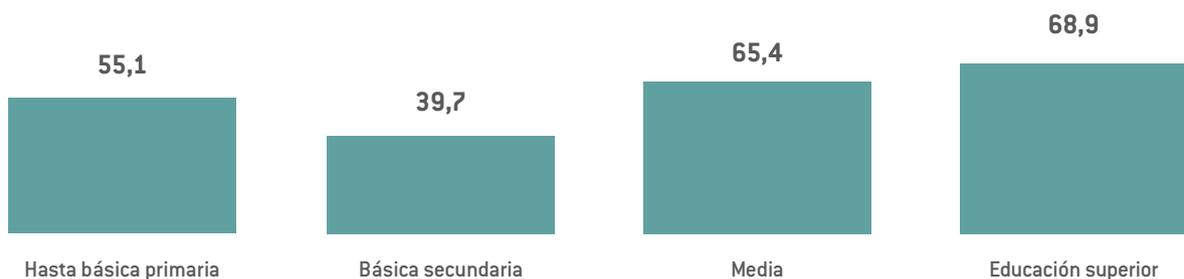


Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018.

Ahora, el Gráfico 21 muestra la TO según nivel educativo para 2018. Allí se evidencia que existe una relación directa entre mayores niveles educativos y mayor probabilidad de ocupar

se. Esto es particularmente importante porque las brechas de ocupación por nivel educativo y sexo van disminuyendo entre mayor sea el nivel educativo.

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



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

El Gráfico 22 muestra las personas ocupadas según posición ocupacional, clasificación usada por el DANE, cuyo propósito consiste en distinguir el tipo de relación laboral de los ocupados. Esto es importante porque permite analizar la calidad y estabilidad de los empleos en Colombia y permite distinguir los trabajadores remunerados (obreros y empleados tanto del gobierno como de empresas privadas); los trabajadores

independientes, cuyos ingresos no provienen de una contra-prestación laboral directa; los dependientes familiares con o sin remuneración; y los patrones (Lora & Prada, 2016).

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

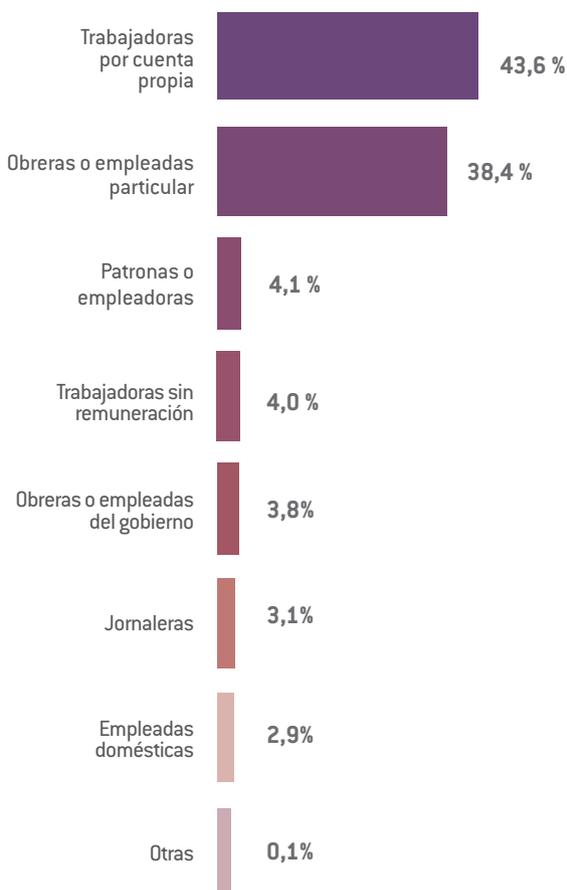


actividades profesionales a cambio de dinero sin un contrato laboral que los vinculara a ninguna empresa, de modo que desarrollaban su trabajo, a nombre propio.

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

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

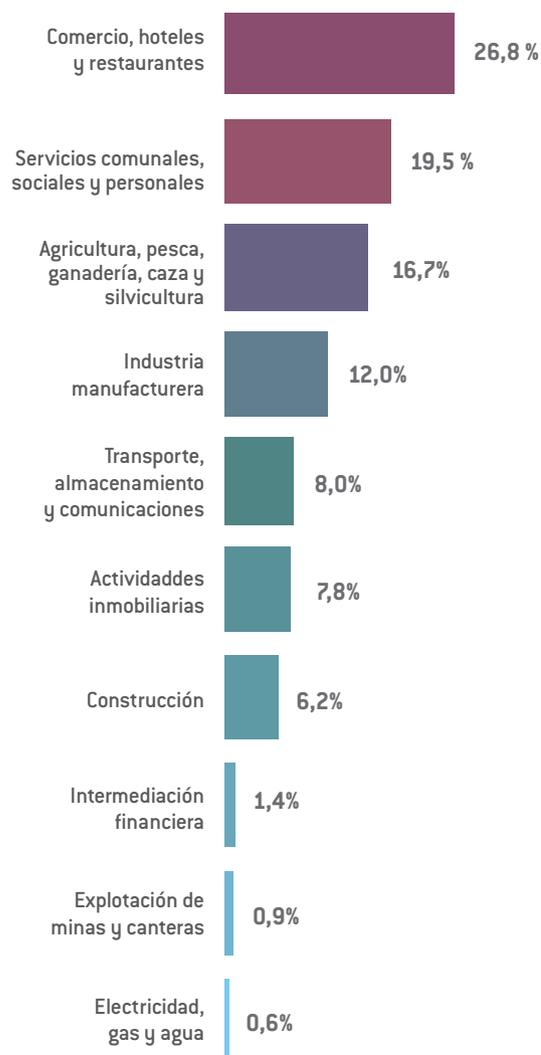
Gráfico 22. Proporción de personas ocupadas según posición ocupacional. Colombia 2018.



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

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

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



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

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



FUNDACIÓN ANDI – ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD INCLUSIVA

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



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

Con relación al componente de Empleo Inclusivo, la Fundación ANDI ayuda a las empresas a vincular a población vulnerable de manera sostenible, mejorando sus procesos internos y alianzas estratégicas. Para ello ha desarrollado una metodología denominada **Ruta de Acompañamiento en Empleo Inclusivo**, por medio de la cual asesora a las empresas en la cualificación de sus procesos de talento humano y mejora los vínculos con otros actores institucionales relacionados con el ecosistema de inclusión. Cabe resaltar que uno de los insumos

más destacados que la Fundación ANDI utiliza en esta Ruta de Acompañamiento, es la Guía para la Promoción de Empleo Inclusivo en las empresas, creada en el marco del Modelo de Empleo Inclusivo, como una alianza entre Fundación ANDI, Fundación Corona y ACDI/VOCA¹.

Esto ha dado como resultado, que a 2019, la Fundación ANDI cuenta con un portafolio de 900 empresas fortalecidas en inclusión laboral y 15 empresas trabajando en procesos de talento humano inclusivo.

La Estrategia de Competitividad Inclusiva involucra además los componentes de:

- **Encadenamientos Inclusivos:** Tiene como objetivo apoyar a las empresas en el fortalecimiento de organizaciones productivas de población vulnerable, que puedan ser proveedoras en el mediano plazo de sus materias primas.
- **Compras Inclusivas:** Se brinda apoyo a las empresas en la vinculación de emprendimientos de población vulnerable como proveedores de sus compras operativas: refrigerios, regalos corporativos, material publicitario y suministros, entre otros.
- **Distribución Inclusiva:** Componente que acompaña a las empresas en el fortalecimiento de organizaciones productivas de población vulnerable que distribuyen sus productos o servicios.

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

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

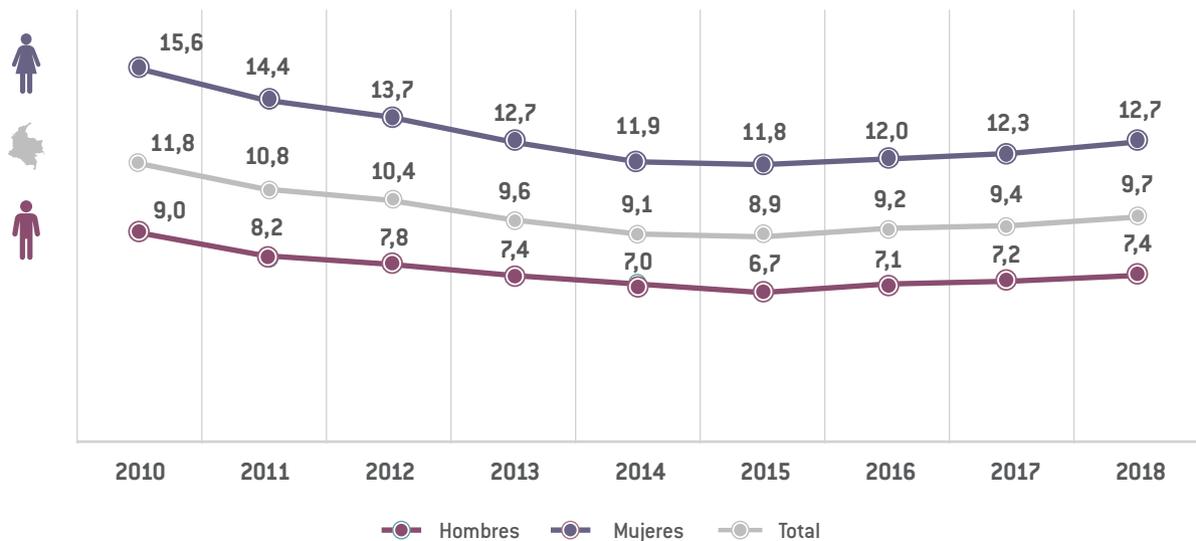


Desempleo

El Gráfico 24 muestra que, para 2018, la tasa de desempleo - TD en Colombia ascendió a 9,7, 0,3 p.p más alta que la registrada en 2017 (9,4). Al analizar la evolución de la

TD desde 2010, se observa que hasta el 2015 presentó una caída continua, año a partir del cual, se observó una tendencia creciente. Lo anterior obedece a la desaceleración de la economía colombiana en este periodo, como se señaló anteriormente.

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



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

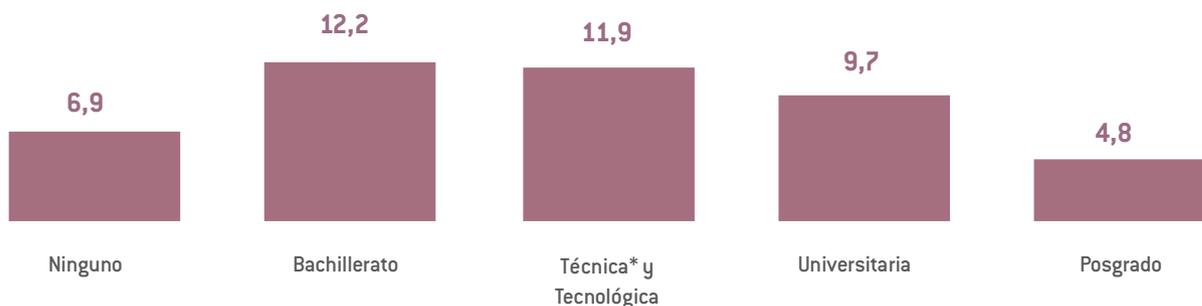
Otro hallazgo importante al analizar la tendencia de la tasa de desempleo nacional, incorporando la variable sexo, es que las mujeres participan en mayor medida en el mercado laboral como buscadoras de empleo. Esto se refleja en que, **durante todos los nueve años analizados, las mujeres tuvieron tasas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

A propósito del mayor porcentaje de desempleo de las mujeres, es importante señalar que al revisar la información del SPE, se observó que fueron precisamente las mujeres, las

que más atención solicitaron en los centros de empleo del país. Aproximadamente el 52,1% de las personas que buscaban empleo en Colombia a través del SPE, son mujeres.

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

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



Fuente: DANE – GEIH, 2017.

* No especifica si técnica laboral o técnica profesional

Informalidad

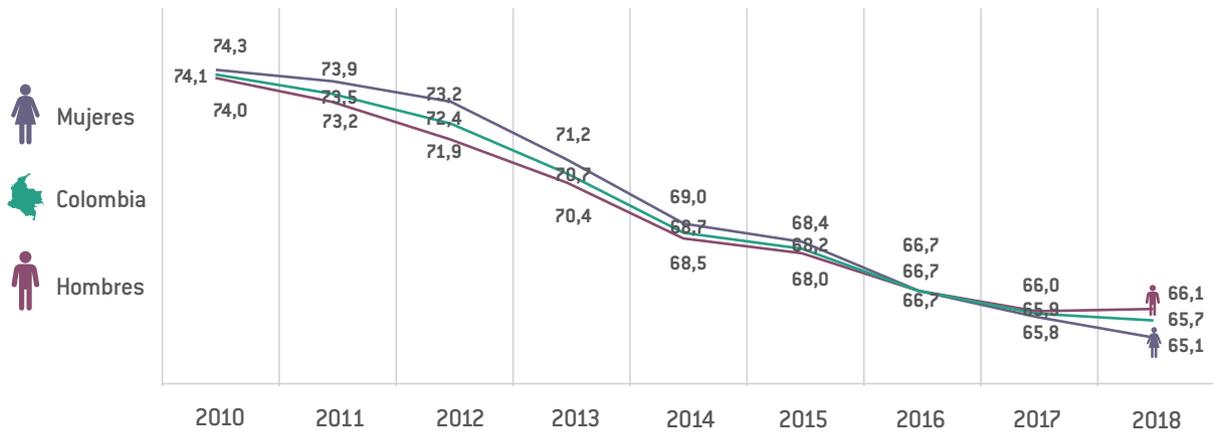
La informalidad laboral es uno de los principales problemas de las economías de América Latina y Colombia no es la excepción. Hace parte de un círculo vicioso que evidencia la relación entre variables como la inestabilidad laboral, la poca inversión en capital humano y la falta de protección ante los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

Esta sección abordará algunos aspectos asociados a la informalidad laboral en Colombia para 2018. Para efectos de

este diagnóstico, se utilizará la definición fuerte de informalidad, que se define como la proporción de ocupados que no tienen afiliación a salud, pensión ni riesgos laborales (Lora & Prada, 2016).

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

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

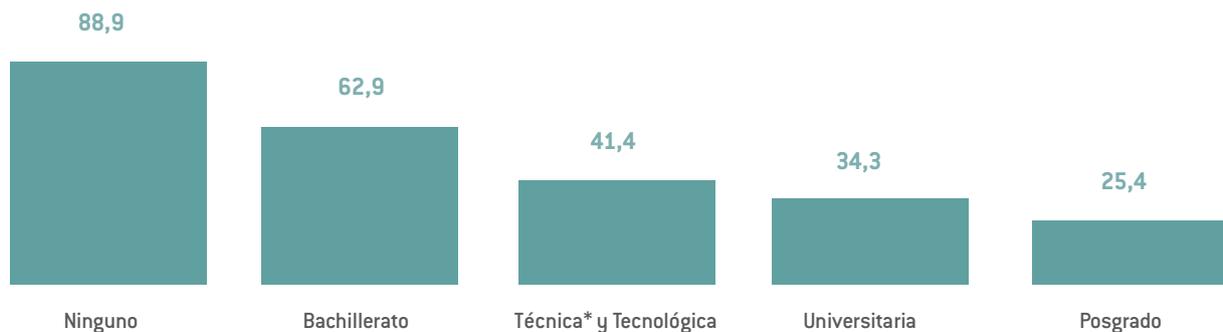


Fuente: DANE – GEIH, 2010 - 2018

El Gráfico 26 muestra, además, que aproximadamente 65 de cada 100 personas ocupadas en Colombia para 2018, desempeñaban trabajos informales. Por otra parte, para 2017 se observó una reducción del fenómeno de la informalidad a medida que se incrementó el nivel de

escolaridad de las personas. De esta manera la tasa de informalidad de los bachilleres fue 62,9; la de los técnicos y tecnólogos fue 41,4; la de los universitarios fue 34,3 y la de personas con posgrado se ubicó en 25,4 como se ve en el Gráfico 27.

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



Fuente: DANE – GEIH, 2018.

* No especifica si técnica laboral o técnica profesional

Al revisar la distribución de los ocupados informales por sector económico, se observó para 2018 que comercio, agricultura, servicios

sociales e industria fueron los sectores con mayor proporción de ocupados que no tenían acceso a salud, pensión y riesgos laborales.



PACTO DE PRODUCTIVIDAD¹



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

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

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

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

acompañamiento técnico en la construcción de la política institucional de discapacidad del SENA.

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

Resultados:

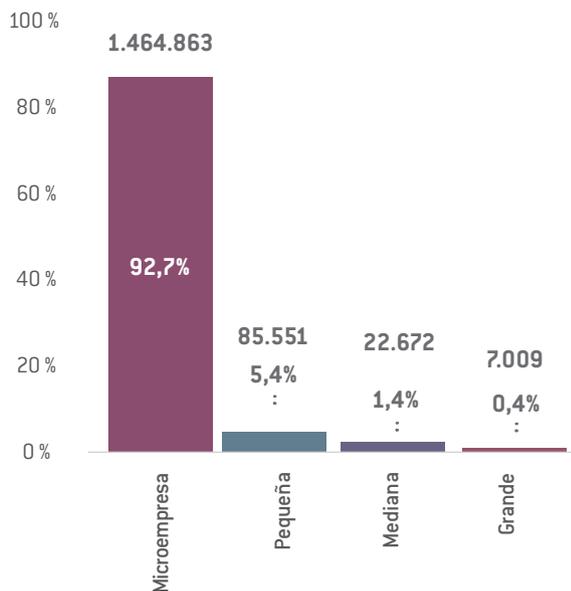
- **Cualificación de empresas:** información a más 1.700 empresas, 482 empresas sensibilizadas de las cuales 220 han recibido asesoría técnica especializada para convertirse en empresas inclusivas. Acompañamiento en vinculación al ámbito laboral de 658 personas con diversas categorías de discapacidad, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.
- **Fortalecimiento institucional:** Cualificación de 56 prestadores de servicios en línea con las premisas del Modelo generado para el país (500 instructores y más de 400 profesionales).
- **Formación para el trabajo:** Asesoría y acompañamiento en los procesos de formación de 1.116 personas en 106 diferentes programas, en su mayoría de nivel técnico / tecnológico. Las lecciones aprendidas y buenas prácticas de esta experiencia sirvieron para la construcción de la primera política institucional de discapacidad del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- **Incidencia política:** Participación en la construcción de la Política Pública de Discapacidad (CONPES 166 de 2013), y en el articulado sobre el derecho al trabajo de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

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

PANORAMA DEL MERCADO LABORAL DESDE LA DEMANDA

Un reto en el país en su camino a la inclusión laboral, no solo es lograr formalizar la intermediación de las empresas existentes, sino también, acompañar a dichas empresas en los cambios que deben hacer para incluir poblaciones con necesidades particulares. Un ejemplo de acciones alineadas con este objetivo es "Pacto de productividad", iniciativa que trabaja para minimizar las barreras de empleabilidad que encuentran tanto las personas con discapacidad como las empresas (Ver Tabla 3, página 45). La importancia de este modelo para Colombia es que contempla la realidad nacional, rompe enfoques y paradigmas tradicionales y promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo.

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



Fuente: Confecámaras, 2018.

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

En términos absolutos, el país contaba con cerca de 86 mil empresas pequeñas, 23 mil medianas y 7 mil grandes. Dado que son precisamente las empresas pequeñas, medianas y grandes las que mayoritariamente generan vacantes a tra-

vés de canales formales, el país contaba con un potencial cercano a las 115.232 empresas para realizar gestión empresarial a través de las agencias de empleo.

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

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



Fuente: Confecámaras, 2018.



Para la agenda de empleo inclusivo es importante tener un contexto de los sectores que aportan más a la economía nacional. En el Gráfico 30, en términos de valor agregado

nacional, se muestra la distribución porcentual por sector económico ver Gráfico 30.

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



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

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

Esto es especialmente importante porque el sector empresarial juega un papel crucial en la disminución de la precariedad de los empleos en Colombia. A este respecto, la Encuesta de Formación de Capital Humano del DANE encontró que el 78,8% de las empresas dedicadas a la industria, el 86,4% de las empresas de comercio y el 56,4% de las empresas de servicios, no cuenta con un departamento de recursos humanos. Así mis-

mo, halló que el 78,8% de las empresas del sector industrial, el 86,4% de las de comercio y el 56,4% de las de servicios, no tiene un esquema de talento humano por competencia.

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

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